ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	N° du rapport : 3- 1 Date : jeudi 14 et vendredi 15 décembre 2017
Politique / Fonction	1 - Formation professionnelle et apprentissage
Sous-Politique / Sous-Fonction	12 - Apprentissage
Programmes	12.31 - Mesures de soutien à l'apprentissage

OBJET : Stratégie régionale de la formation et de l'orientation : CPRDFOP et SPRO

I– EXPOSE DES MOTIFS

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

Notre société connaît actuellement des mutations importantes qui impactent directement la vie de nos concitoyens : transition écologique et énergétique, développement des usages du numérique, évolution des métiers et des organisations …
L'orientation et la formation professionnelles tout au long de la vie sont les deux piliers sur lesquels agir pour que les bourguignons–francs-comtois soient en capacité de s'adapter à ces évolutions voire de les anticiper.
Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle de la région Bourgogne-Franche-Comté vise par un renforcement du dialogue social territorial à bien appréhender les perspectives d'évolution économique, sociale afin que les services publics mis en œuvre soient accessibles à tous et répondent à leurs attentes.

L'élaboration de ce contrat est un exercice contraint par la réglementation :
*« Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) a pour objet **l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications** et 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 » (art L 214-13 du code de l'éducation).*

Un diagnostic socio-économique territorialisé a été réalisé par le CARIF-OREF (EMFOR), et c'est sur cette base que les partenaires régionaux ont, dans le cadre du quadripartisme, élaboré la stratégie régionale en matière d'orientation et de formation pour les prochaines années.
Anticiper, accompagner les évolutions et mettre en place des mesures adaptées pour faciliter les reconversions professionnelles, faire que chacun soit acteur de son orientation, faire évoluer l'offre de formation pour que nos entreprises trouvent les compétences dont elles ont besoin et que chaque citoyen puisse accéder à la formation tout au long de sa vie sont les ambitions partagées par la Région , l'Etat et les partenaires sociaux .

La formation est également un outil d'aménagement du territoire un dialogue renforcé avec les acteurs des territoires permettra de créer une dynamique qui rassemble, propice à l'innovation et à l'expérimentation et qui articule au plus près des besoins l'orientation, la formation et l'emploi.

Pour la première fois, ce contrat de plan intègre la thématique de l'orientation pour laquelle, la Région, depuis la loi du 5 mars 2014 a la responsabilité d'établir un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation tout au long de la vie (cf. 2). Ce document comprend également le schéma régional des formations sanitaires et sociales.

L'ensemble des acteurs socio-économiques concernés ont contribué à l'élaboration de ce contrat
Ce contrat de plan a été élaboré dans le cadre quadripartite (Etat, Région et partenaires sociaux) du CREFOP, telle que le prévoit la loi, placé sous le pilotage d'un comité stratégique (animé par la Région et constitué de l'Etat (Direccte et autorités académiques), des coprésidents du comité plénier du CREFOP, de l'ARS, de Pôle Emploi et de la COMUE).
La commission formation professionnelle a suivi l'ensemble des travaux et poursuivra sa mission lors de sa mise en œuvre. La commission orientation a, quant à elle, été mobilisée plus spécifiquement sur les travaux du schéma du SPRO.
La concertation des acteurs régionaux s'est organisée autour de deux typologies de réunions, sectorielles (associant les représentants des principaux secteurs économiques régionaux) et thématiques autour de sujets majeurs (SPRO, carte des formations…).
Les départements, associés de facto au schéma régional des formations sanitaires et sociales, ont été consultés sur le contrat de plan dans sa globalité.

Au total, ce sont ainsi près de 50 réunions qui se sont tenues sur 2016-2017. L'ouverture d'un espace électronique a également permis de recueillir des contributions et propositions.
Ce document s'appuie sur les orientations de la Stratégie de mandat 2016-2021, l'état des lieux socio-économique décliné à l'échelon régional, territorial et sectoriels fournis par EMFOR, les contributions reçues des partenaires et les dynamiques initiées en Bourgogne et Franche-Comté par les précédents CPRDFP.
Le CPRDFOP pose un cadre, définit quatre ambitions et onze axes stratégiques. Le plan d'actions qui en découle sera évolutif, et s'enrichira par le dialogue social territorial qui va s'engager avec les acteurs.
L'évaluation des axes stratégiques fera l'objet d'une méthodologie définie au sein de la commission évaluation du CREFOP, les indicateurs permettant de vérifier que les actions mises en œuvre concourent à l'atteinte des objectifs seront définis conjointement en amont.

Les quatre ambitions du CPRDFOP :

- **Relever le défi des transformations économiques :**

Les mutations qui affectent l'économie et les entreprises ont, et auront encore davantage dans les années à venir, des incidences sur l'emploi, le travail et les métiers, et donc sur la formation et la qualification.
En agissant sur le développement des compétences et la formation, l'ambition de la Région et de ses partenaires est d'accompagner ces opportunités, de soutenir les entreprises dans ces changements et d'en faire un atout au service de la compétitivité et du développement du territoire.
Dans cette perspective, il conviendra d'agir en priorité sur les effets des transitions numériques, écologiques et énergétiques, d'accompagner les mutations ou le développement de nouvelles filières. L'agriculture, l'agro-alimentaire, l'industrie, le bâtiment et le tourisme figurent parmi les secteurs d'activité qui feront l'objet d'une attention particulière.

- **Proposer une formation tout au long de la vie qui sécurise les parcours professionnels** :

Les individus sont de fait exposés à ces mutations et ceux que nous formons aujourd'hui seront confrontés au cours de leur carrière à de nombreuses mobilités et aléas professionnels (évolution ou disparition de certains métiers, transitions professionnelles choisies ou subies…).

Pour faire face à ces défis, ils devront être dotés d'une formation initiale la plus complète possible, être en capacité d'activer les leviers de l'information et de l'orientation et avoir un accès le plus facilité possible à la formation continue.

Le développement de l'apprentissage, la mise en œuvre du service public régional de l'orientation, le service public régional de la formation et le dialogue social territorial seront mobilisés dans ce cadre.

- **Garantir une offre de formation territorialement équilibrée** :

Afin de favoriser l'accès à une qualification professionnelle et de favoriser l'élévation des niveaux de qualification, il convient d'offrir, au niveau de chaque bassin d'emploi, la possibilité de se former à un premier niveau de qualification (CAP et bac professionnel), avec dans la mesure du possible une offre comprenant au moins deux champs professionnels (au sein de deux secteurs différents entre agriculture, industrie et tertiaire).
Les formations de niveau Bac+2 et plus, quant à elles, doivent s'analyser dans une lecture départementale, voire régionale ou même interrégionale selon les secteurs d'activité, les effectifs en présence et les besoins connus.
Dans le même temps, des pôles de compétences et d'excellence, offrant, sur un même lieu un parcours complet de formation, pouvant aller du CAP à la licence professionnelle, seront encouragés et soutenus, notamment dans le cadre des campus des métiers.

- **Analyser les transformations sociétales** :

Le monde du travail évolue, et donc le rapport au travail se modifie. C'est pourquoi il est proposé que, en Bourgogne-Franche-Comté, terre d'innovation sociale, ce thème fasse l'objet d'un cycle de conférences réunissant, autour de sociologues et d'économistes, l'ensemble des acteurs concernés par cette question (Région, autorités académiques, branches professionnelles, partenaires sociaux, représentants des CFA et des maîtres d'apprentissage, membres du Service Public de l'Orientation, du CESER…).

Les acteurs institutionnels et opérateurs de formation seraient invités à croiser leur point de vue avec celui de personnes en recherche d'emploi, de contrat d'apprentissage, de salariés ou qui ont choisi un mode de travail alternatif aux contrats classiques (intérim, start-up…).

Ces rencontres auront comme objectif d'identifier la perception des citoyens, et notamment des jeunes, par rapport au travail et à l'emploi, à la mobilité, leurs attentes en termes d'organisation du travail, d'épanouissement professionnel, de participation à un collectif, d'évolution de carrière, de sécurité et de santé au travail, de rémunération…

Des expérimentations pourront être conduites à l'issue de ces échanges afin d'accompagner au mieux les transformations sociétales ;

2. Le Schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation

La Région détient depuis la loi du 5 mars 2014 une compétence en matière d'orientation avec notamment pour rôle, en lien avec les autorités académiques, d'organiser un service public d'orientation tout au long de la vie en région.

Cette compétence nouvelle représente pour la Région un enjeu majeur car elle doit lui permettre, avec ses partenaires, de renforcer le lien entre économie-orientation-formation et de garantir un niveau de qualité du service favorisant l'adaptabilité des publics dans l'environnement économique et professionnel en créant les conditions d'une orientation choisie.

En tant que chef de file en matière d'orientation, la Région doit définir un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation tout au long de la vie.

Ce schéma, élaboré pour la première fois conjointement avec l'Etat (autorités académiques), a fait l'objet d'un travail de concertation important avec les acteurs de l'orientation mais aussi avec les partenaires sociaux au sein de la commission orientation du CREFOP.

Le schéma est structuré autour de 4 enjeux partagés :

- **Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs**

Les conditions de réussite de la mise en œuvre du SPROTLV sont étroitement liées à la mobilisation, à la synergie et à la coopération des réseaux et des acteurs sur les territoires, tant au niveau régional que local qui devra se traduire par le développement d'une culture professionnelle et par la constitution d'une véritable communauté de métiers.

- **Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers**

Les moyens et outils aujourd'hui dédiés à l'information et à l'orientation des publics par les partenaires doivent s'organiser en complémentarité sur l'ensemble des territoires et le contenu de l'information délivrée doit intégrer encore davantage la connaissance de l'environnement économique et de l'évolution des métiers.

- **Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie**

La qualité des informations délivrées au public et notamment celles servant la connaissance des métiers et des formations ainsi que les outils de leur diffusion sont des enjeux pour permettre des choix éclairés. Les différents diagnostics réalisés dans le cadre de la préparation du CPRDFOP et notamment l'état des lieux des manifestations dédiées à l'information des publics et le recensement des outils d'information et d'orientation encouragent les partenaires à rénover les interventions sur ces sujets.

- **Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs**

Sur chacun des territoires, le repérage des publics décrocheurs est désormais beaucoup plus précis et leur prise en charge efficace. Les problématiques du décrochage scolaire mais également de la réussite universitaire restent une préoccupation forte des pouvoirs publics. A ce titre, l'Etat et la Région souhaitent renforcer leur action en faveur l'accompagnement des jeunes sortis sans qualification professionnelle du système de formation au travers notamment d'une coordination renouvelée des acteurs des Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD).

Ces 4 enjeux seront déclinés par la Région et l'Etat dans le cadre de la mise en œuvre de leur politique d'orientation respective, à savoir :

- Pour l'Etat, la mise en œuvre des Parcours Avenirs pour les publics scolaires;
- Pour la Région, le Service Public Régional de l'Orientation à destination des actifs

Le schéma compte 16 fiches-action qui sont la traduction concrète de l'engagement des acteurs régionaux de placer la personne au centre de l'acte d'orientation et ce tout au long de sa vie scolaire ou professionnelle.

La mise en place par la Région d'une instance de gouvernance du schéma permettra d'assurer le suivi et la bonne articulation des actions conduites par l'Etat et la Région au service de ces enjeux partagés.

Dans cette perspective le CPRDFOP fixe les objectifs partagés par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles. Il est ainsi en région l'outil central de pilotage stratégique et de référence en la matière pour la période 2017-2021.
A noter que ce contrat a été préalablement soumis à l'avis du Comité plénier du CREFOP le 13 novembre et qu'un avis du CESER a été formulé à l'issue de la présentation en commission plénière du 5 décembre 2017. Les membres des CAEN (Conseil Académique de l'Education Nationale) réunis les 7 et 13 décembre 2017 en auront eu une présentation.

3. Liste des annexes

Annexe 1 : CPRDFOP
Annexe 2 : Diagnostic
Annexe 3 : Comptes-rendus

II– DECISION

Après en avoir délibéré, le Conseil régional a décidé d'habiliter la Présidente du Conseil régional à signer le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2017/2021.

N° de délibération 18AP.19
Délibération adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés
(85 voix pour, 15 abstentions)

Envoi Préfecture : vendredi 22 décembre 2017
Retour Préfecture : vendredi 22 décembre 2017
Accusé de réception n° 021-200053726-20171214-lmc100000032904-DE

La Présidente,

Mme DUFAY

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2017-2021

Bourgogne Franche-Comté

Table des matières

1. Préambule 3
2. Introduction 5
3. Méthodologie d'élaboration du CPRDFOP 6
4. Diagnostic territorial 8

4.1 Les dynamiques démographiques 8
4.2 L'emploi 9
4.3 Des spécificités économiques régionales 9
4.4 Le niveau de formation 10

5. Une vision partagée des acteurs socio-économiques du territoire 13
6. Les ambitions du CPRDFOP 14

6.1 Ambition 1 : Relever le défi des transformations économiques 14
6.2 Ambition 2 : Proposer une formation et une orientation tout au long de la vie qui sécurisent les parcours professionnels 18
6.3 Ambition 3 : Garantir une offre de formation territorialement équilibrée 25
6.4 Ambition 4 : Analyser les transformations sociétales 29

7. La gouvernance du CPRDFOP : inscrire l'action collective dans une dynamique d'amélioration et d'évolution 30

Une gouvernance de pilotage efficace et proactive 30
Le dialogue avec les territoires 30
La mise en place d'une évaluation « chemin faisant » qui favorise les réajustements 32
L'enrichissement de la réflexion et de l'action communes en partageant et en s'inspirant des bonnes pratiques 32
L'identification d'un lieu de consolidation et de partage des outils et informations relevant de la sphère emploi – formation – orientation 33

8. Les axes stratégiques 34
9. Les schémas adossés 49

Schéma d'évolution de la carte des formations initiales 50
Service public régional de la formation professionnelle 51
Volet des Formations Sanitaires et Sociales 54
Schéma prévisionnel de développement du SPRO 63

1. Préambule

« *On ne résout pas un problème avec le mode de pensée qui l'a engendré* »

Cette phrase d'Albert Einstein résonne avec acuité dans le monde d'aujourd'hui. Un monde marqué par des tensions, traversé par des contradictions, et dont le devenir dépend de sa capacité à assurer des transitions.

Le monde du travail n'est pas épargné par ces mutations : transformation de certains métiers (notamment en lien avec la transition écologique, énergétique et numérique), et des organisations nécessaire agilité des entreprises pour s'adapter à leurs marchés, coexistence d'un chômage de masse et de difficultés de recrutement, rapport au travail différent pour les nouvelles générations d'actifs…

Tous ces paramètres interrogent nécessairement les politiques publiques et l'ensemble des acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'économie.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) fixe la trajectoire partagée pour les six années à venir en matière d'orientation et de qualification des jeunes et des actifs. Il trace les lignes directrices qui donneront le sens des décisions annuelles incombant aux pouvoirs publics au cours de cette période.

La formation professionnelle en Bourgogne-Franche Comté, en 2017, ce sont notamment 39 800 élèves, 18 680 apprentis et plus de 26 000 demandeurs d'emploi formés dans quasiment tous les domaines de formation, appartenant à tous les secteurs d'activité de l'économie et répartis sur l'ensemble du territoire. Plus spécifiquement sur le secteur sanitaire et social, c'est près de 9 000 étudiants et élèves en formation répartis dans 50 instituts et écoles.

La mission fondamentale de la Région est de permettre, pour tous ces publics, et dans tous les bassins d'emploi, l'accès à une formation qualifiante qui corresponde à leur appétence mais aussi qui fasse évoluer leurs représentations et stimule leurs ambitions afin de favoriser à la fois leur insertion sociale et professionnelle et le développement économique du territoire.

Les partenaires régionaux entendent répondre pour cela à quatre enjeux essentiels :

- La transition écologique et énergétique représente une opportunité pour notre territoire et les entreprises qui le composent. De nouveaux modes de productions, de nouvelles pratiques, de nouveaux modèles économiques doivent émerger et seront soutenus par la Région. La formation professionnelle doit jouer pleinement son rôle face à ces mutations. Elle doit accompagner le développement des savoir-faire des professionnels et les dispositifs de formation évolueront en conséquence.
- La révolution numérique, très liée à la transition écologique et énergétique et aux évolutions des modèles d'organisations, nécessite également une forte mobilisation des acteurs de la formation. Agir sur la mise à niveau des compétences des jeunes et des actifs, la structuration du secteur numérique et le développement d'outils pédagogiques innovants figure également parmi les priorités de la région.
- De fait, tous les métiers vont dans les prochaines années connaître une évolution forte. Certains n'existent pas encore aujourd'hui, d'autres n'existeront peut être plus demain. L'orientation et

l'offre de formation sont en première ligne pour contribuer à ajuster, autant que faire se peut, les qualifications à acquérir avec les besoins de compétences visées et surtout à les anticiper. Il s'agit de faire porter en priorité nos efforts sur les filières à potentiel stratégique pour la région qui sont les premières exposées à ces mutations : la métallurgie, l'automobile, l'agriculture… mais aussi de mettre en place les conditions d'accueil de nouvelles filières porteuses d'emploi et de développement économique

Les besoins en compétences futures n'étant pas toujours exprimés, il convient également de contribuer à installer, dès la formation initiale, des postures et des réflexes d'adaptabilité au changement. L'orientation doit être conçue dans une logique de parcours de qualification, de validation des acquis et de mobilisation des ressources disponibles pour obtenir les compléments de formation souhaitables.

- Favoriser la réussite de tous les apprenants est un impératif. Il s'agit dès lors de sécuriser les parcours de formation et professionnels en mobilisant les dispositifs qui y concourent. Lutter contre le décrochage scolaire, promouvoir l'apprentissage, développer la validation des acquis de l'expérience sont autant d'axes prioritaires.

En matière de gestion du changement, et particulièrement dans le monde de la formation, la méthode est aussi importante que le résultat visé.

C'est pourquoi le CPRDFOP s'inscrit résolument dans une perspective de dialogue social territorial et dans un esprit contractuel avec les acteurs de l'orientation et de la formation, les partenaires sociaux, les acteurs socioéconomiques, les branches professionnelles, les entreprises, les citoyens.

Les décisions d'évolution de l'offre de formation doivent s'appuyer sur des méthodes objectives de recensement et d'analyse des données, elles doivent se nourrir de l'échange et du dialogue, et, in fine, s'accompagner de pédagogie pour en donner le sens.

2. Introduction

Depuis la loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, les régions Bourgogne et Franche-Comté ont fusionné pour donner naissance au territoire régional de Bourgogne Franche-Comté. La loi NOTRe a constitué le troisième volet d'une réforme territoriale, engagée avec la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM)[1], poursuivie avec la loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral[2]. La fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Ce Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) s'inscrit ainsi dans un nouveau périmètre.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), prévu par la loi du 24 novembre 2009, a été redéfini par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les Régions sont ainsi chargées « *de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle* ». Elles élaborent un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP). **Le CPRDFOP voit son périmètre élargi à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.**

Deux objectifs opérationnels, définis par la loi du 5 mars 2014, sont à atteindre dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP :

- Analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications.
- Organiser 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.

Dans cette perspective, le CPRDFOP doit notamment définir :

- Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation,
- Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue, dans une dynamique prospective afin d'accompagner l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers,
- Un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, destinée aux jeunes, incluant les problématiques liées au déploiement de parcours de formation (mobilité et hébergement).
- Les actions de formation professionnelle ayant pour objectif de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des adultes,
- Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation (SPRO).
- Les priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

[1] *Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014*
[2] *Loi n°2015-29 du 16 janvier 2015*

L'élaboration du CPRDFOP représente ainsi l'opportunité :

- D'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle et définir des objectifs partagés à horizon de six ans.
- De définir et mettre en place les outils de pilotage permettant de soutenir cet objectif de coordination des acteurs, ainsi que de cohérence des programmes et dispositifs qu'ils déploient.

En parallèle, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale entérine les services publics régionaux de la formation professionnelle (SPRFP) : « *Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la Région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles* ».

3. Méthodologie d'élaboration du CPRDFOP

Conformément à la loi, le CPRDFOP est élaboré par la Région au sein du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle), qui regroupe les représentants de l'Etat, du Conseil Régional, les représentants à l'échelon régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.
Le CPRDFOP a également été élaboré en Bourgogne Franche-Comté en lien avec la démarche de dialogue social initiée en région.

Un principe fort de concertation a guidé la démarche de préparation de ce CPRDFOP.
Ainsi, des réunions sectorielles ont été organisées au cours des mois de février, mars et avril 2017, pour les filières du social, du sanitaire, des services à l'automobile, de l'industrie agroalimentaire, de la métallurgie – plasturgie – industrie automobile, du Bâtiment – Travaux Publics (BTP), de l'agriculture, du transport – logistique, du commerce, de l'artisanat et du travail temporaire.
En parallèle, des réunions relatives à la carte des formations et au SPRO se sont déroulées.

Un espace collaboratif a également été ouvert. Il a permis le partage des documents de présentation et des comptes rendus de réunions, mais aussi le dépôt de contributions de la part des acteurs engagés dans la démarche.

Le CPRDFOP fera l'objet d'une présentation sur les territoires afin de décliner les actions au plus près des besoins des citoyens et des entreprises et en prenant en compte les particularités territoriales.
Cette concertation sera conduite dans le cadre de la nouvelle organisation d'animation territoriale mise en œuvre par la Région et l'Etat.

Le CPRDFOP Bourgogne Franche-Comté constitue l'un des documents stratégiques de la région. Celui-ci s'articule avec les autres orientations définies dans les champs de la formation, de l'orientation, du développement économique et de l'emploi, au niveau régional mais aussi national (Schéma Régional de Développement Economique, de l'Innovation et de l'Internationalisation (SRDEII), Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), Stratégie de Mandat…).

Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) 2017-2021 adopté le 16 décembre 2016 arrête les enjeux et fixe les objectifs majeurs contribuant au développement économique du territoire régional. Parmi les défis majeurs identifiés, certains ont ou auront un impact en termes d'offre de formation :

- L'innovation sous toutes ses formes, en tant que levier de compétitivité durable au sein de l'entreprise, pour renforcer les secteurs économiques existants, mais aussi pour encourager et accompagner le développement de nouveaux secteurs de croissance ;
- L'entreprenariat, en agissant sur les conditions de pérennisation et de développement des entreprises créées ou reprises ;
- La transition énergétique et écologique, qui offre des opportunités pour des secteurs économiques majeurs ;
- L'agriculture et la forêt-bois, la région dispose de ressources naturelles notamment agricoles et forestières de première importance dont la valorisation reste un axe prioritaire de développement ;
- Le tourisme, en tant qu'activité économique contribuant au développement de l'investissement et de l'emploi sur le territoire.

Le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) affiche trois ambitions principales, dont *Améliorer la réussite des étudiants* dans laquelle s'inscrit pleinement la stratégie du CPRDFOP.

Alors que le taux de réussite au baccalauréat en Bourgogne-Franche-Comté est supérieur à la moyenne nationale, on constate un écart négatif de 5% au niveau régional pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

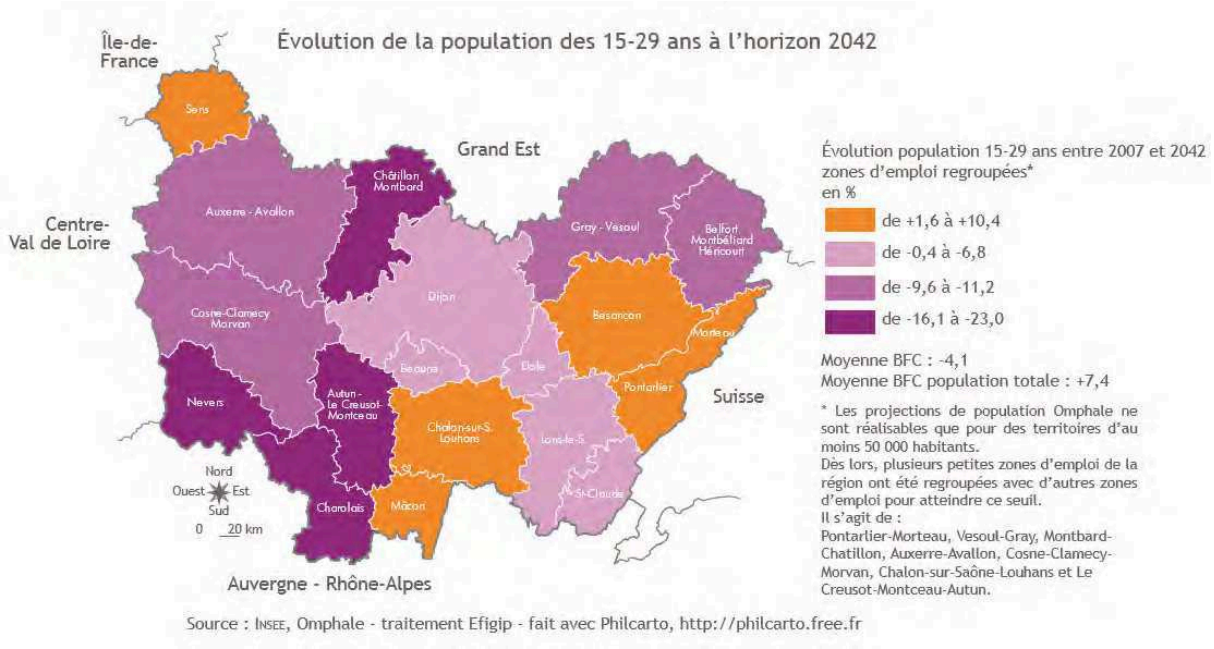
Il s'agit donc d'agir pour favoriser les poursuites d'études en activant les leviers en matière d'information et d'orientation et de développement de l'offre de formation. En parallèle, il convient de créer les conditions de réussite des élèves et des étudiants.

Enfin, ce Contrat de Plan s'inscrit dans la continuité des précédents CPRDFP 2011-2015 des anciennes régions Bourgogne et Franche-Comté.

4. Diagnostic territorial

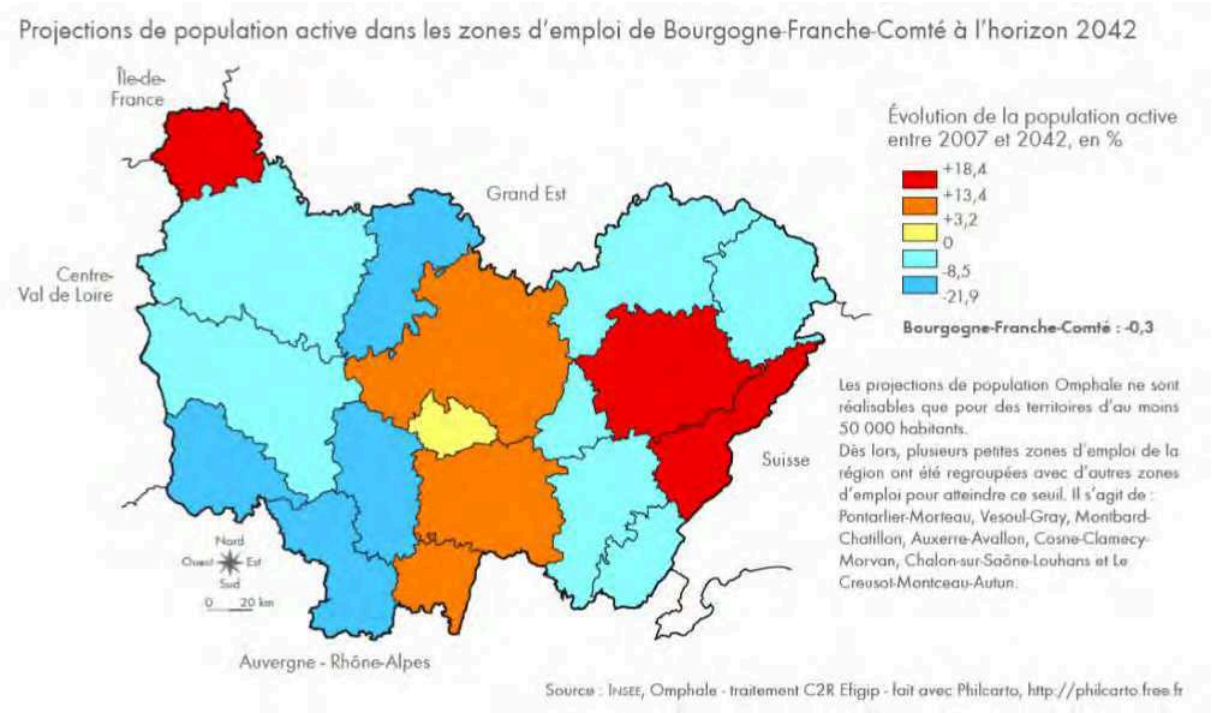
4.1 Les dynamiques démographiques

Région peuplée de 2,8 millions d'habitants, la Bourgogne-Franche-Comté verra dans les prochaines années sa population d'apprenants de tous âges évoluer.
Si une augmentation du nombre d'habitants est prévue par l'INSEE dans les décennies à venir, la population continuera de vieillir avec un impact sur la structure par âge du territoire. En 2013, la région comptait 28,8% de moins de 24 ans. Cette proportion sera de 25,9% en 2050 (-2,9 points). Au-delà de cet effet de structure, la hausse générale ne permettra pas de combler cette diminution de la part des jeunes. La Bourgogne-Franche-Comté verra sa population de jeunes décroître à l'avenir, avec 766 000 jeunes de moins de 24 ans en 2050[3], contre 812 000 en 2013.
Plus spécifiquement pour la population des 15-29 ans, la Bourgogne-Franche-Comté perdra 4,1% de ces jeunes à horizon 2042 (carte ci-dessous). Pour autant, cette baisse prévisionnelle masque de fortes disparités au sein de la région. La Bourgogne-Franche-Comté se caractérise en effet par des différences marquées entre ses zones d'emploi, que ce soit sur le plan démographique ou socio-économique.



Ces dynamiques démographiques entraineront également le vieillissement des actifs du territoire, ainsi qu'une légère diminution (ou stagnation selon les projections) de la population active à horizon 2042.

[3] *Projections de population, INSEE, scénario central.*



4.2 L'emploi

Le marché du travail, aux niveaux régional et national, se caractérise par des difficultés d'appariement entre offre et demande d'emplois et un chômage prégnant. La Bourgogne-Franche-Comté compte 212 900 demandeurs d'emploi de catégories A, B et C en mai 2017. Le taux de chômage est inférieur à la moyenne nationale. Si le taux de chômage des séniors est important, celui des jeunes est légèrement inférieur à la moyenne nationale (2016 source INSEE : 23,4% en région et 24,1% en France métropolitaine) L'emploi salarié marchand diminue en région entre 2011 et 2016 alors qu'il progresse au niveau national : -4% contre +1%. La région compte ainsi 52 000 emplois salariés de moins qu'en 2011. Tous les grands secteurs sont orientés à la baisse à l'exception des services (+1%). La construction et l'industrie sont les plus touchés avec respectivement -14% et -10%.

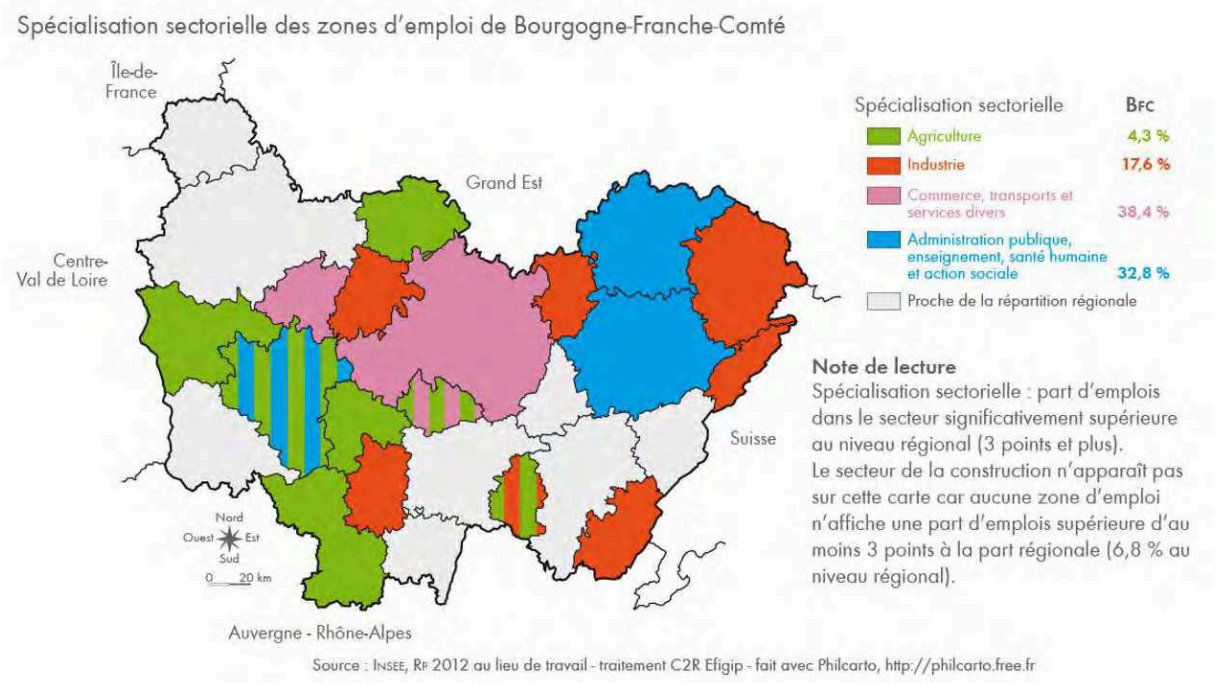
Entre fin 2010 et 2015, l'emploi dans la fonction publique a progressé de 1% (augmentation de 6% de la fonction publique hospitalière et de 3% de la fonction publique territoriale, diminution de 2% de la fonction publique d'état).

4.3 Des spécificités économiques régionales

Dans le domaine économique, la région Bourgogne-Franche-Comté présente des spécificités industrielles et agricoles. Elle est la première région industrielle de France[4] et la quatrième région agricole en part de salariés. En contrepartie, le secteur tertiaire est sous-représenté, la part de salariés est inférieure de 8,9 points à celle du national. Plus de 66% des salariés de la région occupent un

[4] *L'industrie concentre près de 18% des emplois, soit 5 points de plus qu'à l'échelle nationale. En s'intéressant aux salariés uniquement, l'industrie concentre davantage de salariés en région qu'au niveau national : 8,3 points de plus.*

emploi dans le secteur tertiaire[5] contre 75% au niveau national. Le secteur de la construction est représenté en région dans les mêmes proportions qu'au niveau national tant en part de salariés que d'établissements employeurs.



Source : Etat des lieux socio-économique Bourgogne-Franche-Comté, document préparatoire à l'élaboration du CPRDFOP, mai 2016

4.4 Le niveau de formation

Malgré un niveau de formation en constante progression depuis dix ans, la population de Bourgogne-Franche-Comté reste à un niveau de formation plus faible que la moyenne de France métropolitaine. La part de personnes possédant un CAP-BEP est surreprésentée dans la région. Cette caractéristique peut s'expliquer notamment par le niveau de qualification des emplois proposés.

Le niveau de formation est supérieur à la moyenne nationale dans les zones de Besançon, Dijon, Pontarlier, Beaune et Mâcon.

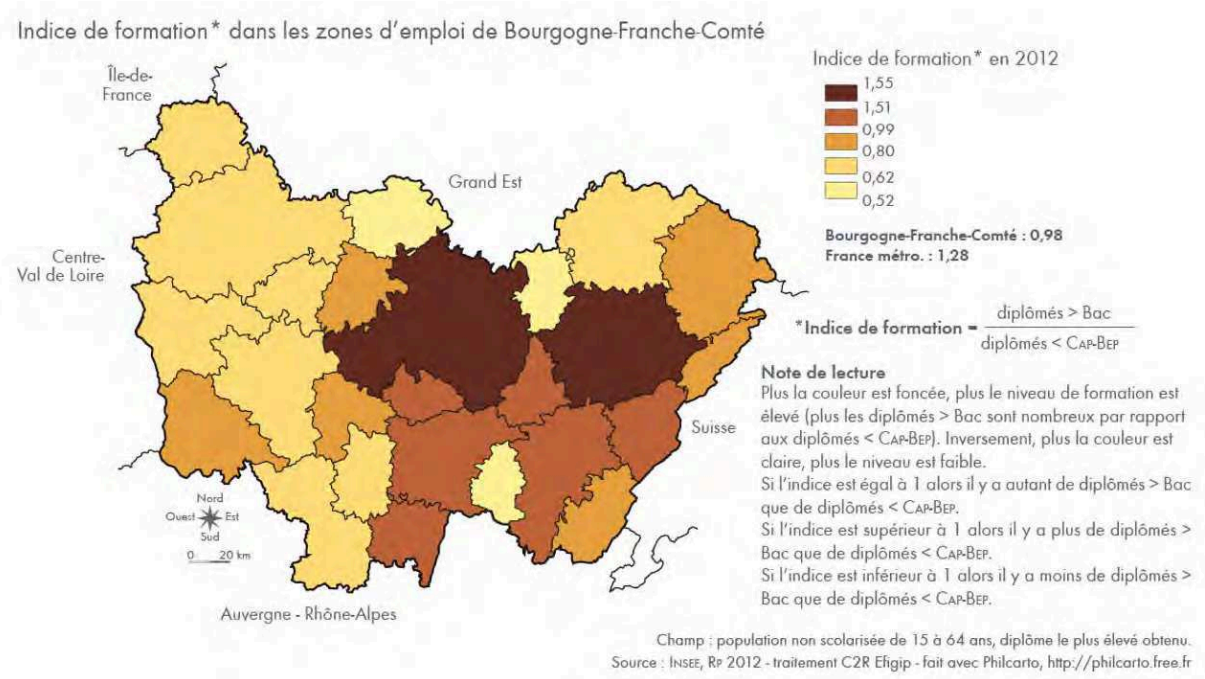
Le niveau de qualification des actifs en emploi se rapproche de la moyenne nationale par une augmentation des proportions de cadres, techniciens et professions libérales et une diminution du nombre d'ouvriers non qualifiés.

La part de demandeurs d'emploi de niveau supérieur au baccalauréat est inférieure de 5 points à celle relevée en France métropolitaine, celle des demandeurs d'emploi de niveau CAP-BEP supérieure de 6 points fin 2015. Depuis 2010 le niveau de formation des demandeurs d'emploi de la région progresse régulièrement.

---

[5] *Les quatre secteurs tertiaires qui concentrent le plus de salariés sont le commerce 18%, les activités de services administratifs et de soutien (qui incluent les salariés en intérim) 9%, le social 8% et transports-logistique 7%. Ces quatre secteurs concentrent 42% des salariés de la région.*

La part des jeunes âgés de 16 à 25 ans sans diplôme et ne poursuivant pas d'études est similaire à la moyenne nationale dans les académies de Besançon et de Dijon (respectivement de 10,1% et 10,6% pour une moyenne française de 10,1%). Cependant cette moyenne régionale masque une forte hétérogénéité entre les territoires.



Source : Etat des lieux socio-économique Bourgogne-Franche-Comté, document préparatoire à l'élaboration du CPRDFOP, mai 2016

Tableau 1 : Analyse Atouts-Faiblesses de la région Bourgogne-Franche-Comté

Atouts	Faiblesses
Social Un taux de pauvreté plus faible qu'en France métropolitaine Moins d'inégalités de revenus qu'en France métropolitaine **Emploi** Un taux de chômage inférieur au taux national Un taux d'emploi plus élevé qu'en France métropolitaine notamment des jeunes Une hausse de l'emploi salarié dans les services Des besoins de main d'œuvre en Suisse **Formation** Un niveau de formation de la population en progression Une élévation du niveau de qualification des actifs en emploi	**Démographie** Faible densité de population Une population plus âgée et vieillissement plus marqué qu'en moyenne nationale Une progression de la population plus faible (soldes naturel et migratoire inférieurs) **Social** Des revenus plus faibles Des zones d'emploi très touchées par la précarité en dépit d'une bonne moyenne régionale **Formation** Un plus faible niveau de formation de la population Niveau de formation des demandeurs d'emploi inférieur à celui relevé au plan national **Emploi** Une part importante des seniors parmi les demandeurs d'emploi Une faiblesse de l'emploi tertiaire
Opportunités	**Menaces**
Economie Des compétences et un savoir-faire dans les secteurs de l'industrie Le développement d'une agriculture de qualité Une localisation de la région favorable et une bonne accessibilité	**Economie** Une image de l'industrie parfois négative Plus de petits établissements

5. Une vision partagée des acteurs socio-économiques du territoire

En vue de l'élaboration du CPRDFOP, **des réunions sectorielles** ont été organisées au cours des mois de février, mars et avril 2017, pour les filières du social, du sanitaire, des services à l'automobile, de l'industrie agroalimentaire, de la métallurgie – plasturgie – industrie automobile, du Bâtiment – Travaux Publics (BTP), de l'agriculture, du transport – logistique, du commerce, de l'artisanat et du travail temporaire.
Les comptes rendus de ces réunions figurent en annexes du présent contrat, et permettent d'identifier les principales tendances à l'œuvre dans chaque secteur, de recueillir le regard porté sur l'orientation et les formations relatives à chaque filière, ainsi que de dégager les enjeux spécifiques.

Au-delà des éléments propres à chaque secteur, les partenaires partagent des **préoccupations communes**. Plusieurs enjeux relevés lors de ces réunions sectorielles revêtent ainsi un caractère transversal.

Les partenaires identifient des besoins forts de **développer l'attractivité de certaines filières**. Il s'agit ici de communiquer à la fois sur l'offre de formation sectorielle dans toute sa diversité, mais aussi sur les débouchés professionnels, afin d'accroître l'orientation dite choisie.

L'attention des signataires est également attirée sur l'importance d'une offre de formation harmonieuse au sein du nouveau périmètre de la région Bourgogne-Franche-Comté. Cette cohérence doit être présente sur plusieurs aspects :

- Le volet territorial, avec le souhait de **garder un maillage fin**, notamment sur le niveau V. Les possibilités de poursuites d'études doivent être valorisées afin de proposer de véritables parcours de formation.
- Un **travail renforcé avec les partenaires dans la définition des besoins** (carte des formations initiales, formations des demandeurs d'emploi).

Toujours sur le volet formation, les partenaires souhaitent le développement des formations par apprentissage et proposant une **mixité des publics**, ainsi que la mise en œuvre de **pratiques pédagogiques innovantes** mobilisant notamment le numérique.

Dans un contexte de fortes disparités territoriales, avec un territoire partagé entre des zones peu denses, voire isolées, et des centres urbains, les partenaires interpellent également sur les conditions connexes à la formation et la nécessité de **lever les freins relatifs à la mobilité et l'hébergement**, notamment sur les territoires ruraux.

Afin de faire face au vieillissement des actifs et au besoin de renouvellement de la main d'œuvre, la **transmission des savoirs** et la **gestion des dynamiques intergénérationnelles** constituent aussi des enjeux de premier plan pour les entreprises.

Enfin, une connaissance approfondie des tendances des marchés et des nécessaires évolutions de compétences apparaît comme un impératif pour plusieurs secteurs, afin de structurer le plus finement possible la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et l'appareil de formation sur les territoires.

6. Les ambitions du CPRDFOP

A l'issue du travail de diagnostic et de concertation, quatre ambitions majeures pour la région Bourgogne-Franche-Comté ont été retenues.

- Ambition 1 : Relever le défi des transformations économiques
- Ambition 2 : Proposer une orientation et une formation tout au long de la vie qui sécurisent les parcours professionnels
- Ambition 3 : Garantir une offre de formation territorialement équilibrée
- Ambition 4 : Analyser les transformations sociétales

6.1. Ambition 1 : Relever le défi des transformations économiques

Le présent CPRDFOP inscrit son action dans un contexte économique marqué par de profondes mutations économiques et sociétales dont les incidences déjà fortes sur l'emploi et les métiers sont amenées à s'amplifier dans les années à venir.
D'autre part, l'ambition de la Région, telle qu'affichée dans sa stratégie de mandat 2016-2021, est de se saisir des opportunités qui s'en dégagent, d'accompagner les entreprises face à ces changements et d'en faire une force au service de la compétitivité et du développement du territoire.

Accompagner la révolution numérique

L'essor du numérique et le développement de l'intelligence artificielle en sont une illustration. Ils viennent modifier notre accès à l'information et aux savoirs (ressources foisonnantes de l'internet, cours en ligne, forums d'entraide, simulateurs,…), notre façon de consommer (achat à distance, partage,…), de travailler (télétravail, développement d'activités de services à distance,…), ou bien encore de produire (automatisation grandissante, modélisation géométrique et comportementale, impression 3D,…).

Une étude récente du COE (Conseil d'Orientation pour l'Emploi) « Automatisation, numérique et emploi » montre que si la disparition massive d'emploi est peu probable (inférieure à 10%) « *la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer, dans leur contenu, de façon significative à importante* ».

Aussi l'action en région en matière de formation doit être orientée autour de quatre thématiques principales afin de faciliter le développement des usages numériques au service de la population et de l'économie régionale :

- **Accompagner la transition numérique au sein des entreprises** en agissant sur le développement des compétences des jeunes et des actifs (dans le cadre des contractualisations de branches ou de filières),
- **Soutenir le développement du secteur numérique** en région en structurant une offre de formation en réponse aux besoins des professionnels (Capéco numérique en projet),
- **Faire du numérique un levier d'inclusion sociale** (en formant massivement à la littératie numérique avec une attention toute particulière vis-à-vis des publics les plus fragiles),

- **Encourager le développement d'outils pédagogiques innovants** (simulateurs, approches collaboratives inter-métiers notamment dans le bâtiment ou la conception mécanique, dispositifs de formation continue associant présentiel et distanciel,…)

A titre d'exemple il est envisagé de créer un campus numérique de l'apprentissage qui permettra à tous les CFA de mettre en commun leurs ressources et les compétences développées. Ce campus permettra de créer une communauté des CFA dans un premier temps afin de mutualiser outils et ressources pédagogiques au bénéfice des apprentis.
Ce campus, une fois mis en œuvre et conforté, pourra s'ouvrir à d'autres acteurs et notamment les maîtres d'apprentissage. Pour les formations scolaires, les outils numériques sont utilisés pour diffuser des bonnes pratiques et faire collaborer les acteurs de la formation, notamment les tuteurs en entreprises dans le cadre de la formation par alternance.

Face à cette transition numérique et dans un contexte de mondialisation très fort, l'industrie est fortement incitée à opérer sa mue. L'industrie du futur repose sur deux piliers, l'introduction de nouvelles technologies et la diffusion du numérique, afin de produire dans des temps plus courts, de façon personnalisée et plus proprement. Pour faire face à ces changements structurels majeurs, il convient de ne pas négliger l'impact sur les ressources humaines. Une restructuration des emplois est en effet prévisible et gage de réussite. Certains postes, à faible valeur ajoutée, sont ainsi amenés à disparaitre alors que sur d'autres (notamment ceux des opérateurs) de nouvelles compétences sont attendues. Dans le même temps, de nouveaux métiers apparaitront.

Former aux métiers du numérique, permettre l'expression d'une intelligence collective plus efficiente que l'expertise individuelle, mettre à disposition de tous l'ensemble des données, amener la formation au plus près des citoyens notamment dans les territoires isolés, faciliter la constitution de réseaux permettront d'accompagner au mieux la transformation sociétale dans les cinq années à venir.
Une conférence annuelle sur l'innovation pédagogique en lien avec le développement des usages du numérique sera mise en œuvre dans le cadre de ce contrat.

Saisir les opportunités de la transition écologique et énergétique

La transition écologique et énergétique transforme notre quotidien et bouleverse nos habitudes aussi bien au plan personnel que professionnel. Elle implique souvent des approches systémiques et nécessite donc d'être accompagnée dans la durée. L'éventail des publics accueillis en formation (initiale et continue) offre une opportunité de toucher le plus grand nombre et de préparer les citoyens de demain. Des actions visant l'évolution des comportements (sensibilisation au développement durable, à l'écocitoyenneté…) seront développées et déployées sur l'ensemble du territoire.

La loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, dont la mise en œuvre est fortement liée au numérique, table, à moyen terme, sur le développement d'activités plus vertes. Le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) a publié un rapport en janvier 2015 sur ses impacts en termes d'emplois et de compétences. Il en ressort que si la transition énergétique ne crée que très peu de nouveaux métiers, en revanche elle nécessite l'évolution des compétences :

- « Cœur de métier » : agro-écologie, nouvelles pratiques dans le bâtiment, éco-conception pour les ingénieurs, prise en compte de la variabilité de la matière recyclée dans la plasturgie qui illustre les processus émergents de l'économie circulaire…,
- Liées à la coordination entre métiers (bâtiment par exemple) et entre filières (diagnostic énergétique associé à des solutions énergies renouvelables…),
- Organisationnelles et stratégiques dans de nombreux secteurs.

Dès lors que les emplois évoluent, la formation professionnelle doit être mobilisée. Elle accompagne l'économie et les professions face à l'émergence de nouveaux métiers ou modèles économiques (économie circulaire). De nouvelles activités ont d'ores et déjà émergé et sont amenées à se développer, tandis que des secteurs plus traditionnels vont continuer leur mutation.

Il convient, dans ce cadre dans ce cadre, d'agir prioritairement sur la mise à niveau des compétences vis-à-vis de certains secteurs d'activité ou filières à enjeux :

- Le bâtiment, dont l'offre de formation initiale et continue est adaptée mais nécessite d'être généralisée aux TPE,
- L'agriculture, filière au sein de laquelle il s'agit de généraliser le changement de pratiques auprès de l'ensemble des exploitations,
- La filière automobile confrontée à un défi d'innovation et d'adaptation aux évolutions sociétales
- Les filières liées aux énergies renouvelables dont le développement est freiné par la tension sur les métiers industriels,
- Les filières industrielles liées à la gestion, au recyclage et à la valorisation des déchets en déficit de candidats formés.

Sur la majorité de ces secteurs et filières, des travaux ont été engagés préalablement à ce présent CPRDFOP et qu'il s'agit de poursuivre. Le secteur du bâtiment est accompagné dans l'évolution de ses pratiques avec l'expertise et l'implication de plusieurs partenaires (DREAL, ADEME, Bourgogne Bâtiment Durable, Pôle énergie Franche-Comté…), celui des énergies renouvelables avec la mise en place de formations de techniciens de maintenance d'éoliennes notamment.

Accompagner les mutations du secteur agricole

Pour ce qui relève de la filière agricole, l'action s'inscrira dans les priorités de la stratégie de mandat et déclinées au sein du PRDA 2017-2022 (plan régional de développement agricole), cadre concerté de la politique régionale en matière de développement économique agricole.
La présence de nombreuses filières d'excellence en agriculture représente une richesse pour la région mais les aléas économiques et climatiques fragilisent ce secteur et nécessitent une adaptation rapide des professionnels afin de renforcer la viabilité et la compétitivité des exploitations.
Le renforcement de la professionnalisation des chefs d'exploitations (actuels ou futurs), en termes de gestion ou d'approche économique ainsi que l'intégration de nouvelles modalités de production figurent parmi les priorités affichées.

Dans cette perspective, l'Etat et la Région s'engageront aux côtés de la profession pour accompagner les mutations de cette filière. Le COPA (contrat d'objectifs des productions agricoles) qui avait été négocié en Bourgogne en 2015 sera étendu et adapté aux enjeux du nouveau périmètre régional dès 2018

Soutenir la formation des professionnels du tourisme

Le développement du tourisme est une des priorités du présent mandat. Il représente un potentiel de développement très important pour la région. L'impact des usages du numérique dans ce secteur, le marketing, la commercialisation, l'accueil sont autant de sujets sur lesquels la professionnalisation des acteurs devra être renforcée. Peu présente sur certaines thématiques, l'offre en matière de formation initiale pourra être adaptée à ces nouveaux enjeux.
Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée aux travailleurs saisonniers afin de sécuriser leur parcours professionnels. Par extension, cette préoccupation pourra être étendue aux secteurs ou filières où ces travailleurs sont particulièrement nombreux.

Une convention cadre pour la mise en œuvre d'un programme régional de formation à destination des acteurs du tourisme en Bourgogne-Franche-Comté a été négociée avec les OPCA du secteur, Voies navigables de France et le Comité Régional du Tourisme. Elle vise à favoriser la formation de l'ensemble des acteurs du tourisme qui travaillent au quotidien à l'accueil, à l'amélioration et à la valorisation de l'offre touristique régionale (salariés, bénévoles, demandeurs d'emploi, agents publics, Elus,…).

Agir dans un cadre partenarial pour faire face aux mutations de l'économie

Pour accompagner ces mutations qui induisent la nécessaire adaptation des compétences des professionnels et l'évolution des dispositifs de formation, la Région continuera d'impulser des contractualisations avec les milieux socioprofessionnels et l'Etat sur le champ de la formation professionnelle. Il s'agit là d'une demande qui a été largement formulée par les représentants socio-économiques lors des réunions sectorielles.

Les contrats d'objectifs et les CAPéCO doivent en effet permettre une meilleure articulation des actions conduites en matière de formation initiale et continue en réponse aux besoins d'un secteur professionnel. Ils constituent également l'opportunité de mieux conjuguer les actions de différents partenaires en matière de développement économique et de formation professionnelle. Ces contrats s'ouvriront à la thématique de l'information et de l'orientation professionnelle dans le cadre du plan d'actions en matière d'AIO (Accueil – Information – Orientation) que la région va déployer à compter de 2018.

La nécessité d'une meilleure appréhension des besoins en matière de compétences et de qualifications de secteurs professionnels tels que le commerce, ou la logistique (activité très présente au sein de notre région) est ressortie des réunions sectorielles et sera une des préoccupations de ce contrat.

Le CESER, dans une étude de juin 2017 « Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever », préconise également de renforcer la concertation et la coopération entre acteurs concernés pour pallier les difficultés de recrutement des entreprises, le renforcement du lien orientation-formation est essentiel pour parvenir à relever le défi.

6.2. Ambition 2 : Proposer une formation et une orientation tout au long de la vie qui sécurisent les parcours professionnels

Favoriser la réussite des parcours professionnels et de formation

Les individus que nous formons aujourd'hui sont ceux qui demain contribueront au dynamisme du territoire mais ce sont aussi les mêmes qui devront être en capacité de faire face aux aléas professionnels.

Selon différentes études menées en France et reprises dans un récent rapport du Sénat, les deux tiers des métiers qui seront exercés par les écoliers actuels n'existent pas encore. D'autre part, alors même qu'il y a encore très peu de temps, les travailleurs étaient quasi assurés de pouvoir passer la totalité de leur vie professionnelle dans la même entreprise, tous les observateurs s'accordent aujourd'hui sur le fait qu'ils devraient dans les années qui viennent, changer à plusieurs reprises d'emploi et de métier. Ainsi selon l'Insee, un actif rentrant sur le marché du travail changera en moyenne 4,5 fois d'employeurs.

Il ne s'agit pas uniquement de mobilités professionnelles subies consécutives à des phénomènes de compression de personnel ou de délocalisation d'entreprises mais aussi de véritables choix, liés à une progression de carrière ou à un souhait de réorientation professionnelle.

En parallèle, le travail connaît lui-même de profondes mutations. Le travail normé et prescriptif tel qu'il existait évolue pour faire place aujourd'hui à des métiers qui nécessitent un niveau de formation plus élevé et le plus souvent accompagné de compétences dites transversales telles que la prise de responsabilité, l'autonomie ou encore l'adaptabilité.

Dans cette dynamique, la formation tout au long de la vie, inscrite au Code du travail, vise à permettre à chaque individu l'acquisition et le développement de compétences nouvelles. Elle répond ainsi à trois enjeux majeurs de la sécurisation des parcours:

- assurer aux actifs la possibilité de s'adapter aux évolutions du marché du travail,
- permettre à ces derniers de saisir des opportunités d'évolution professionnelle, verticale et horizontale,
- garantir au monde économique réactivité et compétitivité via une réponse adaptée et performante à ses besoins de main d'œuvre.

Tout concourt donc pour que l'action du CPRDFOP vise à doter les individus d'un capital formation-orientation construit autour d'une solide formation de base (constituée d'enseignements généraux et techniques, d'apports culturels) et à agir en matière de sécurisation des parcours en activant les leviers de l'information et de l'orientation ainsi que ceux de la formation continue. Tout cela afin de permettre aux individus d'être en capacité de s'adapter à un monde en perpétuel mouvement.

Il convient d'œuvrer prioritairement sur la sécurisation des parcours des jeunes en formation initiale afin d'endiguer les phénomènes de **décrochage scolaire et universitaire.** Pour y parvenir, entre autres axes de travail on s'efforcera de développer le niveau d'ambition des jeunes en renforçant la lisibilité de l'offre de formation et la connaissance des métiers auprès des publics concernés. En parallèle et dans le même temps, la méthodologie et la mobilisation des acteurs des plateformes de

suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) doivent être soutenues. En effet, les 23 PSAD présentes sur le territoire constituent l'outil de coordination de l'ensemble des partenaires locaux intervenant sur les phases de repérage, d'accompagnement et de suivi des jeunes ayant quitté le système de formation sans diplôme ni qualification. Cette action territoriale et partenariale des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion doit apporter aux jeunes bénéficiaires des solutions de proximité, pérennes et adaptées à leurs besoins.

L'élévation du niveau de qualification est également une des priorités de ce présent CPRDFOP. L'expérimentation initiée en 2016 et pour trois ans dans la région académique afin de favoriser l'accès des bacheliers professionnels aux sections de techniciens supérieurs ouvre de nouvelles perspectives pour un continuum CAP – BAC pro – BTS-DUT. Cette question, soulevée également lors de la réunion sectorielle des métiers de l'agriculture, sera une des préoccupations communes de la Région et de la DRAAF à traiter sur la durée du présent CPRDFOP.

Le dispositif de l'apprentissage sera lui aussi mobilisé sur cet enjeu afin de permettre les poursuites d'études notamment pour les jeunes bacheliers issus de la voie scolaire pour lesquels le coût induit par les études supérieures est un frein à l'obtention d'un diplôme de niveau III à I.

La reconnaissance des acquis, via la VAE (**Validation des Acquis de l'Expérience**), doit être encouragée et accompagnée. Elle permet en effet de valider des compétences acquises dans des situations variées (emploi, bénévolat…).
Cette reconnaissance s'inscrit alors dans les projets professionnels ou de formation de chacun.
Le contexte actuel est propice au développement de la VAE. L'expérience professionnelle nécessaire[6] pour engager une démarche de VAE est en effet passée de 3 ans à 1 année, avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette modification permet de toucher des publics jusqu'alors écartés de ce type de dispositif.

L'encouragement au développement de la VAE est à mettre en œuvre sur deux axes. D'une part auprès des individus, d'autre part auprès des entreprises. En effet, pour celles-ci, les démarches collectives de VAE sont des outils de gestion des ressources humaines à part entière, et permettent de reconnaître le rôle formateur de l'entreprise.

Dans cette dynamique, le développement des **compétences transversales** ainsi que de toutes les dispositions et moyens de favoriser la mobilité seront une priorité de ce CPRDFOP. La maîtrise des **compétences de bases** sera encouragée afin de favoriser l'insertion dans l'emploi et de prévenir tout risque d'exclusion professionnelle et sociale en visant l'acquisition de CLEA. En parallèle, il conviendra également de sécuriser les parcours professionnels des actifs. Les métiers évoluent très vite, les mobilités géographiques (pour trouver un emploi similaire) sont très réduites dans les territoires ruraux ou sur les emplois de bas niveaux de qualification. Il s'agit donc d'accompagner les mobilités professionnelles au travers du développement de compétences mobilisables au sein de différents métiers ou secteurs d'activités. Un travail d'ingénierie devra être mené sur le sujet et l'on pourra s'appuyer notamment sur les expériences menées notamment dans la Nièvre en lien avec la démarche GACET (gestion anticipée des compétences et des emplois dans les territoires), qui visait à favoriser des mobilités professionnelles au sein d'un territoire ou d'une entreprise.

---

[6] *Expérience professionnelle salariée, non-salariée ou bénévole.*

La formation professionnelle initiale

La région Bourgogne –Franche-Comté avec 39 800 élèves en formation professionnelle scolaire et 18 680 apprentis est l'une des régions dans laquelle cette voie de formation est bien représentée.

Compte tenu de la structuration économique de la région, l'offre en matière de qualification professionnelle est importante et diversifiée. Cette diversité et la complémentarité de l'offre entre la voie scolaire et l'apprentissage doivent faire partie des principales préoccupations des acteurs dans le cadre de l'élaboration de la carte des formations.

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. L'évolution du cadre réglementaire (titres professionnels, expérimentation de l'apprentissage jusqu'à 30 ans…) permet d'envisager de nouveaux parcours basés sur cette mixité de parcours et de publics, mais aussi sur l'accueil de jeunes adultes en retour de formation.

Avec plus de 160 établissements proposant des formations professionnelles relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement agricole répartis sur tout le territoire, la Région et les autorités académiques offrent aux jeunes bourguignons-francs-comtois la possibilité, **par la voie scolaire**, d'apprendre un métier dans des établissements de qualité dotés d'équipements pédagogiques performants.

La volonté de conforter les établissements dans un secteur de compétences par la labellisation « lycées des métiers », permet de promouvoir les filières du niveau V au niveau III proposant aux élèves de pouvoir suivre un cursus de formation dont la qualité et l'innovation pédagogique sont des finalités essentielles en lien avec les partenaires du territoire. Le Lycée des métiers est aussi caractérisé par et le déploiement des différents statuts (scolaires, apprentissage, formation continue) pour répondre aux besoins de publics diversifiés.

Afin de structurer au mieux l'offre de formation initiale, l'identité de chaque lycée doit être renforcée et il convient de travailler à leur attractivité afin d'encourager la mobilité des élèves. Un même panel de formations ne peut être offert sur tous les bassins de formation. Les 21 000 places d'internat proposées sur la région sont un des principaux leviers à mobiliser en lien avec la facilitation de l'accès et l'organisation des moyens de transport. Les acteurs de l'orientation scolaire ont un rôle en matière d'information et de conseil à délivrer en ce sens.

L'apprentissage, compétence majeure de la Région en formation initiale est une des voies de la formation professionnelle qui permet aux jeunes de se qualifier et augmente considérablement leur chance de trouver un emploi ; en effet sept jeunes sur dix sont en emploi dans les six mois qui suivent la fin de leur cursus.

Même si après quelques années de chute des effectifs, on constate une stabilisation voire une légère progression du nombre d'apprentis depuis deux rentrées, nous sommes loin, au niveau national, de l'objectif de 500 000 apprentis (leur nombre continue à stagner à 400 000 depuis une dizaine d'années).

La région Bourgogne Franche Comté est l'une des régions où le taux de jeunes d'une classe d'âge en apprentissage est le plus important (environ 6,5%), dans le même temps la part des jeunes de 16 à 25

ans sans diplôme et ne poursuivant pas d'études est l'une des plus importantes (10,35%, la moyenne nationale des régions métropolitaines est de 9,8%).

De même, malgré un rattrapage important ces dernières années, le taux de jeunes qui poursuivent des études supérieures reste inférieur à la moyenne nationale.

C'est pourquoi, malgré une démographie peu favorable, une des ambitions de la stratégie de mandat des élus régionaux et partagée dans le cadre du CPRDFOP vise à l'augmentation du nombre d'apprentis (20 000 apprentis d'ici fin 2021).

Un des axes prioritaires sera de qualifier par l'apprentissage les jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Du fait notamment de la diminution des redoublements, les jeunes en 3ème ont le plus souvent 15 ans au plus ; ils sont souvent jugés insuffisamment matures pour choisir une orientation professionnelle et ont des difficultés à être directement accueillis dans les entreprises. Il conviendra, dès lors, de maintenir et conforter les classes DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance) et aussi de développer les parcours multimodaux permettant de préparer une professionnalisation en apprentissage par une ou deux années en voie scolaire.

Renforcer l'apprentissage, c'est garantir aux entreprises du territoire qu'elles trouveront plus facilement les compétences dont elles ont besoin dans un processus de co-formation.

Au-delà du savoir-faire, les entreprises attendent un savoir-être, une autonomie de la part des apprentis. C'est pourquoi la qualité des enseignements dispensés, l'ouverture culturelle, la citoyenneté, la mobilité internationale seront des thématiques abordées dans le cadre du renouvellement des conventions quinquennales entre la Région et les organismes de gestion des CFA qui prendront effet au 1er janvier 2019.

Il convient cependant de garder à l'esprit qu'il ne faut pas opposer savoir-faire et savoir-être. Dans de nombreux métiers, le savoir-être est inclus intrinsèquement dans les savoir-faire : accueil, soins, service, négociation, assistance, vente, conseil, expertise… Les entreprises doivent aussi tenir compte du fait que, pour un jeune en formation, la période en entreprise est aussi un temps et un lieu de socialisation qui fait progresser ensemble le savoir-faire et le savoir-être.

C'est donc par une approche globale de l'apprentissage que la région répondra aux besoins en compétences des entreprises et permettra à davantage de jeunes d'obtenir une qualification professionnelle.

La qualité et l'innovation pédagogiques, notamment par le développement du numérique, l'accueil en CFA et en entreprise, la prévention des ruptures, l'accessibilité de l'offre, l'accompagnement des jeunes dans leur émancipation, la mise en place d'une offre de service de mobilité et d'hébergement adaptée et bien communiquée sont autant de thèmes qui feront l'objet d'un projet construit de façon partenariale.

L'apprentissage souffre encore trop souvent d'un déficit d'image. La valorisation des métiers techniques et de l'apprentissage doit encourager les jeunes à se qualifier par cette voie de formation. Ils doivent

pouvoir découvrir l'apprentissage dès leur entrée au collège et tout au long de leur formation initiale afin d'être en capacité de choisir leur orientation professionnelle.
De nombreuses actions existent déjà en ce sens. Il est aussi important de communiquer sur le fait que l'apprentissage ne se résume pas uniquement au niveau V mais que ce mode de formation couvre tous les niveaux.
Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes, de leur famille et des entreprises, les chambres consulaires seront mobilisées au côté de la Région et de l'Etat pour mieux coordonner les actions à mettre en œuvre au niveau régional et sur les territoires.

Dans un contexte d'annonce d'une réforme de l'apprentissage, les partenaires du CPRDFOP seront vigilants pour adapter au mieux les actions menées en région dans le cadre d'une nouvelle politique nationale.

Les formations du domaine sanitaire et social

L'acte II de la Décentralisation fait de la région un acteur majeur dans le pilotage des formations sanitaires et sociales. En effet, la loi du 13 août 2004 relatives aux libertés et responsabilités locales transfèrent aux régions des responsabilités importantes dans l'organisation et le financement des formations sanitaires et sociales. Elles sont désormais compétentes pour :

- définir et mettre en œuvre leurs schémas régionaux des formations sanitaires et sociales intégrés au CPRDFOP ;
- agréer et autoriser l'ouverture d'instituts et/ou écoles dispensant des formations sanitaires et sociales. Les régions définissent également les capacités d'accueil et répartissent les quotas d'entrées en formation en première année.
- financer les instituts et/ou écoles par le biais de subvention annuelle couvrant les dépenses administratives et l'activité pédagogique et le cas échéant une participation à l'investissement, l'entretien et l'équipement des locaux.
- attribuer des bourses sur critères sociaux destinées aux étudiants.

Le secteur sanitaire et social revêt un dynamisme économique indéniable. Il concentre une part importante des emplois au niveau national comme au niveau des régions. Dans un contexte à la fois marqué par le chômage et l'augmentation des besoins de professionnels qualifiés (démographie vieillissante), ce secteur comme la formation de ces professionnels sont éminemment stratégiques.

Aussi, les régions ont pleinement investi cette compétence et ont développé l'appareil de formation dont elles ont désormais la responsabilité.

En Bourgogne Franche-Comté, la région sera attentive à l'évolution de la carte des formations et à apporter une réponse aux besoins en professionnels de santé sur l'ensemble de son territoire.

La formation continue des demandeurs d'emploi

Le service public régional de la formation est l'outil majeur de l'intervention de la Région en matière de formation des demandeurs d'emploi. Il accueille chaque année environ 15 000 demandeurs d'emploi, hors plan d'urgence financé par l'Etat. Il doit permettre à chaque demandeur d'emploi, en fonction de sa situation, de ses besoins et de ses capacités, de s'engager dans un parcours de formation avec pour objectif d'acquérir un premier niveau de qualification reconnu ou de progresser dans le développement de ses compétences à travers l'accès à des niveaux de qualification supérieurs.

Ce service public régional repose sur l'articulation et la complémentarité des interventions rappelées ci-dessous :

- Financer sur le territoire des formations de lutte contre l'illettrisme et d'amélioration de la langue Française (Français Langue Etrangère – FLE). Cette intervention peut se situer préalablement au Dispositif Amont de la Qualification (DAQ) permettant ainsi aux bénéficiaires de s'inscrire dans un parcours de formation en vue de s'insérer professionnellement ou de sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles,
- Mettre en œuvre le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ), dispositif structurant d'accès à la qualification à destination des publics les plus éloignés de l'emploi, qui vise à garantir à tout demandeur d'emploi l'accès à un parcours de formation lui permettant d'accéder à un niveau de qualification propre à favoriser son employabilité,
- Au regard des besoins en compétences des territoires et des entreprises, élaborer une offre de formation diversifiée pour répondre à la fois aux besoins récurrents de l'économie locale en matière de formations qualifiantes (programmes structurants pluriannuels) ainsi qu'aux besoins ponctuels de main-d'œuvre qualifiée induits par les réalités économiques conjoncturelles (programme annuel). L'articulation des programmes régionaux de formation, organisés par niveaux (V, IV et plus), le croisement avec les analyses sectorielles et territoriales, et la coordination des achats avec Pôle emploi issue de la convention-cadre de partenariat, conduisent à l'adaptation et l'ajustement de l'offre de formation aux évolutions des besoins du tissu économique. Cette offre qualifiante permet aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi d'accéder à un premier niveau de qualification (niveau V) mais également de développer leurs compétences vers un niveau de qualification supérieur (niveau IV et plus) dans une logique de poursuite de parcours,
- S'appuyer sur le Fonds Régional d'Appui à la Professionnalisation (FRAP), dispositif dont l'objectif est d'accompagner les entreprises rencontrant des difficultés à recruter du personnel qualifié dans des secteurs en tension en cofinançant la formation adaptée de demandeurs d'emploi et en leur garantissant l'insertion dans l'emploi auprès de ces entreprises.

  Le FRAP s'inscrit dans la recherche d'articulations financières avec Pôle emploi (appui sur la mesure de préparation opérationnelle à l'emploi/POE), les collecteurs de fonds de formation (OPCA) et les entreprises pour construire des parcours de formation préalables au recrutement,
- Faciliter la réalisation de projets individuels de formation dans le cadre d'un cofinancement du dispositif d'Aides Individuelles à la Formation (AIF) porté par Pôle emploi,
- Sécuriser les parcours de formation des demandeurs d'emploi et prévenir les risques d'abandon en cours de formation en attribuant une rémunération aux stagiaires et en identifiant les solutions d'hébergement et de restauration abordables.

Cette offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi s'inscrit en complémentarité et en articulation avec l'ensemble des voies de formation disponibles sur les territoires et donc des financements.

Le service public régional de l'orientation

Démarche citoyenne d'émancipation et de construction d'un projet personnel, le droit à l'orientation tout au long de la vie vise à permettre à chaque individu d'acquérir un ensemble de connaissances et de compétences pour devenir acteur de ses choix personnels et professionnels.

Le service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPROTLV) défini par l'article 22 de la loi du 5 mars 2014 conforte ce droit à l'orientation en permettant à chacun, dans une visée d'acquisition ou de renforcement de sa qualification et de son autonomie, de répondre à ses aspirations, tout en prenant en compte le contexte social et économique du territoire concerné.

La région considère qu'un service public centré **sur la réponse aux besoins des bénéficiaires** est essentiel pour la réussite des politiques régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il doit de plus contribuer à l'objectif de développement social et économique des territoires.
En Bourgogne-Franche-Comté, la région, l'Etat et les acteurs de l'orientation entretiennent un partenariat déjà bien structuré. Afin de répondre au mieux aux besoins de chaque citoyen, il est fait le choix d'élaborer le schéma de développement du SPROTLV en se basant sur ce socle solide et sur les références existantes en matière de qualité d'accueil et d'information. Un double objectif est poursuivi :

- Assurer un accueil physique ou numérique de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée et lisible sur les filières, les possibilités et les voies de formation, sur la situation de l'emploi et les besoins des employeurs, incluant la dimension territoriale et l'environnement économique,
- Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées, en fonction des besoins et des demandes formulées.

Le SPROTLV doit de plus favoriser une organisation visant à garantir plusieurs valeurs partagées : égalité et proximité, neutralité, objectivité et respect de la personne.

Les conditions de réussite de la mise en œuvre du SPRO sont étroitement liées à la mobilisation, à la synergie et à la coopération des réseaux et des acteurs sur les territoires tant au niveau régional que local. Une coordination régionale spécifiquement dédiée au déploiement et au suivi du **Conseil en évolution professionnelle** (CEP) sera, de plus, mise en œuvre afin de favoriser l'articulation avec le SPRO et de garantir une égalité de service sur les territoires.

En effet, le SPRO ne vise pas une simple répartition des publics ou le seul échange d'information entre professionnels, mais bien la construction d'un service de premier niveau d'accueil et d'information homogène et de qualité. Le SPRO doit favoriser le développement d'une culture commune et la constitution d'une véritable communauté de métiers au profit des publics et des territoires.

Enfin, le SPRO doit mettre à la disposition des usagers un ensemble de moyens destinés à lui permettre de faire des choix éclairés. Cette amélioration du service rendu devra notamment bénéficier au public

des décrocheurs afin de leur permettre d'exercer leur droit au retour en formation et de favoriser leurs parcours de réussite et d'insertion.

6.3. Ambition 3 : Garantir une offre de formation territorialement équilibrée

La formation est l'un des principaux leviers en faveur d'un aménagement équilibré du territoire. Mais dans un contexte de resserrement démographique sur le moyen/long terme et de contraintes sur les finances publiques, il serait illusoire d'imaginer pouvoir développer dans chaque bassin d'emploi l'offre structurelle de formation la plus large possible.

Il s'agit donc plutôt de poser une ambition raisonnable. L'objectif est double.

Il convient d'une part de consolider des pôles de compétences permettant une forte visibilité des formations, et facilitant dans une logique de filière les poursuites d'études et donc l'élévation du niveau de qualification.

Il nous faut d'autre part préserver et conforter un maillage de formations suffisamment généralistes pour assurer au plus grand nombre un premier niveau de qualification et prévenir les sorties en situation d'échec.

La formation initiale est le socle à partir duquel se construisent les parcours professionnels et se met en œuvre la formation tout au long de la vie. Sa structuration à l'échelle régionale en est d'autant plus stratégique.
Mais répondre efficacement aux besoins en compétences exprimés par l'économie régionale et favoriser l'accès à la formation des jeunes et des actifs de notre région nécessitent également dans certains cas de raisonner au-delà de ce périmètre.

Si l'offre de formation doit être structurée de telle sorte que les entreprises trouvent des réponses à leurs besoins en termes de spécialités et de niveau de formation, elle doit également prendre en compte la diversité des territoires et être déclinée de telle sorte qu'elle soit accessible au plus grand nombre.
La formation est aussi un outil d'aménagement du territoire et c'est tout l'enjeu de l'évolution de la carte des formations professionnelles que de contribuer à renforcer la solidarité entre les territoires de la région. Notre région est en effet constituée de territoires caractérisés par leur grande hétérogénéité en termes de dynamisme économique ou d'infrastructures et la formation doit être mobilisée pour jouer sa part dans le défi de réduction des inégalités territoriales.
Des pôles de compétences et d'excellence, offrant sur un même lieu un parcours complet de formation, pouvant aller du CAP à la licence professionnelle, seront encouragés et soutenus, notamment dans le cadre des lycées des métiers.

Pour autant, il s'agira de prendre la pleine mesure de la dynamique démographique de ces territoires. En effet, les perspectives en la matière ne sont pas les mêmes pour chacun d'entre eux. Alors que certains devraient voir leur population croitre dans les années à venir, d'autres vont continuer à perdre des habitants. Les travaux sur l'aménagement de la carte des formations devront s'appuyer sur ces évolutions afin de rééquilibrer l'offre.
La structuration de l'offre de formation dans chacune des deux ex-régions répond à une histoire particulière (qu'elle soit politique, sociale ou économique) et il convient de l'avoir à l'esprit dans la démarche qui va nous conduire à envisager son évolution sur le nouveau périmètre régional.

Aussi les partenaires s'appuieront sur quelques grands principes partagés :

- *Encourager la mise en réseau de l'appareil de formation*

L'offre de formation initiale s'est structurée sur l'ensemble du territoire régional par la labellisation de lycées des métiers, qui apportent aussi leur contribution dans la réponse en formation continue, via le réseau des GRETA et l'accès possible à d'autres organismes de formation. Le label « lycée des métiers » reconnaît un pôle de compétences qui doit décliner l'ensemble des voies de formation. La constitution de pôles de compétences permet de structurer l'offre de formation.
Le campus des métiers et des qualifications sur une thématique spécifique vise la mise en réseau de la formation, des entreprises et de la recherche.
Cette dynamique de mise en réseau a vocation à intégrer l'ensemble des acteurs de la formation (AFPA…)

Ils s'appuient sur les domaines d'excellence régionaux et ont pris un essor particulier avec la mise en place de six **campus des métiers et des qualifications** dans des secteurs primordiaux pour l'économie régionale : automobile, maroquinerie-métiers d'art, microtechniques, industrie, alimentation-goût-tourisme, territoire intelligent.
Les Campus des métiers et des qualifications sont répartis sur l'ensemble de la région. Ils doivent contribuer à une plus grande solidarité entre les territoires au profit d'un objectif commun : l'excellence dans le secteur.

Dans tous ces secteurs, il est recherché une synergie entre la recherche, la formation, l'emploi afin de favoriser les échanges pour constituer une force d'innovation et atteindre un niveau de compétence élevé. Il est en particulier possible de mettre en place des synergies entre des formations de conception/design, de production et de services pour faciliter le travail sur projet et la diffusion des innovations.

- *Mailler le territoire de formations offrant un premier niveau de qualification*

Les caractéristiques socioéconomiques de chaque territoire seront prises en compte dans l'élaboration de la carte des formations. Là où l'offre, pour des raisons démographiques, ne peut proposer une large palette de spécialités, seront privilégiées les formations qui visent un premier niveau de qualification et offrent des perspectives en matière d'insertion professionnelle les plus étendues (en termes de métiers ou de secteurs).
Aussi, la formation doit offrir, au niveau de chaque bassin d'emploi, la possibilité de se former dans la proximité pour l'accès à un premier niveau de qualification (V ou IV), avec dans la mesure du possible une offre comprenant au moins deux champs professionnels (au sein de deux domaines différents entre agriculture, industrie et tertiaire).

- *Optimiser l'implantation des formations post-bac*

Les formations de niveau Bac+2 et plus, quant à elles, doivent s'analyser dans une lecture départementale, voire régionale ou même interrégionale selon les secteurs d'activité, les effectifs en présence et les besoins connus.
Dans le même temps, des pôles de compétences et d'excellence, offrant sur un même lieu un parcours complet de formation, pouvant aller du CAP à la licence professionnelle, seront encouragés et soutenus, notamment dans le cadre des campus des métiers.

- *Mutualiser l'utilisation des plateaux techniques du territoire*

Le territoire régional dispose de plateaux techniques de grande qualité, tant au sein des lycées, des CFA que des organismes de formation. Ils sont une ressource précieuse et ont bénéficié d'un investissement fort des acteurs privés et publics.
La mise à disposition de ces outils à tous les publics, quel que soit l'établissement où ils sont hébergés, doit permettre de massifier l'accès à la formation.
Les principes de transparence, de lisibilité de d'égalité d'accès doivent permettre à tous les acteurs de trouver leur intérêt dans cette mise en commun, que ce soit pour lever des recettes en optimisant l'utilisation de leurs plateaux, ou en permettant aux différents apprenants d'accéder à des technologies variées et de diversifier leurs compétences.
Ces plateaux constituent un véritable atout pour l'attractivité des territoires.
Le projet Praxibat est aujourd'hui emblématique de l'intérêt de cette mutualisation.

Par ailleurs, le CPRDFOP prévoira un engagement des acteurs pour :

- ***Garantir une offre de service de proximité et assurer une animation territoriale***

autour des sujets de l'information, de l'orientation et de la formation professionnelles,

- ***Expérimenter des lieux de formation tout public***

Les zones géographiques qui ont une densité de population très faible feront l'objet d'une attention particulière afin de renforcer l'accès à la formation pour les citoyens qui y vivent.
Maintenir, voire développer, une offre formative sur des territoires défavorisés en offre de formation est un objectif partagé par les partenaires du contrat.

Aussi, en lien avec les acteurs concernés du territoire, quelques expérimentations de centres de formation tout public (formations initiale et continue) pourraient être conduites.

Plusieurs établissements scolaires en région sont fragiles du fait d'une démographie territoriale peu dynamique. Dans le même temps, sur ces territoires, des entreprises doivent former leurs salariés, et des demandeurs d'emploi et des jeunes sont en demande de formation.

Fermer un établissement scolaire dont le seuil de fonctionnement économique n'est pas atteint du fait d'un nombre très faible d'élèves revient parfois à supprimer toute offre de formation sur le bassin de vie.Dans ce cas particulier, des expérimentations de maintien d'une offre formative en capacité d'accueillir tout type de public pourront être conduites à partir du moment où tous les acteurs et financeurs concernés soutiennent le projet et contribuent à sa réussite.
Ces projets illustreront la volonté de mettre en œuvre la formation tout au long de la vie et favoriseront les liens intergénérationnels.

- ***Développer la formation ouverte à distance***

La formation ouverte à distance (FOAD) permettra grâce aux usages du numérique de mettre à disposition de tous une offre de formation qui s'appuie majoritairement sur une modalité distancielle et tutorée au sein de parcours hybrides ; elle contribuera ainsi au désenclavement des territoires ruraux.

- ***Adapter l'offre en matière de mobilité et d'hébergement***

Dans le même temps des solutions adaptées en termes de mobilité et d'hébergement seront recherchées. L'offre de service en matière d'internat sera développée pour en faire un véritable outil d'égalité sociale et d'orientation. En parallèle, la question de l'hébergement des apprentis en proximité de leur lieu de travail sera une préoccupation de ce CPRDFOP.

Le transfert de compétences des transports scolaires des départements vers la Région sera l'occasion d'envisager un élargissement de la prise en charge des publics en formation.

Une communication sur l'offre de service disponible et un accompagnement sociologique à sortir de son environnement géographique devront être menés de pair.

C'est cette complémentarité entre un service quasiment à domicile via le numérique et une possibilité de découverte d'autres lieux, d'autres personnes, d'autres cultures qu'il conviendra de promouvoir.

À mi-chemin, une réflexion pourrait aussi être engagée pour développer des espaces partagés multimédias performants. En milieu rural, une partie de la population subit la double contrainte de l'éloignement géographique et du manque d'équipements et/ou de vétusté des réseaux. Cette réflexion pourrait d'ailleurs intégrer les solutions d'accès à des espaces partagés performants de télétravail en zones extra urbaines.

- ***Faire évoluer la carte des formations professionnelles initiales en concertation avec les milieux socio-professionnels***

Pour ce faire **l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales** fera l'objet d'une approche concertée. Elle sera conduite de façon partenariale entre la Région, les autorités académiques, les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

Chaque année, une note de cadrage co-construite s'appuyant sur les orientations du CPRDFOP permettra aux établissements de proposer une évolution de leur offre. La consultation se fera sur la base d'une commande précise (élaborée notamment sur la base des travaux menés avec les représentants des secteurs socioéconomiques et des territoires) et d'un appel à projets qui permettra l'émergence de projets issus de diagnostics des établissements.
Compte tenu des besoins en compétences diversifiés et en évolution des entreprises, il convient de se projeter afin d'anticiper au maximum le processus de régulation qui peut comprendre des fermetures ou la réduction de capacités d'accueil afin de prendre en compte la réalité du lien emploi-formation et d'ouvrir de nouvelles formations.

L'évolution de l'offre de formation initiale fait l'objet d'une procédure dans le cadre du quadripartisme et d'un calendrier permettant à tous les acteurs concernés de contribuer à l'élaboration de la note de cadrage annuelle (cf. calendrier perpétuel en annexe).

6.4. Ambition 4 : Analyser les transformations sociétales

Le monde du travail évolue, et donc le rapport au travail se modifie.
Coexistence de chômage de masse et de pénurie de main d'œuvre, part des CDD par rapport aux CDI, générations Y et Z, ubérisation, débat sur le revenu universel…: ce n'est donc plus avec la grille de lecture du XXème siècle qu'il nous faut analyser la relation au travail.

C'est pourquoi il est proposé, qu'en Bourgogne-Franche-Comté, terre d'innovation sociale, ce thème fasse l'objet d'un cycle de conférences réunissant, autour d'économistes, sociologues (ou autres chercheurs) l'ensemble des acteurs concernés par cette question. Outre la Région, seraient invités les autorités académiques, les branches professionnelles, les partenaires sociaux, des représentants des CFA et des maîtres d'apprentissage, des membres du Service Public de l'Orientation, du CESER…
Les acteurs institutionnels et opérateurs de formation seraient invités à croiser leur point de vue avec celui de demandeurs d'emploi, de jeunes en recherche de contrat d'apprentissage, de salariés ou de personnes qui ont choisi un mode de travail alternatif aux contrats classiques (intérim, start-up…).

Ces rencontres auront comme objectif d'identifier la perception des citoyens, et notamment des jeunes, par rapport au travail et à l'emploi, à la mobilité, leurs attentes en termes d'organisation du travail, d'épanouissement professionnel, de participation à un collectif, d'évolution de carrière, de sécurité et de santé au travail, de rémunération…

7. La gouvernance du CPRDFOP : inscrire l'action collective dans une dynamique d'amélioration et d'évolution

L'ensemble des partenaires qui ont contribué à l'élaboration du CPRDFOP souhaite s'impliquer fortement dans la mise en œuvre des actions.
Une démarche d'évaluation au fil de l'eau, un partage d'informations et de données actualisées et fiables, de la concertation permettront de prendre en compte l'évolution des besoins, d'identifier les bonnes pratiques et d'ajuster les actions à conduire pour, ensemble, garantir l'atteinte des objectifs.

Une gouvernance de pilotage efficace et proactive

La mise en œuvre du CPRDFOP s'appuie sur une gouvernance quadripartite, elle est assurée au sein du CREFOP. Le CREFOP est composée de représentants de l'Etat, du Conseil Régional, des représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.
Les commissions formation professionnelle et orientation professionnelle du CREFOP suivront la mise en œuvre des axes stratégiques en lien avec la commission évaluation.

Le comité stratégique constitué dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP sera réuni une fois par an pour confirmer les orientations prises ou ajuster la trajectoire des différentes actions au vu des indicateurs des axes stratégiques.
Afin de mettre en œuvre les actions du CPRDFOP au plus près des territoires, un échange avec les acteurs locaux sera conduit dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale installée en région.
Cette concertation fera l'objet d'un calendrier défini notamment en fonction de la prégnance des besoins, les commissions compétentes du CREFOP seront consultées sur les actions spécifiques à mettre en œuvre sur les territoires.
Les orientations d'évolution de l'offre de formation initiale feront l'objet d'échanges au sein de la commission formation professionnelle du CREFOP.
Un calendrier d'évolution de l'offre de formation initiale élaboré au sein de cette commission est annexé au présent document.

Le dialogue avec les territoires

La région chef de file en matière de développement économique, de formation professionnelle et d'orientation souhaite, en lien avec les services de l'Etat mettre en œuvre une dynamique de dialogue territorial.
Cette dynamique s'inscrit dans la feuille de route conjointe signée entre l'Etat et la région.
Cette dynamique s'appuiera essentiellement sur les rencontres territoriales économie-emploi-formation et sur les suites de la conférence sociale.

Les rencontres territoriales économie-emploi -formation

Déclinées sur 10 zones suivant la carte ci-jointe; ces rencontres associeront des représentants des acteurs du développement économique et de la formation professionnelle de chacun de ces territoires :

- les EPCI,
- le rectorat
- les acteurs économiques,
- les acteurs de l'emploi et de la formation,
- les partenaires sociaux,…

Ces réunions se tiendront à une fréquence de 2 par an.

Contenu:
Ces rencontres ont pour finalité le partage et la compréhension des problématiques, la validation et le suivi des plans d'actions qui seront mis en œuvre par les structures techniques compétentes. Leur objectif est donc opérationnel.

Aussi, elles se doivent d'être pragmatiques et porteuses de plus-value.

Ainsi, leur contenu pourra porter sur :

- un diagnostic partagé du territoire ;
- la présentation des politiques publiques régionales et nationales et des dispositifs et mesures qui en découlent ;
- un rappel le cas échéant des cadres législatifs relatifs à ces compétences ;
- la présentation des grands appels à projet : PIA, fonds européens, ingénierie financière, …
- la présentation des ressources éducatives et formatives présentes sur les territoires, la présentation des projets d'évolution de la carte des formations professionnelles ;
- l'identification points forts points faibles du territoire ;
- l'évocation de pistes d'actions conduisant à la définition de plans d'actions territorialisés, au besoin au travers de documents établis (chartes, conventions, etc.) ;
- l'identification de territoires « infra » présentant des spécificités et nécessitant une concertation et des actions spécifiques déclinées dans le cadre de la démarche de dialogue social territorial;
- le suivi des plans d'actions, l'actualisation des diagnostics ;
- le suivi du plan régional pour l'alternance ;
- l'évaluation des résultats obtenus au regard des moyens engagés et les suites à y donner ;
- l'expérimentation de projets innovants ;
- l'articulation avec les autres instances territoriales, …

Le dialogue social territorial

Dans le cadre des travaux de la conférence sociale territoriale une méthodologie de "dialogue social territorial" quadripartite a été définie entre l'Etat, les partenaires sociaux et la région.

Cette démarche a pour objet d'apporter des réponses à des situations particulières non résolues dans le cadre des dispositifs existants dans un souci d'efficacité de l'action publique, de convergence des objectifs et d'optimisation des moyens.
Ainsi cette méthodologie est destinée à constituer, dès lors que les travaux des rencontres territoriales auront identifié des "territoires de projet" nécessitant une approche spécifique, un groupe de travail dans le cadre duquel les partenaires conduiront, à partir d'un diagnostic partagé, une analyse objective des constats et des besoins. Cette analyse devra permettra d'identifier des enjeux communs et de co-construire un plan d'actions emploi-orientation-formation répondant aux attentes de tous les acteurs concernés : entreprises, territoires, actifs.

Ces « Territoires de Projets » devront être clairement définis sur le plan géographique et devront présenter des spécificités avérées nécessitant la mise en œuvre de la démarche de Dialogue Social Territorial.

Ces plans d'actions, assureront la cohérence et la complémentarité des interventions de chacune des parties, l'adaptation des politiques publiques aux besoins locaux et seront facilitateurs d'initiatives locales. Ils constitueront un cadre de cohérence, chaque signataire conservant la responsabilité de la mise en œuvre des actions relevant de sa compétence ou de son champ d'intervention.

La mise en place d'une évaluation « chemin faisant » qui favorise les réajustements

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'évaluation des CPRDFOP.
Cependant les partenaires en région souhaitent anticiper cette évaluation en fixant les indicateurs stratégiques, les modalités d'évaluation et de pilotage de l'évaluation du contrat.
La commission évaluation du CREFOP est garante de l'implication de la gouvernance quadripartite dans l'évaluation des axes stratégiques.
Les indicateurs définis dans les fiches de chaque axe feront l'objet de la tenue de tableaux de bord qui seront communiqués aux membres de la commission évaluation.
Au vu de ces indicateurs, la commission évaluation pourra émettre des préconisations auprès des autres commissions et du comité stratégique du CPRDFOP.
L'évaluation mise en place permettra également de mesurer l'efficience de la gouvernance quadripartite régionale dans le pilotage du contrat.

L'enrichissement de la réflexion et de l'action communes en partageant et en s'inspirant des bonnes pratiques

Le CPRDFOP fixe les objectifs concertés à un horizon six ans.
Pour autant, les besoins étant en perpétuelle évolution, les membres du comité stratégique s'inscrivent dans une démarche proactive. Ils souhaitent accompagner l'évolution des besoins et les différents projets pouvant naître de ces changements, et pouvoir ainsi faire vivre le CPRDFOP.

Il s'agit ici de soutenir les initiatives et les projets porteurs de sens dans le cadre de la stratégie adoptée, et d'encourager le partage et la mise en œuvre des bonnes pratiques, tout au long du CPRDFOP.

L'identification d'un lieu de consolidation et de partage des outils et informations relevant de la sphère emploi – formation - orientation

Des informations démographiques et socio-économiques précises et actualisées sont indispensables à une gouvernance efficace et de qualité.
C'est pourquoi l'Etat et la Région décident de communiquer à EMFOR (Carif-Oref) les données dont ils disposent afin de consolider les informations relevant de la sphère emploi-formation-orientation.
Il pourra mobiliser les ressources humaines des partenaires du contrat pour mener à bien les études et recensements des indicateurs demandés.

8. Les axes stratégiques

Trois ambitions retenues pour ce présent contrat de plan se déclineront autour de 12 axes stratégiques.

C'est sur cette base que le suivi et la gouvernance quadripartite du CPRDFOP s'opéreront.

Le plan d'action prévisionnel indiqué pour chacun d'entre eux est évolutif et sera acté chaque année dans le cadre de cette même gouvernance.

Ambitions	Axes stratégiques	C
Relever le défi des transformations économiques	Accompagner le dvp des compétences liées à l'évolution des métiers	Agir sur l Répondr formatio Accompa numériq identifie compéte d'excelle
	Structurer l'offre de formation sur le territoire régional	Associer socioprof territoire
	Répondre aux besoins des territoires	l'élabora Développ d'héberg
Proposer une formation tout au long de la vie qui sécurise les parcours professionnels	Prioriser la qualification des publics peu ou pas qualifiés	Organise l'accès à Lutter co
	Encourager l'élévation des niveaux de qualification et le développement des compétences	Structure Favoriser
	Sécuriser les parcours (professionnels et de formation)	situation Développ Encourag
Garantir une offre de formation territorialement équilibrée	Encourager le développement de la qualité des formations	Accompa Favoriser
	Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs de l'accueil information orientation	
	Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers	
	Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie	
	Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs	

Axe stratégique 1	**Accompagner le développement des compétences liées à l'évolution des métiers**

Contexte	Les actuelles mutations économiques et sociétales ont des incidences rapides et structurelles sur le monde du travail et les métiers sont eux-mêmes soumis à de profondes évolutions. Il convient dès lors de les anticiper au mieux. Les métiers de demain seront présents dans tout l'écosystème économique. Trois grandes tendances se dégagent : les métiers liés au développement numérique, ceux liés aux évolutions sociétales (vieillissement de la population, nouveaux modes de consommation, urbanisation, etc.), et enfin ceux liés à la transition écologique et énergétique. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit être arrimée aux besoins, actuels et futurs, en compétences des différents secteurs économiques de la région.
Objectifs	Accompagner l'impact des transitions écologique, énergétique et numérique au sein des filières Agir en faveur des secteurs ou filières prioritaires (industrie, agriculture, numérique, tourisme…) Favoriser les créations d'entreprises
Plan d'action prévisionnel	Veille prospective EMFOR en lien avec les observatoires de branches Contractualisation avec les représentants des secteurs professionnels ou des filières (Capéco, COT) Exploration de secteurs d'activité / filières particuliers (logistique, commerce, numérique, tourisme…) Association des représentants des milieux socioprofessionnels à l'évolution de l'offre de formation Coordination des financements Prise en compte des besoins dans le domaine sanitaire et social avec par exemple ouverture de nouvelles formations d'orthophonistes et d'orthoptistes…
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 2	Structurer l'offre de formation sur le territoire régional

Contexte	Les zones d'emploi de la Bourgogne-Franche-Comté présentent des profils hétérogènes : urbain – rural, territoires industriels – territoires agricoles, zones dynamiques démographiquement – zones en perte de population, etc. Il convient d'organiser l'offre de formation sur le territoire de telle sorte qu'elle offre au plus grand nombre la possibilité de se former en proximité sur des 1ers niveaux de qualification et une palette de métiers permettant de répondre aux aspirations de chacun. L'offre de service en matière de mobilité et hébergement doit être élaborée de telle sorte qu'elle favorise les poursuites d'études. Dans ce contexte, la structuration de l'offre de formation doit s'opérer en considérant les spécificités socio-économiques et démographiques de chaque zone d'emploi, tout en prenant en compte les contraintes financières qui pèsent sur les différentes collectivités.
Objectifs	Identifier, animer et conforter des pôles de compétences formation (CMQ, LM, pôles d'excellence) Prendre en compte l'hétérogénéité des territoires et leur interaction dans l'élaboration de l'offre de formation Développer la mixité des publics et des parcours Développer une offre de service en matière d'hébergement et de mobilité Veiller à la complémentarité des différentes voies de formation
Plan d'action prévisionnel	Mise en œuvre du calendrier perpétuel d'évolution de la carte des formations Développement d'enquêtes d'insertion sur certains secteurs professionnels ou territoires Observation de l'attractivité des formations et des conditions d'accès offertes par le territoire Développement des internats et des aides à la mobilité Action auprès des différents acteurs afin de favoriser la mobilisation optimale des dispositifs ou mesures en fonction de la situation des individus Mutualisation des équipements des lycées à étendre le cas échéant à tous les centres de formation dont les équipements sont financés par le Conseil régional
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 3	Répondre aux besoins des territoires

Contexte	Le territoire infrarégional est un échelon pertinent pour initier des démarches sur les questions de l'emploi et des compétences : identification des besoins, mise en synergie et animation des partenariats emploi-formation, travail sur les mobilités professionnelles… Par ailleurs, la dynamique démographique défavorable sur certains territoires peut mettre en péril l'offre en formation initiale. Le cas échéant, c'est l'appareil de formation en lui-même qui ferait défaut au territoire. L'enjeu consiste donc à envisager sous quelle condition cet appareil de formation peut être maintenu.
Objectif	Encourager les dynamiques territoriales en matière d'emploi et de formation Agir sur les effets des disparités territoriales Maintenir une offre de formation viable sur les territoires
Plan d'action prévisionnel	Soutien et animation des démarches de GPECT Développement des modalités d'accès à des formations à distance ouvertes en région
Expérimentation	Structuration d'une offre éducative et formative sur certains territoires ruraux
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 4	**Prioriser la qualification des publics peu ou pas qualifiés**

Contexte	La région Bourgogne Franche-Comté, bien que le niveau général de formation de sa population soit en progression, affiche un plus faible de niveau de qualification que la France métropolitaine, que ce soit pour ses actifs en emploi, ou pour ses demandeurs d'emploi. Ainsi, la population régionale compte davantage de non-diplômés et de diplômés de niveau V.
Objectifs	Sécuriser les parcours de formation Sécuriser les parcours professionnels Lutter contre l'illettrisme
Plan d'action prévisionnel	Organisation d'une offre de formation qui favorise l'accès à une certification professionnelle Maintien d'une offre de formation de 1er niveau de qualification dès le niveau V Mobilisation du SPRF et des dispositifs de lutte contre l'illettrisme Appropriation des objectifs poursuivis par l'ensemble des acteurs de l'AIOA et de la formation (CEP, OF, …) Développement de l'apprentissage ou autre forme d'alternance, notamment en lien avec le retour en formation
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 5	Encourager l'élévation des niveaux de qualification et le développement des compétences

Contexte	Le diplôme ou une qualification professionnelle reconnue restent l'un des meilleurs remparts contre le chômage. L'analyse des besoins en compétences met en évidence une progression du niveau de diplôme à l'embauche dans les différents secteurs d'activité. L'élévation du niveau de qualification passe par l'encouragement aux poursuites d'études et le développement des différentes voies de formation. Accompagner les bacheliers professionnels vers l'enseignement supérieur s'inscrit par ailleurs dans les priorités nationales définies dans la StraNES (stratégie nationale de l'enseignement supérieur)
Objectifs	Structurer les filières de formation Favoriser les poursuites d'études Encourager l'acquisition de certifications professionnelles Renforcer l'accès à la VAE
Plan d'action prévisionnel	Valoriser les pôles de compétences ou Lycée des métiers pour le développement de parcours de formation dans le domaine professionnel en lien avec les CMQ Continuum bac-3 / Bac+3 Développement de l'apprentissage dans le supérieur Expérimentation de l'apprentissage jusqu'à 30 ans Accréditation et conventionnement entre les centres de formation post-bac et les universités (formations sanitaires et sociales) Plan de développement de la VAE
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 6	**Sécuriser les parcours (professionnels et de formation)**

Contexte	La France s'inscrit dans la stratégie européenne « Europe 2020 », qui vise, entre autres, à réduire le taux d'abandon scolaire (objectif de 10% maximum). La lutte contre le décrochage scolaire est un enjeu majeur pour le système de formation. En effet, les décrocheurs sont plus souvent confrontés à des situations de chômage : « *en 2012, parmi les jeunes sans diplôme sortis de formation initiale depuis un à quatre ans et présents sur le marché du travail, 47% sont au chômage et 53% ont un emploi. Ces taux sont respectivement de 10% et de 90% pour les diplômés de l'enseignement supérieur* »[7]. Pour les actifs, la sécurisation de leurs parcours professionnels passe par la reconnaissance de leurs compétences, les possibilités de reconversion et d'évolution, et par l'accès à des formations qualifiantes et certifiantes.
Objectifs	Agir de façon préventive et curative sur les situations de décrochage ou de rupture Renforcer la connaissance des dynamiques de réalisation des parcours professionnels Encourager la maîtrise de compétences socles Accompagner les mobilités professionnelles Favoriser l'accès à une qualification professionnelle
Plan d'action prévisionnel	Développement de la mixité des parcours et des publics sur les dispositifs de formation Analyse de parcours professionnels Egalité d'accès aux formations sanitaires et sociales Développement des compétences transversales Renforcement et développement des compétences d'accompagnement des acteurs de l'AIOA et de la formation (CEP, SPRO, OF, …)
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

[7] *INSEE, Les décrocheurs du système éducatif : de qui parle-t-on ?*

Axe stratégique 7	Encourager le développement de la qualité des formations

Contexte	La qualité de la formation et l'innovation pédagogique participe à la réussite des apprenants dans leurs parcours de formation et leurs parcours professionnels. C'est un levier qui doit être activé au sein des établissements et des organismes de formation (ingénierie et pédagogie, positionnement et accompagnement pédagogique apports du numérique, individualisation des parcours…) ainsi que dans le cadre plus large des formations en alternance. Ceci afin de renforcer les liens entre organismes de formation et entreprises, favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, optimiser les apprentissages dans le cadre de l'alternance… Au-delà des seules formations alternées, il s'agit d'œuvrer également en faveur d'un rapprochement entre entreprises et appareil de formation afin d'inscrire davantage ces derniers dans la dynamique de leur territoire d'influence.
Objectifs	Accompagner l'innovation pédagogique Favoriser l'usage du numérique en formation Optimiser les pratiques de l'alternance et de la co-formation Développer la formation des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage Engager les OF sur des stratégies d'amélioration continue (QUALEDUC, EDUFORM, référentiel CNEFOP pour l'apprentissage, ISO ...) Aider à l'individualisation des parcours Accompagner les organismes de formation dans leur respect du décret qualité
Plan d'action prévisionnel	Développement des plateformes technologiques Soutien à des modalités pédagogiques innovantes Négociations de conventions d'objectifs et de moyens sur la promotion et le développement de l'apprentissage Développement d'un campus numérique apprentissage Développement du numérique éducatif (formations sanitaires et sociales) Appel à projets innovation pédagogique (formations sanitaires et sociales) Coordonner les différents financeurs de formation dans une mise en œuvre collégiale du décret qualité
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 8	**Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs de l'accueil – information – orientation (AIO)**

Contexte	La mise en réseau des services d'AIO ainsi que la recherche d'articulation de ces services avec les dispositifs et acteurs de l'emploi et de la formation présents sur le territoire est une des responsabilités confiées par la loi de 2014 à la Région. La complémentarité et la coopération des acteurs de l'orientation est un des enjeux de la réussite des parcours d'orientation des usagers : les acteurs doivent travailler ensemble pour dépasser certaines complexités, améliorer leurs pratiques. L'interconnaissance des acteurs et leur maîtrise des dispositifs mobilisables doivent en effet permettre à l'usager d'être rapidement et correctement accompagné et orienté par l'ensemble du réseau des opérateurs. Depuis 2014, le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) et le SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) ont été l'occasion de développer des méthodologies innovantes permettant de répondre à cette nécessité. Les « communautés de métiers » notamment : elles consistent en la mise en place d'espaces (digitaux ou non) et l'animation de rencontres entre pairs et entre réseaux. Elles permettent aux opérateurs d'échanger sur leurs pratiques, leurs savoir-faire, de confronter leurs approches, de se perfectionner sur le métier.
Objectifs	Améliorer la connaissance mutuelle des acteurs de l'orientation Mettre en réseau les acteurs Animation territoriale DFDE Diffuser une culture commune Renforcer la professionnalisation des acteurs Coordonner au plan régional et local les acteurs
Plan d'action prévisionnel	Charte d'engagement des opérateurs Animation de groupes SPRO au niveau local Coordination régionale des réseaux d'opérateurs du SPRO et du CEP Soutien aux initiatives locales favorisant la coopération entre acteurs du SPRO TLV et du CEP Programme d'appui et de professionnalisation des acteurs Actions d'échanges de pratiques et développement d'une communauté de métiers Outils dédiés aux professionnels (données socioéconomiques, portail, plateforme collaborative…) Création d'une identité visuelle
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 9	Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers

Contexte	Aujourd'hui, les choix d'orientation s'opèrent, entre autres, en fonction des informations disponibles sur les métiers. L'objectivité et l'exhaustivité de ces informations est primordiale pour permettre à chacun d'effectuer des choix éclairés et élever le niveau d'ambition des publics. Or, certains métiers font l'objet de représentations sociales erronées, stéréotypées et les connaissances véhiculées sur leurs conditions d'exercice et leur environnement économique ne sont pas fiables. De plus, la constante évolution du monde du travail et les mutations économiques permanentes, obligent les professionnels de l'orientation à actualiser en permanence leurs connaissances et à changer leur regard sur certains métiers pour garantir la réussite des choix d'orientation de leurs publics et par la suite de leurs parcours professionnels.
Objectifs	Permettre aux usagers de faire des choix éclairés Diversifier les choix d'orientation Proposer une information objective et complète sur les métiers et les formations Favoriser une meilleure connaissance des métiers porteurs Valoriser les secteurs en tension
Plan d'action prévisionnel	Soutien aux initiatives locales ou de secteurs professionnels destinées à informer sur les métiers Soutien aux actions initiées dans le cadre de la « relation école-entreprises » Application web d'accompagnement à l'élaboration du parcours Outil pour les professionnels « données socioéconomiques » Actualisation des connaissances des conseillers
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 10	**Offrir à chaque citoyen un service d'information et d'orientation de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie**

Contexte	Le service public de l'orientation doit assurer à chaque citoyen l'accès à une information gratuite complète et objective sur les métiers, les conditions d'exercice, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. Il doit également garantir l'existence de services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseau. Or, la multiplicité des structures opérant dans le champ de l'Accueil information Orientation et leur manque de lisibilité rendent le parcours de l'usager complexe et partant ne favorisent pas l'accessibilité du service. Par ailleurs, la diversité des approches de chaque réseau ne permet pas de garantir un service de qualité homogène.
Objectifs	Rendre visible le SPRO TLV Garantir l'accessibilité des informations et des services Garantir la fluidité du parcours des usagers Renforcer la qualité des informations délivrées
Plan d'action prévisionnel	<u>Actions en direction du grand public</u> Déploiement d'outils « grand public » : portail des ressources orientation formation emploi, application web d'accompagnement à l'élaboration du parcours, Plateforme d'information sur la formation et l'orientation Promotion du SPRO Guide des lieux SPRO - CEP Mise en place de comités d'utilisateurs <u>Actions en direction des professionnels :</u> Référentiel qualité commun Echanges de pratiques, actions de professionnalisation inter-réseaux d'opérateurs
Expérimentation	
Résultats attendus	Connaissance et utilisation des services de proximité par les usagers et les acteurs du territoire Capacité des outils dématérialisés à apporter un 1er niveau d'information Complémentarité des opérateurs et actualisation de leurs connaissances Diminution du nombre d'étapes franchies par l'usager dans le cadre de son parcours
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique 11	Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs

Contexte	Aujourd'hui, le repérage des publics décrocheurs est beaucoup plus précis et la prise en charge efficace. Cependant, les problématiques du décrochage scolaire mais également universitaire restent une préoccupation nationale et régionale. Dans le cadre des campagnes d'intervention auprès des décrocheurs, le panel des solutions proposées aux jeunes contactés par les professionnels des plateformes de suivi et d'appui pourrait être complété et leur cohérence renforcée.
Objectifs	Rendre lisibles les solutions proposées Elargir le cercle des acteurs de la lutte contre le décrochage Diversifier les alternatives disponibles pour les décrocheurs universitaires
Plan d'action prévisionnel	Campagne de prévention du décrochage Mise en place d'une coordination des acteurs des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) Actions d'actualisation des connaissances des professionnels intervenant sur les PSAD Promotion des outils d'information du public
Expérimentation	Elaboration de partenariats impliquant les branches professionnelles dans la recherche de solutions.
Résultats attendus	
Indicateurs	Ceux-ci seront définis au sein de la commission évaluation du CREFOP

Axe stratégique transversal 12	**Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes**

Contexte

L'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes est inscrite dans la Constitution et dans les textes internationaux ratifiés par la France pourtant, les disparités entre les sexes demeurent bien réelles. La réussite et l'échec scolaire, la réussite et l'échec en matière d'insertion professionnelle restent des phénomènes relativement sexués.

Cette politique publique est « Grande cause nationale » pour la durée du quinquennat.

1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle.

Les conventions académiques en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

Les plans sectoriels mixité (Transport/logistique ; aide aux personnes, banque assurance, numérique.)

Le plan entrepreneuriat

Atouts	Faiblesses
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans de 78.1 % (76.1 % National Insee 2011) Un taux de chômage des femmes moins élevé en Bourgogne Franche Comté (8.8% contre 9.2% pour les femmes au national- 3e trim. 2017)	La non mixité des métiers, seulement 12 % des métiers sont mixtes (40 % de représentant de l'autre sexe) Les femmes occupent 18 % des postes de cadres dirigeants dans la région et 22 % en moyenne nationale En 2012, le salaire net moyen pour les femmes en EQTP est plus faible en Bourgogne Franche-Comté (20 047 €) qu'en France métropolitaine (22 702 €). On constate que le revenu salarial annuel moyen des femmes est inférieur de 26 % à celui des hommes *Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté- N 8 du : 15/09/2016* 30 % de femmes créatrices d'entreprise en France

Objectifs

Favoriser la mixité des formations et des métiers

Lutter contre la précarisation de l'emploi féminin

Soutenir l'entrepreneuriat féminin

Plan d'action prévisionnel

Lutte contre les stéréotypes sexistes et les obstacles qu'ils créent à la mixité dans les filières des voies générale, professionnelle, technologique et d'apprentissage, en professionnalisant les acteurs du SPRO.

Intégration dans chacun des axes stratégiques de cette priorité et rendre compte de cette réalité via la production d'indicateurs sexués (% femmes dans les dispositifs, nombre d'actions de professionnalisation dédiées.)

Accompagnement au déploiement des plans mixité sectoriels (en particulier numérique)

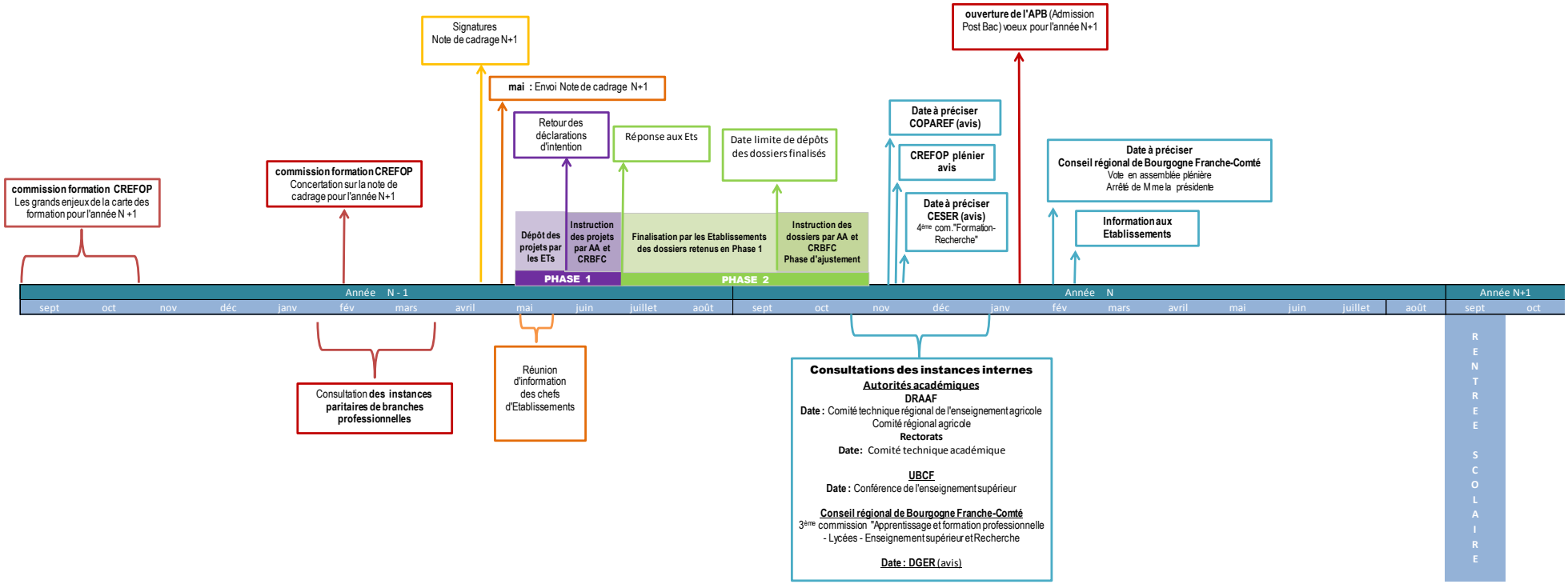
Résultats attendus	1/3 des formations et métiers mixtes d'ici 2025 Réduire le taux de chômage des femmes DELD Atteindre 40% de créatrices d'entreprises Réduire les inégalités salariales femmes hommes par l'élévation du niveau de qualification des femmes les moins qualifiées ou et en situation précaire.
Indicateurs	Nombre de femmes et hommes par filières de formation – formation professionnelle initiale voie scolaire – formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi (formation à la création/reprise d'entreprises) Nombre de femmes et hommes par section d'apprentissage Nombre d'hommes et de femmes DE dont DELD Nombre d'hommes et de femmes dans le plan 500 000 formation

9. Les schémas adossés

Schéma d'évolution de la carte des formations initiales

Calendrier scolaire : de septembre à septembre

Rétro-planning - Carte des Formations



Service public régional de la formation professionnelle

La stratégie de mandat 2016-2020 porte deux mesures phares :

- Former 20 000 demandeurs d'emploi par an,
- Adapter les formations aux besoins des territoires et de l'économie

Une compétence structurante et fondamentale de la Région :
Les différentes phases de décentralisation ont confié aux régions un large champ de compétences en matière de formation professionnelle, qui leur confère une responsabilité majeure dans la définition des dispositifs et de l'offre de formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi.
La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, renforce de nouveau ce champ de compétences régionales en confiant aux régions la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle (SPRF).
Au service d'une finalité : favoriser une offre de formation diversifiée correspondant à la fois aux besoins des habitants, des entreprises et des territoires :
Ce service public régional de la formation professionnelle, opérationnel depuis le 1er janvier 2017, permet de faire face au défi de la lutte contre le chômage :

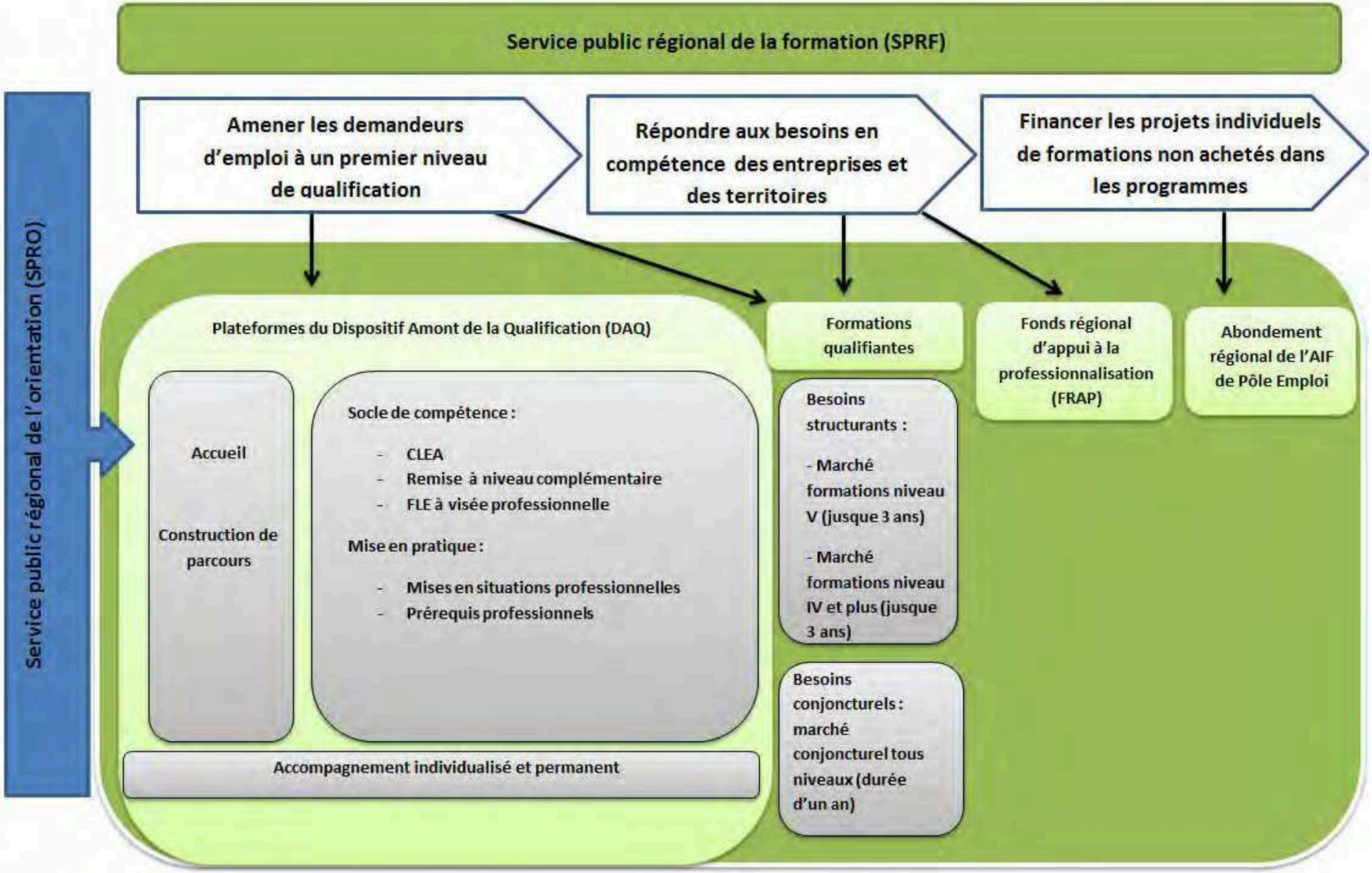
- En conduisant les demandeurs d'emploi à un premier niveau de qualification professionnelle reconnu (niveau V = CAP/BEP),
- En répondant aux besoins de compétences exprimées par les entreprises et les territoires.

Il s'inscrit dans l'ambition du conseil régional d'articuler ce service public régional de la formation avec le service public régional de l'orientation (SPRO).
Le SPRF reprend l'ensemble des moyens engagés par la Région en faveur de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi jeunes et adultes, en particulier en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Il permet de structurer sur les territoires une offre de formation pérenne et cohérente, tous financeurs confondus, tant pour les bénéficiaires demandeurs d'emploi que pour les entreprises au regard de leurs besoins en compétences.
Il repose sur les principales interventions suivantes :

- Le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ) : un dispositif spécifique de préparation à la qualification, adapté et individualisé pour répondre aux différents besoins des demandeurs d'emploi les moins qualifiés (remises à niveau, CLEA, immersion professionnelle…) ; la mise en œuvre du dispositif s'appuie sur des opérateurs habilités pour 4 ans sur 21 plateformes (zones d'emploi) couvrant l'ensemble du territoire régional,
- La mise en œuvre sur les mêmes périmètres d'actions linguistiques à destination des personnes en situation d'illettrisme ou ayant de besoins en français langue étrangère (FLE),
- La structuration d'une offre de formation qualifiante pour les niveaux V, IV et III dans le cadre de marchés de formations destinés à répondre aux besoins structurels (durée de 3 ans), complétés par un, ou plusieurs, marché(s) destiné(s) à répondre aux besoins conjoncturels (durée d'1 an),
- La mise en œuvre du fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP), en réponse aux difficultés de recrutement à court terme des entreprises qui s'engagent à recruter les demandeurs d'emploi (CDD de 6 mois minimum) à l'issue de la formation. Le dispositif est cofinancé par les OPCA et Pôle emploi,

- Le soutient à l'accès individuel à la formation pour des demandeurs d'emploi qui ne trouveraient pas de réponse dans le programme régional de formation dans le cadre d'un partenariat avec Pôle emploi et en ciblant certaines formations de niveau III, ainsi que sur les formations de niveaux II et I,
- La sécurisation du parcours du bénéficiaire par l'agrément à la rémunération de l'ensemble des formations achetées par la Région.

Le SPRF et ses différentes composantes et modalités d'intervention sont synthétisés dans le schéma suivant


Service public régional de la formation (SPRF)
Service public régional de l'orientation (SPRO)
Amener les demandeurs d'emploi à un premier niveau de qualification
Répondre aux besoins en compétence des entreprises et des territoires
Financer les projets individuels de formations non achetés dans les programmes
Plateformes du Dispositif Amont de la Qualification (DAQ)
Accueil
Construction de parcours
Socle de compétence :
- CLEA
- Remise à niveau complémentaire
- FLE à visée professionnelle
Mise en pratique :
- Mises en situations professionnelles
- Prérequis professionnels
Accompagnement individualisé et permanent
Formations qualifiantes
Besoins structurants :
- Marché formations niveau V (jusque 3 ans)
- Marché formations niveau IV et plus (jusque 3 ans)
Besoins conjoncturels : marché conjoncturel tous niveaux (durée d'un an)
Fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP)
Abondement régional de l'AIF de Pôle Emploi

LE SCHEMA REGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Une ambition régionale forte : garantir le maintien de personnel d'intervention sociale et soignant de qualité en Bourgogne Franche-Comté

Par la loi du 13 août 2004 dite Acte II de la Décentralisation, les Régions ont vu leur compétence en matière de formation professionnelle renforcée par le transfert des formations paramédicales, de sages-femmes et de travailleurs sociaux.

Désormais, les Régions disposent d'une véritable compétence d'autorité organisatrice en matière de formations sanitaires et sociales que ce soit par la voie de la formation initiale ou par la voie de la formation continue.
Elles disposent également d'une responsabilité majeure en matière d'agrément et de financement des formations sanitaires et sociales. Elles ont investi cette nouvelle mission et sont devenues de véritables acteurs, tant en matière de pilotage que de régulation de l'appareil de formation.

Pour ce faire, les Régions élaborent leur contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles qui vaut schéma régional des formations sanitaires et sociales.
Elles définissent et mettent en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux, donnent leur avis sur les quotas d'entrées en formation paramédicale et de sages-femmes, les répartissent entre les centres de formations.
Elles agréent et autorisent l'ouverture de centres de formations paramédicales, de sages-femmes et depuis 2017 les centres de formation en travail social. Enfin, elles attribuent des bourses sur critères sociaux aux étudiants entrant en formation sanitaire et sociale et garantissent la gratuité des formations de niveau IV et V aux demandeurs d'emploi dans le cadre du service public de la formation en lien avec Pôle emploi.

A ce titre, les Régions peuvent prendre en compte les enjeux d'aménagement du territoire et apporter une réponse positive aux questions relevant du binôme emploi-formation.

C'est dans un contexte de mutation et d'évolution des secteurs sanitaire et social, ainsi que de de fusion institutionnelle que la Région Bourgogne Franche-Comté souhaite élaborer le volet Formations Sanitaires et Sociales de son CPRDFOP, afin d'identifier les orientations des 5 prochaines années (2017-2021) grâce à une approche transversale, à la croisée d'enjeux de santé publique et de cohésion sociale.
Les besoins à prendre en compte pour l'élaboration de ce schéma sont multiples :

- **Les besoins des employeurs** en termes d'emplois ;
- **Les besoins des salariés** dont les qualifications et les nécessités de professionnalisation croissent ;

- **Les besoins des usagers bourguignons-francs-comtois** dont l'accès à des soins et à un accompagnement social de qualité demeure un droit fondamental ;
- **Les besoins des territoires**, avec une nécessité de travailler sur l'attractivité de certains bassins d'emploi et de lutter contre les déserts médicaux ;
- **Le processus d'universitarisation des formations sanitaires et sociales** qui, s'il tend à l'élévation des qualifications des apprenants, ne doit pas couper les formations des territoires et de la pratique professionnelle.

La finalité du schéma régional est donc de faire de l'action sanitaire et sociale un enjeu pour la Bourgogne Franche-Comté et permettre à tous les bourguignons-franc-comtois d'accéder à des soins ainsi qu'à un accompagnement et une intervention sociale de qualité.

Un schéma qui décline les axes stratégiques de la politique de formation de Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre du CPRDFOP

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales offre un cadre d'intervention régional pour proposer des formations accessibles à tous, complémentaires et adaptés aux territoires et aux besoins des employeurs.

Ce schéma permet donc de prévoir et de susciter les évolutions nécessaires des formations des travailleurs sociaux et des personnels de santé en vue de mieux répondre aux priorités des politiques sociales, aux besoins des populations, des employeurs et des salariés.
Il fixe les orientations pluriannuelles et les priorités régionales relatives à l'organisation et à l'évolution des dispositifs de formation. C'est un outil de régulation de l'offre de formation visant à renforcer les cohérences et la complémentarité entre les interventions des divers acteurs.

Via 3 objectifs :

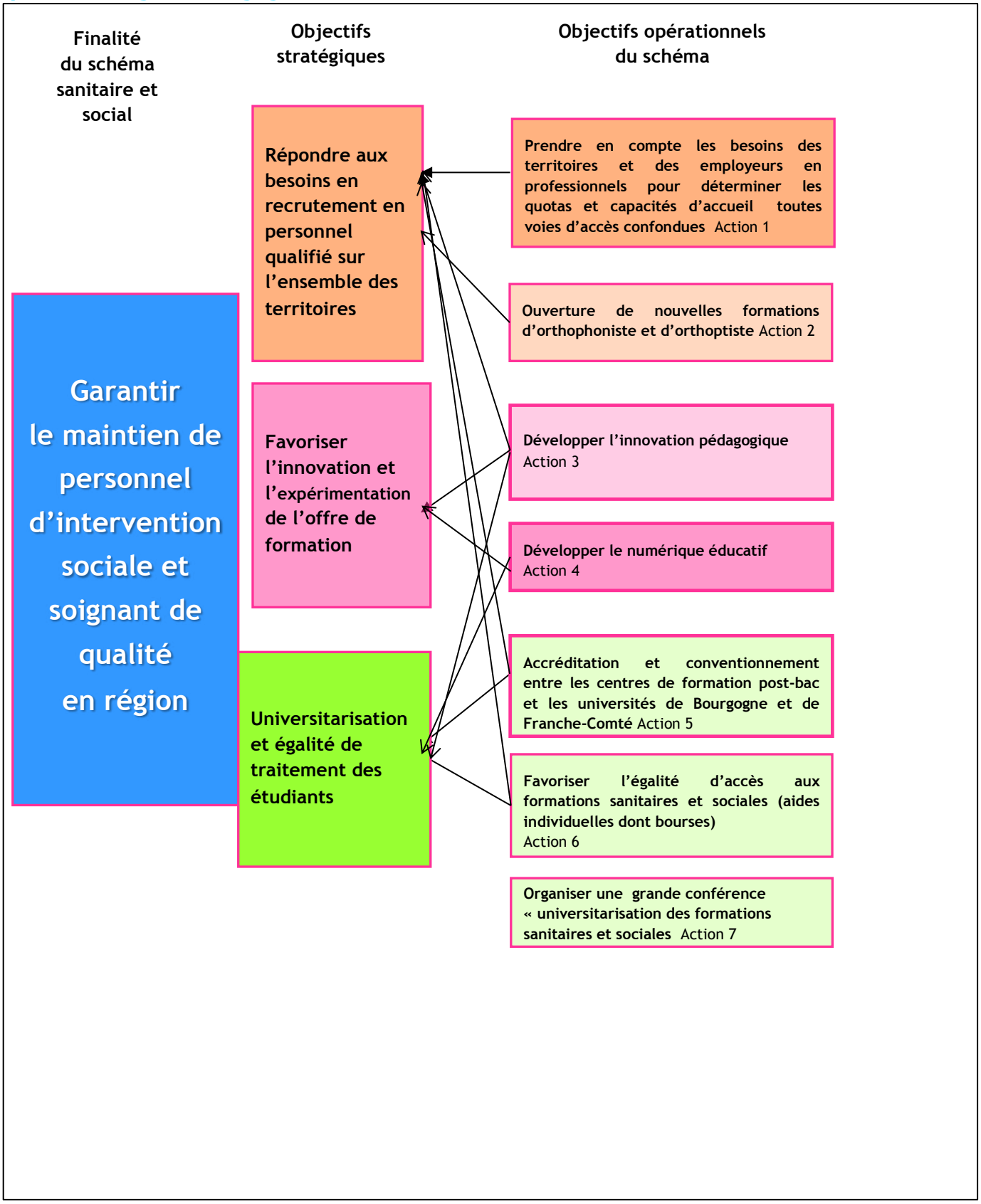
Le schéma régional des formations sanitaires et sociales s'articule autour de 3 objectifs :

↳ Répondre aux besoins en recrutement de personnel qualifié sur l'ensemble du territoire ;

↳ Donner une large place à l'innovation et à l'expérimentation de l'offre de formation ;

↳ Faire de l'universitarisation des formations sanitaires et sociales une opportunité en termes d'élévation des compétences, d'une égalité de traitement des étudiants au profit de tous les territoires.

Une finalité = Garantir le maintien de personnels d'intervention sociale et soignants de qualité en région Bourgogne Franche-Comté



I-Répondre aux besoins en recrutement en personnel qualifié sur l'ensemble des territoires

Prendre en compte les besoins des territoires et des employeurs en professionnels pour déterminer les quotas et capacités d'accueil toutes voies d'accès confondues

↳Action 1 : Permettre une révision régulière des quotas et des capacités d'accueil en formation en tenant compte des différentes voies d'accès à la formation.

Les débats inhérents aux deux groupes de travail qui ont eu lieu en mars 2017, les remontées des employeurs à travers notamment leurs observatoires de branches comme UNIFAF, ou des schémas départementaux font apparaître la nécessité de faire évoluer la carte des formations et le nombre de formés pour répondre aux enjeux en matière d'emploi et de territoires.

Plusieurs formations sont ciblées, notamment les formations d'aides-soignants, d'accompagnants éducatifs et sociaux, les conseillers en éducation sociale et familiale, les orthophonistes…

La question de l'organisation territoriale de l'offre de formation, se pose de façon distincte selon que le nombre de professionnels concernés est réduit ou important.
En effet, pour un effectif réduit, la question n'est pas tant la localisation de l'offre de formation (puisque celle-ci, pour des raisons évidentes d'économies d'échelles, peut être unique en région voire implantée hors région) que celle de l'attractivité des certains territoires bourguignons-francs-comtois qui peinent à attirer et conserver des personnels qualifiés.
Pour des professions aux cohortes plus nombreuses (métiers de l'aide à domicile, cohorte des aides-soignants et infirmiers notamment) il peut s'agir de raisonner davantage en terme d'adéquation entre besoins de professionnels, adaptation de leurs compétences et localisation des formations. Les formations sur un territoire contribuent à fidéliser les futurs professionnels en les maintenant sur des territoires parfois fragiles. Aujourd'hui la répartition des capacités des aides-soignants et des quotas infirmiers correspond d'abord à un héritage historique qu'il convient de réinterroger.
La Bourgogne Franche-Comté se caractérise également par des fragilités assez marquées dans les zones rurales, notamment pour l'offre de soins ambulatoire et le médico-social. Les départements de la Nièvre comme de la Haute-Saône apparaissent comme les plus touchés par ces problématiques. Dans ces conditions, les effectifs des formés ne doivent-ils par être renforcés sur les zones rurales qui, bien que peu denses, ont du mal à attirer du public, plutôt que sur les zones urbaines plus attractives ?
La question de l'analyse des « besoins » de professionnels de santé et de l'intervention sociale sera étudiée dans le cadre du réseau d'observation sanitaire et sociale pilotée pour la Région par EMFOR, en partenariat avec l'ARS, la DRJSCS, les branches professionnelles et les OPCA.
En parallèle, la construction de parcours et de filières notamment sur le niveau V (AES, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et les bacs professionnels (SAPAT et ASSP) doivent faire l'objet d'un chantier distinct. Les allègements de formation et les passerelles inhérents aux référentiels de formation doivent être pleinement actifs pour permettre la fluidité des parcours, les compléments de formation dans un cadre sécurisé. Toutefois, le

nombre de places SAPAT et ASSP étant important, l'insertion des bacheliers devra faire l'objet d'une attention particulière notamment aux vues des enquêtes IVA-IPA. Leur faible capacité à intégrer la filière infirmier et les difficultés rencontrées par les élèves intégrant les formations AES et aides-soignants doivent conduire à réfléchir à la construction de mesures d'accompagnement afin conduire les élèves à la réussite.
L'exploitation de la dernière enquête emploi de l'Observatoire UNIFAF qui devrait être disponible à l'hiver 2017 sera riche d'enseignements notamment sur les besoins en formation aux métiers de la rééducation et de niveau V (aide-soignant et nouveau diplôme d'accompagnant éducatif et social).

↳Action 2 : Ouverture de nouvelles formations d'orthophonistes et orthoptistes

Pour les autres métiers de la rééducation, si la pénurie est soulignée par l'observatoire de branche UNIFAF, d'autres partenaires comme les Conseils départementaux font également part, dans leurs schémas départementaux en faveur des personnes handicapées, de pénurie de personnels de rééducation dont les orthophonistes.
La création de l'Institut interrégional des métiers de la rééducation (IIFMR), de Mulhouse en septembre 2012 qui forme aux diplômes d'ergothérapeute et de psychomotricien, offre une première réponse.
Les cinq ex-Régions du Grand Est (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) se sont engagées sur la voie d'une coopération interrégionale pour répondre aux besoins sur ces deux métiers. La création de cet institut interrégional de formation en psychomotricité et en ergothérapie constitue une « première » au plan national. Aucune structure de ce type n'existe à ce jour.
Cette coopération interrégionale est le gage d'une efficience des moyens publics et d'une réponse graduée aux besoins d'emplois des psychomotriciens et ergothérapeutes identifiés dans le Grand Est.
Les étudiants sont sélectionnés à l'issue de la PACES de médecine de chaque UFR régionale concernée. La collaboration et le partenariat noués avec les universités du Grand Est sont également à souligner. Ainsi, les UFR de médecine des Universités de Bourgogne et de Franche-Comté, sélectionnent 12 ergothérapeutes et 10 psychomotriciens chaque année.

En parallèle, un nouvel institut de formation d'ergothérapeutes a ouvert à Nevers en septembre 2017. Autorisée pour 3 ans, elle doit accueillir 30 nouveaux élèves.

Toutefois, reste en suspens la question du manque d'orthophonistes et orthoptistes en fonction.
Comme le soulignent les départements, le manque d'orthophonistes rend difficile la prise en charge complète en établissement et en milieu ordinaire, pourtant nécessaire pour assurer une continuité des soins en direction des personnes handicapées et/ou âgées.

Une récente étude conduite par EFIGIP en Franche-Comté comme les travaux conduits dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales Bourguignon (2013-2017) démontre les forts besoins d'orthophonistes sur le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté.

Aussi, et afin de répondre aux besoins, une réflexion doit être conduite pour étudier quelle réponse formative peut être mise en place pour augmenter le nombre d'orthophonistes sur le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté.

A ce jour, cette formation est ouverte, dans la limite d'un quota de 25 places, à la seule l'Université de Franche-Comté.

De même, l'Agence régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté fait remonter un besoin en orthoptistes pour faire face, entre autres, à la pénurie d'ophtalmologistes. De plus le décret du 6 décembre 2016 revoit les conditions d'exercice des orthoptistes et élargit leurs compétences. L'orthoptiste intervenait surtout dans la préparation de l'examen médical réalisé par le médecin. Il peut désormais assurer le suivi d'un patient dont la pathologie visuelle a déjà été diagnostiquée.
Cette formation n'existe pas en Bourgogne-Franche-Comté ; de niveau bac+3, elle est sanctionnée par un certificat de capacité délivré par les UFR de médecine.

Le réseau d'observatoire sanitaire et social piloté par EMFOR pourra investiguer le besoin et la territorialisation.
Par ailleurs, dans le cadre d'une concertation avec les deux universités de Bourgogne et de Franche-Comté et les professionnels de santé oculaire, l'étude de l'ouverture de la filière orthoptiste sera engagée en vue de la formation de 20 étudiants par an.

II-Favoriser l'innovation et l'expérimentation de l'offre de formation

↳Actions 3 et 4 : Développer l'innovation pédagogique et le numérique éducatif

La Région souhaite favoriser l'innovation pédagogique des instituts de formation paramédicales, de sages-femmes et de travailleurs sociaux ainsi qu'encourager les mutualisations et le décloisonnement des formations sanitaires et sociales.

L'offre de formation sanitaire et sociale en Bourgogne-Franche-Comté, pour laquelle la Région a une compétence de droit commun, est caractérisée par des formations centralisées à Besançon et Dijon (essentiellement pour les formations paramédicales de niveau II et les formations sociales dispensées par l'IRTS et l'IRTESS).

L'usage de nouvelles modalités pédagogiques est nécessaire pour garantir sur tout le territoire une équité des apports et connaissances. De plus, la transposition des formations sanitaires et sociales dans le système LMD impose de tisser des partenariats avec les Universités de Bourgogne et Franche-Comté, de travailler sur une coopération qui se traduit par une participation aux enseignements, aux jurys et à la certification. Or l'intervention d'universitaires dans les écoles et instituts régionaux n'est pas toujours possible en raison des distances. L'usage de nouvelles modalités pédagogiques est donc nécessaire pour garantir sur tout le territoire une équité des apports et connaissances universitaires.

L'apport et l'usage de nouveaux supports numériques peuvent permettre également d'enrichir la pédagogie et de développer de nouvelles approches en direction des jeunes publics (digital native) et de répondre également aux nouvelles recommandations de la Haute Autorité de Santé Publique.

Le déploiement territorial des formations via notamment les TIC permet de répondre aux enjeux de démocratisation de l'accès aux formations, et constitue une réponse adéquate

aux contraintes financières des établissements d'une part, et de mobilité de la population rurale d'autre part.

Ils peuvent permettre aux étudiants comme aux salariés en formation continue d'être mis en situation grâce, entre autres, à des jeux de rôle et de simulation.
Ces nouvelles technologies apportent également une réponse à l'éloignement du lieu de formation ou à l'impossibilité de se déplacer dans un milieu fortement rural. Elles facilitent également la mise en œuvre des actions de formation, grâce au développement de modalités et de contenus pédagogiques, offrant une réponse plus souple face aux contraintes budgétaires et de ressources humaines.

Il s'agit de pouvoir proposer une offre innovante et adaptée à destination des apprenants en formations sanitaires et sociales en Bourgogne-Franche-Comté intégrant les supports numériques (MOOCs et MOODLEs), espaces numériques de travail, mannequins de simulations ou encore serious games…. Cette offre doit donc intégrer de nouvelles modalités d'apprentissage, construites en lien avec les Universités mais également les professionnels de terrain à travers des cas concrets inspirés de situations réelles. La Région soutiendra via un règlement d'intervention spécifique ce type de projets au sein des organismes de formation autorisés et agréées de Bourgogne-Franche-Comté (action 4).

En parallèle, les secteurs sanitaire, médico-social, social et éducatif restent encore trop cloisonnés. Il existe une insuffisance de coordination entre les professionnels, notamment pour les intervenants à domicile (intervention, accompagnement social comme pour les soins) qui nuit à une prise en charge globale de la personne.
Concernant les travailleurs sociaux, leur mode d'intervention a évolué et les place aujourd'hui dans une position de plus en plus partenariale et hors structure. En outre, les référentiels de formation sont en pleine évolution et offrent la possibilité de mettre en place des temps d'échanges pouvant aller jusqu'à des cours en commun pour certaines formations.
Dans ce cadre, la Région via un règlement d'intervention spécifique pourra soutenir des projets présentés par des instituts de formation de Bourgogne-Franche-Comté incluant des innovations pédagogiques visant à briser les représentations, décloisonner les secteurs sanitaire et social, améliorer la connaissance institutionnelle et pluridisciplinaire des étudiants en formation ; il s'agit de soutenir des séminaires, des colloques, des temps d'échange communs entre écoles.
L'objectif est de développer dès la formation une vision globale de la prise en charge des personnes, notamment lorsqu'elles font l'objet de problématiques diverses (personnes handicapées vieillissantes par exemple).
Il pourra par exemple s'agir d'échanges entre les éducateurs jeunes enfants, les puéricultrices et les sages-femmes sur la protection de l'enfance, le soutien à la parentalité ou encore le dépistage précoce du handicap. Cette identification doit se faire par les responsables des instituts de formation en collaboration avec les professionnels de terrain (action 3).

III-Universitarisation et égalité de traitement de tous les étudiants

↳Action 5 : Accréditation et conventionnement entre les centres de formation post-bac et les universités de Bourgogne et de Franche-Comté

Processus engagé en 2009 par la formation d'infirmier, l'universitarisation des formations paramédicales, de sages-femmes et en travail social est désormais en marche. Les référentiels formations sont soit déjà réformés ou en passe de l'être pour intégrer les maquettes universitaires européennes (crédits ECTS et reconnaissance aux grades de licence ou master).
La mise en œuvre de ces réformes suppose une formalisation des relations entre les instituts de formation, la région et les universités par le biais de convention de partenariat et d'objectifs.
Ces conventions sont nécessaires à la reconnaissance des diplômes au grade de licence ou master par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et précisent la participation des universités aux instances pédagogiques, leurs contributions aux enseignements (y compris l'habilitation des enseignants) et aux jurys d'examen.
A ce jour, les formations infirmier, IADE et masseur-kinésithérapeute sont universitarisées. Elles ont donné lieu à des signatures de conventions tripartites voire quadripartites entre les instituts de formation, les Universités et la Région. Suite à la fusion des deux ex-régions et dans le cadre du renouvellement de ces conventions qui arriveront à échéance fin août 2018, les parties prenantes doivent renégocier les accords passés et faire converger les modalités contractuelles de manière à ce que tous les instituts de formation et tous les étudiants bénéficient de la même qualité de formation et du même niveau d'intervention de chaque université.
C'est pourquoi, dès septembre 2017, la Région conduira un travail collaboratif avec les deux universités et les instituts de formation pour mettre à plat les conventions existantes avec un objectif d'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire de Bourgogne-Franche-Comté.
En parallèle, les diplômes en travail social de conseiller en éducation sociale et familiale, d'éducateur spécialisé, éducateur jeune enfant, éducateur technique spécialisé et d'assistant en service social sont rénovés pour être reconnus au niveau II. Aussi, dans ce cadre, il s'agit pour les instituts de formation en travail social, en lien avec la DRJSCS et le Rectorat, d'engager les procédures d'accréditation auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Un comité de pilotage réunissant tous les acteurs concernés a été réuni le 25 octobre 2017 pour entamer ce chantier.
Ces accréditations supposent également la signature de conventions entre les instituts de formation en travail social et les deux universités de Bourgogne Franche-Comté, travail qui sera entrepris dès 2018.

↳Action 6 : Favoriser l'égalité d'accès aux formations sanitaires et sociales : Convergence des aides aux apprenants

Suite à la grande conférence santé du 5 février 2016, le gouvernement a décidé d'aligner les bourses destinées aux élèves en formation paramédicale et de sage-femme sur celles attribuées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et gérées par les CROUS. Pour ce faire un décret est paru le 8 décembre 2016.
Aussi, la Région a adopté le 31 mars 2017 un nouveau règlement d'intervention appliquant ce nouveau décret dans ses modalités d'attribution de bourses, et l'a également étendu aux étudiants en travail social par souci d'équité de traitement. De ce fait, elle a harmonisé sur l'ensemble du territoire de Bourgogne-Franche-Comté son dispositif d'aide sociale pour la rentrée de septembre 2017.

La Région Bourgogne-Franche-Comté, à travers les conventions signées avec les universités, veillera à ce que chaque étudiant puisse bénéficier des mêmes avantages et droits d'accès aux formations.
De plus, elle harmonisera à l'échelle du nouveau territoire Bourgogne-Franche-Comté les modalités de prises en charge des indemnités de stage et des frais de déplacements réglementairement dus des étudiants paramédicaux en élaborant un règlement d'intervention régional.

↳Action 7 : Organisation d'une grande conférence « universitarisation des formations sanitaires et sociales »

Une rencontre entre les instituts de formation sanitaire et sociale et la Région, représentée par Mme Sylvie Laroche, vice-présidente en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage, des formations sanitaires et sociales et du dialogue social a eu lieu le 22 juin 2017.
Les débats et les échanges avec les centres de formation ont fait émergé le besoin de construire avec tous les acteurs partie prenante de ce processus, à commencer par les deux universités de Bourgogne et de Franche-Comté, une grande conférence sur l'universitarisation des formations sanitaires et sociales.
Elle doit permettre de poser les objectifs, de lever les freins et de faire émerger les bonnes pratiques. Dans le respect des compétences de chacun, il s'agit d'être acteur et ressource d'un processus d'universitarisation qui, à ce jour, demeure à construire mais dont les grandes lignes ont été posées par l'Etat sachant que, toutefois, leur mise en œuvre et le calendrier de ce processus demeurent à définir.
Cette conférence pourra être organisée au second trimestre 2018.

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

académies Besançon Dijon

RÉGION ACADÉMIQUE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

SCHEMA PREVISIONNEL DE DEVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION

2017-2021

Préambule 65
1- Le partenariat Etat-Région 67
2- Les enjeux partagés 68
3- Principes de gouvernance et outils de pilotage 69
4- Cadre de mise en œuvre du SPROTLV (volet scolaire) : PARCOURS AVENIR – Education nationale 70
5- Cadre de déploiement du SPROTLV (volet demandeurs d'emploi / salariés) – région Bourgogne – Franche – Comté 73
Ambition n°1 Développer un pilotage régional fort et partagé pour fédérer tous les acteurs 73
Ambition n°2 Garantir la complémentarité et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire 74
Ambition n°3 Donner à chaque usager les moyens de faire des choix éclairés et adopter une démarche d'amélioration continue du service 74

Fiches actions 76

Glossaire 95

Préambule

Face aux révolutions technologiques et aux mouvements permanents des marchés, l'évolution des métiers et des compétences représente, aux côtés de l'action économique, un levier indispensable pour la compétitivité et la croissance des entreprises ainsi que pour la sécurisation des actifs. L'enjeu pour la région est donc de mettre en synergie les interventions en matière de développement économique, de formation professionnelle et d'orientation.

L'ambition de la région, en lien avec l'Etat et les autorités académiques, est de développer la formation tout au long de la vie depuis la formation initiale jusqu'à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés. Une formation qui doit coller aux aspirations des personnes et aux besoins de l'économie régionale. C'est la réussite des parcours d'orientation puis de formation de chacun qui doit permettre d'accompagner les mutations des entreprises, de préserver les compétences et les emplois sur les territoires.

La loi du 5 mars 2014 a garanti l'effectivité du droit à la qualification tout au long de la vie et a insisté sur le développement d'une véritable culture de l'orientation tout au long de la vie, faisant en cela suite aux lois de refondation de l'école et relative à l'enseignement supérieur et la recherche.

L'orientation est une composante essentielle des stratégies en faveur de l'éducation, de la formation et de l'insertion professionnelle. Elle contribue aux politiques publiques en favorisant le développement du capital humain et de la main d'œuvre. C'est une dimension déterminante de la réussite de tout parcours en visant à permettre à chaque individu d'acquérir un ensemble de connaissances et de compétences pour devenir acteur de ses choix personnels et professionnels.

Le service rendu en matière d'information et de conseil doit par conséquent garantir un niveau de qualité permettant **l'adaptabilité durable des publics dans l'environnement économique et professionnel** en créant les **conditions d'une orientation choisie.**

Le Service Public Régional de l'Orientation Tout au Long de la Vie (SPROTLV[1]), service à compétences partagées entre l'Etat et la Région, se répartit de la façon suivante :

- L'Etat « définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants […] il met en œuvre cette politique dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux étudiants et aux élèves ».

- La région, quant à elle, coordonne l'action des autres organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation ainsi que la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) des demandeurs d'emploi et des salariés.

Afin de renforcer l'efficacité du service rendu, la loi a voulu que **la région soit le chef de file en matière d'orientation tout au long de la vie** et la désigne comme autorité organisatrice au plan local avec notamment pour missions :

  - De s'assurer de la qualité et de l'objectivité des conseils en orientation et de coordonner les offres de services disponibles dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie,

- De veiller à la maîtrise par les membres du SPRO[8] des cartes de formation, des programmes et opportunités d'insertion du territoire,
- D'organiser sur son territoire le réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE[9].

Le schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation, tel qu'il est proposé a été élaboré dans le cadre d'échanges quadripartites permettant de partager un regard stratégique entre l'État, la région, et les partenaires sociaux au sein du CREFOP[10]. Il s'inscrit pleinement dans l'écriture des objectifs du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP[11]).

Sa présentation traduit la volonté des acteurs de l'inscrire dans une dynamique d'actions, d'expérimentation et d'évaluation permettant les évolutions nécessaires pour répondre aux besoins des usagers et des professionnels de l'orientation.

---

[8] *Voir glossaire*

[9] *Voir glossaire*

[10] *Voir glossaire*

[11] *Voir glossaire*

1-Le partenariat Etat – Région

La fusion des régions, effective depuis le 1er janvier 2016 redimensionne le cadre de mise en œuvre du SPROTLV[12] et renforce son ambition au service de la réussite des parcours de qualification tant en formation initiale que continue.
En Bourgogne-Franche-Comté, la région et l'Etat souhaitent assurer pleinement leurs compétences et affirment leur volonté de répondre ensemble aux besoins de tous les publics en matière d'orientation tout au long de la vie.
Ils s'engagent à coordonner les dispositifs et l'action des acteurs existants afin qu'ils travaillent dans un cadre commun pour une finalité commune qui est la réussite du parcours individuel.
Pour cela, ils conviennent d'élaborer et de mettre en œuvre un schéma de développement du SPROTLV en s'appuyant sur le partenariat développé avec les acteurs de l'orientation depuis plusieurs années ainsi que sur les références existantes en matière de qualité d'accueil et d'information.
Ils rappellent les objectifs et valeurs qu'ils partagent :
Le SPROTLV participe à la réalisation d'un **double objectif** :

- Assurer un accueil physique ou numérique de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, aux niveaux régional, national, européen et international, en :
    - prenant en compte tous les publics, quels qu'en soient l'âge, le statut ou la situation ;
    - analysant chaque demande en vue de délivrer une première information personnalisée et anonyme ;
    - offrant un panel d'outils d'information sur des supports diversifiés, en libre accès, afin de réaliser des recherches en autonomie ou accompagnées ;
    - assurant le lien avec la structure la plus susceptible d'aider et d'accompagner la personne dans la réalisation de son parcours, chaque fois qu'elle le souhaite.

- Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées**,** en fonction des besoins et des demandes formulées, et ce tout au long de leur vie scolaire ou professionnelle, en :
    - aidant à la définition des parcours et de leurs étapes, tout en élargissant le champ des possibles ;
    - mobilisant les opérateurs du conseil en évolution professionnelle ;
    - organisant la mise en œuvre des parcours par la mobilisation des outils d'information, des différents dispositifs territoriaux liés à la formation et à l'emploi, ceux des observatoires (CARIF-OREF[13], DRONISEP[14], branches…) et, si nécessaire, d'autres dispositifs et services relevant des politiques publiques (logement, transport, actions sociales, jeunesse, santé…) ;
    - explicitant les informations données, pour faciliter leur appropriation par les usagers afin qu'ils soient en mesure de les mobiliser de manière autonome (dans une perspective d'éducation à l'information et aux médias numériques par exemple) ;
    - faisant connaître les métiers, leurs évolutions et leurs conditions de recrutement et d'exercice.

---

[12] *Voir glossaire*

[13] *Voir glossaire*

[14] *Voir glossaire*

Toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de ce service public doivent respecter les **valeurs suivantes** :

- égalité et simplicité d'accès pour tous les publics :
  - services gratuits, libres et faciles d'accès, notamment pour les personnes en situation de handicap, organisés en proximité dans chaque territoire,
  - continuité de service adaptée aux besoins des publics,
  - respect des principes d'égalité homme-femme, de non-discrimination et de la diversité des personnes ;

- neutralité, objectivité et respect de la personne :

  - respect du droit à l'anonymat, du caractère volontaire de la démarche et de la liberté de choix de la personne ;
  - prise en compte de la situation globale de la personne ;
  - obligation de confidentialité des échanges entre les professionnels dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession ;
  - neutralité de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un opérateur ou d'une entreprise en particulier.

2-Les enjeux partagés

Chacune des deux anciennes régions l'a acté depuis plusieurs années : la multiplicité des structures dans le champ de l'accueil information orientation et la diversité des approches de chaque réseau rendent le parcours de l'usager complexe et ne lui donnent pas toujours les moyens d'exercer son droit à l'orientation.
En partenariat avec l'Etat, les deux anciennes régions ont beaucoup avancé dans la construction d'un cadre commun harmonisé, permettant d'apporter une cohérence d'ensemble aux interventions de chacun.

Les partenaires partagent le souhait de poursuivre, de renforcer et d'adapter à l'échelle de la grande région cette méthodologie. A travers l'élaboration de définitions et représentations communes de l'accueil information orientation et le développement des actions inter-réseaux, il s'agit de répondre à deux des objectifs stratégiques partagés: **offrir à chaque citoyen des services de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie et créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs par le développement d'une culture professionnelle et par la constitution d'une véritable communauté de métiers.**
La qualité des informations délivrées au public et notamment celles servant la connaissance des métiers et des formations ainsi que les outils de leur diffusion sont des enjeux pour permettre des choix éclairés. Les différents diagnostics réalisés dans le cadre de la préparation du CPRDFOP[15] et notamment l'état des lieux des manifestations dédiées à l'information des publics et le recensement des outils d'information et d'orientation encouragent les partenaires à rénover les interventions sur ces sujets.
Les moyens et outils aujourd'hui dédiés à l'information et à l'orientation des publics par les partenaires doivent s'organiser en complémentarité sur l'ensemble des territoires et le contenu de l'information délivrée doit intégrer encore davantage **la connaissance de l'environnement économique et de l'évolution des métiers.**

---

[15] *Voir glossaire*

De même, si sur chacun des territoires, le repérage des publics décrocheurs est désormais beaucoup plus précis et la prise en charge efficace, les problématiques du décrochage scolaire mais également de la réussite universitaire restent une préoccupation. A ce titre, l'Etat et la région partagent l'objectif de développer le niveau d'ambition des jeunes. Une **meilleure lisibilité de l'offre de formation et de la connaissance des métiers** doivent y concourir. En parallèle, afin de **garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes** aux jeunes sortis sans qualification professionnelle du système de formation, la méthodologie et les instances de coordination des acteurs des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) seront renouvelées et renforcées. Des expérimentations seront mises en œuvre.
Le schéma prévisionnel de développement du SPROTLV[16] est donc structuré autour de 4 enjeux majeurs qui ont été déterminés suite à une large concertation avec les acteurs de l'orientation et les partenaires sociaux (cf. annexe 1) :

- Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs ;
- Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers ;
- Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie ;
- Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs.

Ils seront déclinés par la région et l'Etat dans le cadre de la mise en œuvre de leur politique d'orientation respective, à savoir :

- Pour l'Etat, la mise en œuvre des parcours avenirs pour les publics scolaires (cf. point 4) ;
- Pour la région, le Service public régional de l'orientation à destination des actifs (cf. point 5).

La mise en place par la région d'une **instance de gouvernance du schéma** permettra **d'assurer le suivi et la bonne articulation** des actions conduites par l'Etat et la région au service de ces enjeux partagés.

3-Principes de gouvernance et outils de pilotage

Tous les partenaires qui contribuent au SPROTLV[117] conservent leurs rattachements administratifs et hiérarchiques, leurs spécificités statutaires et leurs missions.
La gouvernance et le pilotage du schéma de développement du SPROTLV sont assurés par une instance dédiée, composée de représentants de l'Etat au titre de l'Education Nationale et du Service public de l'Emploi et de la région. Cette instance de concertation est chargée du suivi de la mise en œuvre des actions indiquées dans ce schéma. Pour ce faire, elle proposera, des outils et des indicateurs permettant de suivre le cadre de son déploiement.
Un point d'avancement sur la mise en œuvre du schéma sera régulièrement présenté à la commission Orientation tout au long de la vie (OTLV) du CREFOP[3] pour échanges et préconisations.
En fonction du contexte local ou règlementaire la gouvernance pourra être amenée à faire évoluer le présent schéma.

---

[16] *Voir glossaire*

[17] *Voir glossaire*

4-Cadre de mise en œuvre du SPROTLV (volet scolaire) : PARCOURS AVENIR – Education nationale

Développer l'ambition de tous les élèves, leur permettre d'acquérir des connaissances et des compétences pour réussir leur insertion et favoriser leur épanouissement personnel, tels sont les objectifs de l'École de la République. La compétence à *s'orienter de manière plus juste et mieux préparée* contribue à cet enjeu.
La loi de refondation de l'école de la république du 8 juillet 2013 instaure la mise en place du Parcours individuel, d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP), lequel prend le nom de « **parcours Avenir »** dans l'arrêté du 1er juillet 2015. Le parcours Avenir a pour vocation une ouverture sur le monde économique et professionnel pour une orientation et une insertion professionnelle réussie. Pour mieux s'orienter, il est indispensable de découvrir la diversité du monde économique et professionnel, d'en comprendre le fonctionnement et les évolutions.
Mis en œuvre à la rentrée 2015, ce nouveau parcours vise l'acquisition de compétences et de connaissances nécessaires pour se projeter dans l'avenir et faire des choix raisonnés et éclairés.

A. Parcours Avenir : les enjeux

La mise en place de ce parcours répond à différents enjeux :

- *une meilleure compréhension du monde économique et professionnel, des métiers et des formations pour éclairer les choix d'orientation de chaque élève ;*
- *un accompagnement renforcé des élèves et de leurs familles, notamment celles qui sont les plus éloignées de la culture scolaire, par les équipes éducatives en matière d'orientation tout au long du parcours scolaire ;*
- *une plus grande ambition professionnelle et sociale fondant le projet d'études et d'insertion de l'élève et passant par l'acquisition de diplômes et de qualifications ;*
- *une amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genre ;*
- *une réelle réversibilité des choix de l'élève et, par conséquent, la mise en œuvre des conditions qui lui permettent d'ajuster sa trajectoire dans le cadre des procédures d'orientation, de dispositifs innovants et de passerelles ;*
- *une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers.*

B. Parcours Avenir : les objectifs

Pour **chaque élève de la classe de Sixième à la classe de Terminale**, *le parcours Avenir poursuit trois objectifs :*

- *lui permettre de découvrir le monde économique et professionnel ;*
- *lui permettre de développer son sens de l'engagement et de l'initiative ;*
- *lui permettre d'élaborer son projet d'orientation, scolaire et professionnelle.*

Il vise à faire acquérir une meilleure connaissance du monde économique et professionnel actuel et à venir et à développer la compétence à s'orienter.

C. Parcours Avenir : la notion de parcours

Processus guidé et progressif, le parcours Avenir offre à chaque jeune, par la découverte et l'expérimentation, l'opportunité de mobiliser, développer et renforcer ses compétences.
Le parcours construit sur des expériences pluridisciplinaires vise à :

- Rendre l'élève acteur de son parcours scolaire
- Favoriser la reconnaissance de l'expérience (scolaire et extra-scolaire)
- Développer une attitude réflexive

Le parcours nécessite une traçabilité. A cet effet, l'application Folios développée par l'Onisep[18] permet de valoriser les expériences menées et d'attester les compétences développées, que ce soit dans une démarche individuelle ou collective.

D. Parcours Avenir : une approche multiple

Le parcours Avenir s'inscrit dans :

- **une approche éducative** où il ne suffit pas seulement de connaître le monde professionnel ; il faut aussi le comprendre, savoir s'y repérer et anticiper les évolutions. Etre capable de découvrir par soi-même, de choisir, de créer, d'agir et d'oser sont, de plus, des qualités essentielles pour s'insérer et s'épanouir dans le monde d'aujourd'hui. Le parcours Avenir est ancré dans les enseignements et mobilise toute la communauté éducative. Au collège notamment, il participe à l'acquisition des connaissances et des compétences des cinq domaines du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.
- Une **approche pédagogique,** car il est bien question d'apprendre, de faciliter, de développer les apprentissages et de mettre en place des dispositifs d'individualisation des apprentissages ;
- Une **approche psychologique,** car il fait référence au processus de développement de l'enfant et de l'adolescent ;
- Une **approche sociale,** car l'élève interagit avec son environnement et les conditions qui lui sont offertes pour construire son parcours.

E. Parcours Avenir : les principes

Le Parcours Avenir repose sur plusieurs principes :

- *il est ancré dans les enseignements ;*
- *il est fondé sur un principe d'égal accès de tous les élèves à une culture citoyenne, économique et professionnelle, acquise via les cinq domaines du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ;*
- *il développe l'acquisition de connaissances et des compétences à entreprendre, au sens notamment de découvrir, choisir, créer, agir et mettre en œuvre ;*
- *il tient compte du développement psychologique social et cognitif du jeune, et prend appui sur ses expériences personnelles qui serviront à la construction de son projet ; il prend en compte les besoins particuliers notamment des jeunes en situation de handicap ;*

---

[18] *Voir glossaire*

- *il associe étroitement les familles tout au long du parcours scolaire de leur enfant ;*
- *il articule à la fois une dimension collective (projets collectifs), une dimension individuelle (élaborer son propre parcours, le formaliser, pour être capable de...) et propose des situations d'apprentissage actives ;*
- *il concerne tous les niveaux de qualification.*

F. Parcours Avenir : contribution des partenaires extérieurs

La mise en œuvre du parcours implique de développer des projets partagés et territoriaux avec les partenaires extérieurs.
Tout au long du parcours de l'élève, les interventions des partenaires des milieux économiques, sociaux et professionnels permettent de consolider les acquis de connaissances et de compétences par :

- *des actions de découverte (visites d'entreprise, forums, conférences et débats) ;*
- *des interventions de sensibilisation ou de formation (interventions de chefs d'entreprise ou de professionnels dans les classes dans le cadre de projets pédagogiques) ;*
- *des actions d'immersion en milieu professionnel (classe en entreprise, stages) ;*
- *des projets accompagnés (mini-entreprises, reportages sur des métiers).*

Afin de définir sa stratégie partenariale et de proposer un panel d'actions diversifiées à plusieurs étapes du parcours, l'établissement peut s'appuyer, au sein de son bassin d'emplois et de formation, sur des actions fédératives impulsées au niveau académique (ex : conventions avec les organisations professionnelles, clubs des partenaires, comités locaux éducation économie, mouvements associatifs...).
Il peut également solliciter les appuis du conseil régional dont les compétences en matière de développement économique peuvent être mobilisées pour accroître les ressources mobilisables.
Un dialogue régulier avec les professionnels (entreprises, administrations, associations) permet de faciliter l'accueil des élèves en stage tout au long de l'année en fonction des contraintes calendaires respectives et d'objectifs définis conjointement et suffisamment en amont des séquences d'observation. Cette coordination, qui peut avantageusement se situer au niveau du pôle de stages, veille à élargir au maximum les univers de découverte pour les élèves : entreprises du secteur privé, du secteur public, organisations marchandes ou non marchandes telles qu'associations, collectivités territoriales, ou autres organisations. Cette coordination veille à la prise en compte de la diversification des parcours entre les filles et les garçons et à la mixité dans les filières de formation.

5-Cadre de déploiement du SPROTLV (volet demandeurs d'emploi/ salariés) - région Bourgogne- Franche-Comté

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les compétences des régions en matière de formation des demandeurs d'emploi et des publics spécifiques (personnes en situation d'illettrisme ou personnes sous main de justice). Elle leur confie également la coordination du service public régional de l'orientation et des actions de lutte contre le décrochage scolaire.
Dans ce contexte, la mise en œuvre d'un **service public régional de l'orientation performant et centré sur la réponse aux besoins des bénéficiaires** constitue pour la Région Bourgogne-Franche-Comté une des clés de la **réussite de sa politique de formation professionnelle.**
Aussi, la région amplifiera-t-elle son action à travers trois grandes ambitions permettant à chaque usager de disposer des moyens d'exercer son droit à l'orientation.

Ambition n°1 Développer un pilotage régional fort et partagé pour fédérer tous les acteurs

La construction d'un projet régional SPRO[19] composé d'objectifs politiques précis, cohérents avec les spécificités internes à chaque réseau doit permettre d'organiser une coordination efficace des opérateurs. La coordination régionale devra favoriser le partage avec les représentants régionaux de ces opérateurs des enjeux et objectifs de mise en œuvre du SPRO. L'adhésion et la participation des représentants régionaux des structures au projet régional est en effet essentielle pour sécuriser sa déclinaison au sein de chacune des structures et des territoires.
Les orientations fixées dans ce projet régional inscriront le SPRO dans une démarche d'amélioration continue à travers la fixation d'indicateurs permettant de porter un regard sur l'efficacité et l'efficience du service public.
Une charte fédérative, qui sera signée par l'ensemble des réseaux d'opérateurs, sera considérée comme les « conditions communes » du SPRO de Bourgogne-Franche-Comté. Elle devra comporter les critères qualité commun aux réseaux d'opérateurs, préciser l'articulation entre le SPRO et le CEP[20] et créer des synergies entre ces deux services. Comme le précise le cahier des charges national relatif à la mise en œuvre du CEP du 16 juillet 2014, le 1er niveau du CEP est considéré comme un service du SPRO, il sera donc mis en œuvre dans des conditions communes à l'ensemble des membres du SPRO.
Afin de garantir, sur l'ensemble des territoires, la mise en commun des compétences et savoir-faire, l'animation territoriale du SPRO à une échelle infra régionale sera pérennisée et renforcée. La capacité d'innovation et d'expérimentation des territoires sera encouragée.
Actions prioritaires :

- ✓ Définir et partager les valeurs et principes communs à travers l'élaboration d'une charte fédérative et de critères qualité communs (fiche 5)
- ✓ Formaliser la coordination de l'exercice des compétences Etat région (fiches 1 bis, 4)

[19] *Voir glossaire*

[20] *Voir glossaire*

- ✓ Réactiver les groupes locaux d'opérateurs avec une animation structurée et adaptée à chaque territoire (fiches 1 bis, 2)
- ✓ Elaborer les modalités et indicateurs de suivi de la mise en œuvre du SPRO (fiches 1, 1 bis)

Ambition n°2 Garantir la complémentarité et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire

Même si le service public régional de l'orientation (SPRO) peut proposer plusieurs niveaux de services en fonction de l'opérateur contacté, la qualité du premier de ces niveaux de service est essentielle pour répondre aux attentes des usagers et créer les conditions d'une poursuite du parcours d'orientation.
L'accueil personnalisé et individualisé de tous les publics devra donc être délivré selon les mêmes exigences par tous les opérateurs, il devra permettre à chacun d'être écouté, d'obtenir les premiers éléments d'information adaptés à sa situation, de repérer les éventuelles démarches complémentaires nécessaires et d'être guidé, si besoin, vers un autre professionnel pour un conseil plus spécialisé.
Afin de viser ensemble la complémentarité et la qualité des offres de services, la coordination des opérateurs dans les territoires devra permettre le partage des pratiques, outils et expertises de chacun et tendre vers la recherche d'approches communes ou de partenariats nouveaux ou renforcés, au profit des publics. A terme, chaque opérateur doit devenir le relais du savoir-faire des autres.
Pour favoriser l'acquisition progressive d'une culture professionnelle commune, les outils créant les conditions d'un partage entre opérateurs seront proposés et valorisés. La mutualisation des ressources nécessaires à la délivrance d'un service de qualité homogène, notamment les données socio-économiques sur les métiers, l'emploi et la formation sera recherchée.
Enfin, la mise en œuvre d'un programme de professionnalisation croisée, complémentaire aux actions menées en interne à chaque réseau, doit permettre l'actualisation régulière des connaissances des conseillers.
Actions prioritaires :

- ✓ Contribuer à la professionnalisation des opérateurs (fiches 2, 3, 4, 5)
- ✓ Organiser l'interconnaissance et le partage des pratiques entre professionnels : plateforme collaborative, animation d'une communauté de métiers, panorama des structures ressources, inventaire des bonnes pratiques (fiche 2)
- ✓ Mettre à disposition des professionnels les données socio-économiques des territoires (fiches 2, 8, 10)
- ✓ Encourager et valoriser les initiatives et pratiques innovantes des territoires (fiches 2, 7)

Ambition n°3 : Donner à chaque usager les moyens de faire des choix éclairés et adopter une démarche d'amélioration continue du service

L'usager est placé au cœur du projet régional SPRO[21] de Bourgogne Franche-Comté. De fait, un des premiers enjeux pour la région est de garantir l'égal accès de tous aux services proposés : l'optimisation de la visibilité du réseau est donc primordiale. Une campagne d'information et de communication permettant au public de repérer le service public et de valoriser la qualité du service devra être menée.

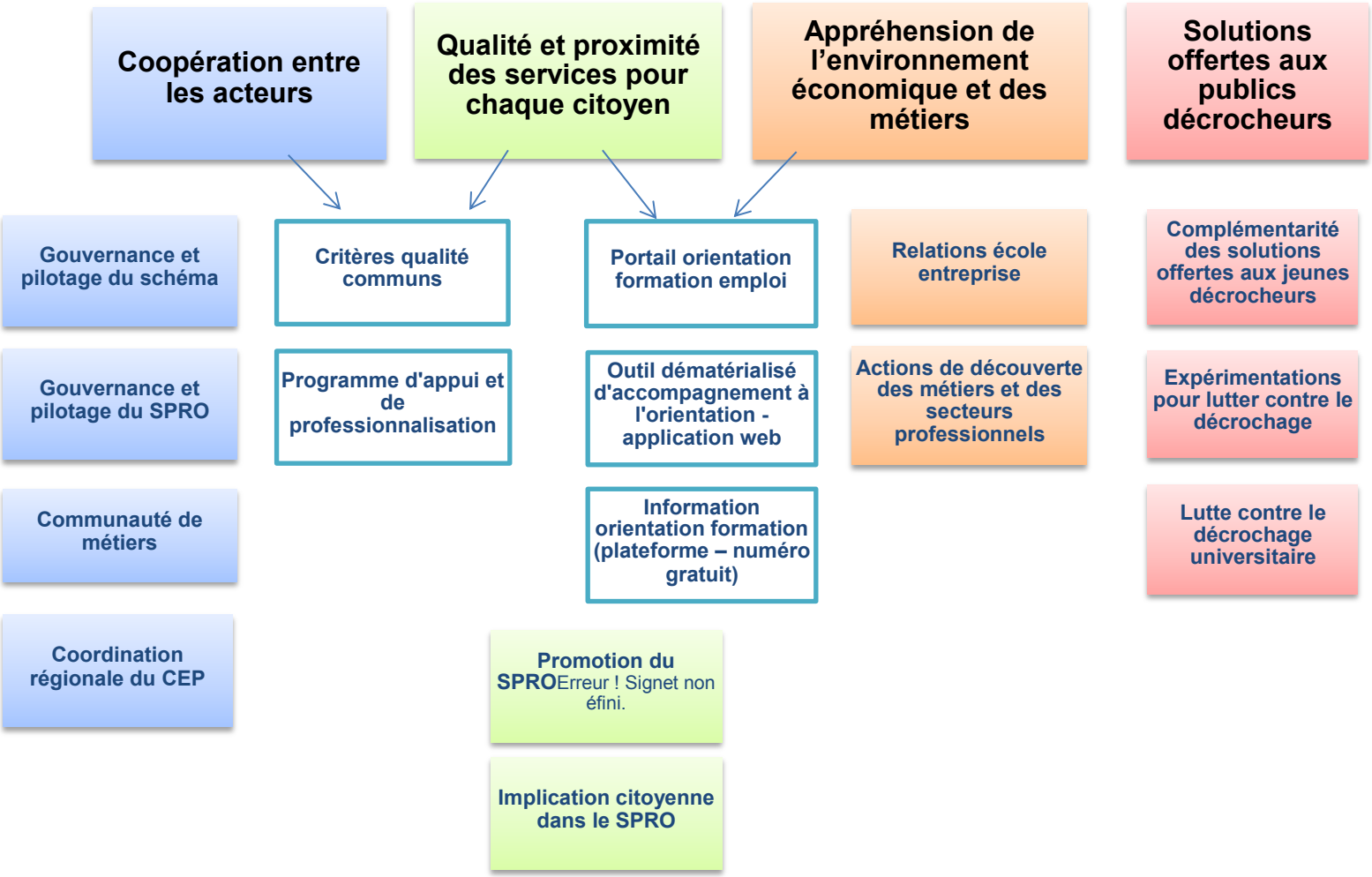
---

[21] *Voir glossaire*

La région doit également s'assurer de l'accessibilité de l'information : les outils dématérialisés d'information sur les métiers et les formations (applications Web, numéro gratuit) sont complémentaires aux services de proximité et doivent être proposés et valorisés.
Afin que chacun des usagers dispose des moyens de faire un choix éclairé, et ainsi créer les conditions d'une orientation choisie, la région soutiendra des actions permettant d'améliorer la connaissance de la réalité des métiers, des secteurs professionnels, des formations et des enjeux économiques des territoires. C'est un axe fort du SPRO de la Bourgogne Franche-Comté, la région souhaitant travailler à faire évoluer les représentations sociales y compris les stéréotypes de genre pour proposer une information plus juste et objective et favoriser la diversification des choix.
La mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue et permanente du SPRO intègrera la prise en compte des besoins et du niveau de satisfaction des usagers. **La participation des citoyens à la consolidation du service public sera proposée à travers la constitution d'un comité consultatif des usagers et de comités des utilisateurs pour certains outils**.
Actions prioritaires :

- ✓ Créer et déployer des outils dématérialisés d'information du public : application web d'information du public, Numéro gratuit d'information sur les formations, Portail orientation formation emploi à l'échelle de la grande région (fiches 8, 9, 10)
- ✓ Soutenir les actions qui contribuent à la découverte des métiers : appel à projets évènements locaux d'information sur les métiers, soutien des initiatives des secteurs professionnels, relation école entreprise (fiches 6, 7, 10)
- ✓ Valoriser le SPRO auprès du public : campagne de communication, identité visuelle du service, promotion des acteurs et des services (fiche 11)
- ✓ Prendre en compte les besoins et le niveau de satisfaction des usagers à travers la mise en place d'un comité consultatif et participatif de citoyens (fiche 12).

Fiches actions



Fiche 1 - Gouvernance et pilotage du schéma prévisionnel de développement du SPROTLV

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐

Enjeu partagé

Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs

Objectifs :
Pilotage de la mise en œuvre des priorités et des actions du SPROTLV[1]

Descriptif de l'action :
Mise en place de deux instances :

- ✓ Une instance politique composée de représentants de l'Etat et de la région, chargée du suivi des enjeux partagés et de la validation des éventuelles évolutions proposées par les services. Se réunit au moins 1 fois par an ;
- ✓ Une instance technique composée de représentants de l'Etat (au titre de l'Education Nationale et du Service public de l'Emploi) et de la région : chargée du suivi de la mise en œuvre opérationnelle des actions et de la définition d'indicateurs. Se réunit en tant que de besoin.

Consultation de la commission OTLV[22] du CREFOP[23] : chargée d'émettre un avis et de faire des préconisations sur les bases notamment des indicateurs de résultats et d'impact fournis. Se réunit au moins une fois par an.

Pilotage :
Région

Partenaires concernés / associés :
DIRECCTE[24]
Autorités académiques
Université selon actions concernées
Commission OTLV du CREFOP[3]

Calendrier de réalisation :
Installation de l'instance politique : mise en place en novembre 2017 puis point d'étape sur l'avancement du schéma en mars 2018 et juin 2018.
Instance technique : travail sur les indicateurs de suivi en novembre 2017

Indicateurs de résultats et d'impact :
Existence des deux instances
Formalisation des indicateurs de résultats et d'impacts
Nombre de rendus à la commission OTLV

---

[22] *Voir glossaire*

[23] *Voir glossaire*

[24] *Voir glossaire*

Fiche 1 bis - Gouvernance et pilotage du SPRO

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐

Enjeu partagé

Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs

Objectifs :
Pilotage et animation régional(e) et local(e) de la mise en œuvre du SPRO[25]

Descriptif de l'action :
La région coordonne et pilote l'organisation du SPRO en lien avec le CREFOP[26] et notamment la commission OTLV[27] :

- ✓ Coordination et animation régionales du SPRO :
  - Une commission technique composée des têtes de réseaux des opérateurs membres du SPRO est mise en place. Elle est animée par la région avec l'appui technique et méthodologique d'EMFOR[28] ;
  - Elle a pour mission de suivre le déploiement de la démarche sur l'ensemble du territoire, d'identifier les bonnes pratiques à mutualiser, de développer des outils de coordination et de partage d'informations entre les acteurs, de proposer toute action susceptible de renforcer la qualité de l'offre de service ou la collaboration entre les partenaires et les réseaux ;
  - Elle se réunit au moins 2 fois par an, à l'initiative de la région.

- ✓ Coordination et animation territoriales du SPRO :
  - Des groupes locaux composés des organismes membres du SPRO et des CIO[29] (en tant que contributeurs) implantés localement sont constitués au niveau infra régional ;
  - A partir d'objectifs fixés dans le cadre de la coordination régionale, ces groupes locaux élaborent un plan d'actions partenarial permettant de décliner sur le territoire concerné le projet régional SPRO et de garantir l'application de ses principes et enjeux ;
  - Ce plan d'actions devra notamment favoriser le partage des pratiques, outils et expertises, la recherche d'approches communes ou de partenariats nouveaux ou renforcés, au profit des publics ;
  - Les groupes locaux élaborent annuellement un bilan d'activité ;
  - Ils bénéficient d'une animation spécifique et du soutien méthodologique de la région ;
  - Ils se réunissent au moins une fois par trimestre.

Pilotage :
Région

Partenaires concernés / associés :
Etat
Commission OTLV du CREFOP

Calendrier de réalisation:
Installation de l'instance régionale : novembre 2017
Définition des objectifs territoriaux et de la composition des groupes locaux en parallèle
Relance de l'animation territoriale en 2018

---

[25] *Voir glossaire*

[26] *Voir glossaire*

[27] *Voir glossaire*

[28] *Voir glossaire*

[29] *Voir glossaire*

Indicateurs de résultats et d'impact :
Existence d’instances dotées d’une feuille de route
Formalisation des indicateurs de résultats et d’impact

Fiche 2 - Communauté de métiers

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *professionnels* ☒

Enjeu partagé

Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs

Objectifs :
Favoriser la coopération entre les acteurs de l'orientation et renforcer leur complémentarité au profit des publics
Créer un sentiment d'appartenance au SPRO[30]

Descriptif de l'action :
Développement d'outils et de méthodologies innovantes contribuant à la mise en réseau des acteurs et au développement d'un socle commun de connaissances et de pratiques :

- ✓ Mise en place d'espaces (digitaux ou non) et animation de rencontres entre pairs et entre réseaux permettant aux opérateurs d'échanger sur leurs pratiques, leurs savoir-faire, de confronter leurs approches, de se perfectionner;
- ✓ Animation de la communauté de métiers :
  - Outil régional permettant de capitaliser et valoriser les bonnes pratiques des territoires (guide des bonnes pratiques, lettre d'information, agenda partagé) ;
  - Animation de rencontres régionales des pilotes locaux ;
  - Plan de professionnalisation inter – réseaux (cf. fiche action 3) ;
  - Outillage commun des acteurs (référentiel qualité, espace professionnels sur le site Orientation Formation Emploi (cf. fiches actions 5 et 8) ;
  - Poursuite de l'implication dans la comcep[31] digitale.

Pilotage :
Région

Partenaires concernés / associés :
Etat
EMFOR[32]

Calendrier de réalisation:
Mise en place des premiers outils d'animation régionale à partir de septembre 2017
Animation territoriale et régionale tout au long de l'année 2018

Indicateurs de résultats et d'impact:
Existence des groupes et projets locaux (nombre de rencontres et d'actions)
Existence des outils d'animation régionale
Nombre de rencontres régionales

---

[30] *Voir glossaire*

[31] *Voir glossaire*

[32] *Voir glossaire*

Fiche 3 - Programme d'appui et de professionnalisation

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *professionnels* ☒

Enjeux partagés
Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectifs : Accompagner la complémentarité entre opérateurs Développer une culture professionnelle commune Contribuer au développement d'un socle commun d'intervention
Descriptif de l'action : Mise en place annuellement, sur la base des besoins exprimés et des objectifs fixés dans le projet régional SPRO [33], d'un programme d'appui et de professionnalisation des opérateurs SPRO, complémentaire aux actions menées en interne à chaque réseau. ✓ Modalités d'organisation : – Actions organisées en inter réseaux ; – Programme proposé à l'échelle régionale, comportant plusieurs actions déclinables localement. ✓ Typologie des actions proposées : conférences thématiques, échanges de pratiques, actions de professionnalisation et d'actualisation des connaissances des conseillers sur des problématiques communes, notamment sur les secteurs d'activité et les métiers. Possibilité pour les groupes locaux SPRO de solliciter en parallèle la mise en place d'actions spécifiques pour leur territoire, en fonction des priorités que le groupe aura défini ou des particularités locales.
Pilotage : Région Mise en œuvre confiée à EMFOR[34]
Partenaires concernés / associés : Etat Chambres consulaires – branches professionnelles
Calendrier de réalisation: Elaboration du programme septembre-octobre 2017 Mise en œuvre des actions à partir de l'automne 2017
Indicateurs de résultats et d'impact: Taux de participation aux actions Taux de satisfaction des participants Evolution de la coopération inter réseaux SPRO

[33] *Voir glossaire*

[34] *Voir glossaire*

Fiche 4 - Coordination régionale du Conseil en évolution professionnelle

Fiche action ☒ Fiche méthode ☐
Public concerné : scolaire ☐ actifs ☐ professionnels ☒

Enjeu partagé
Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs
Objectifs : Garantir une réponse de proximité et un égal accès des publics sur tout le territoire à l'offre de service en matière de CEP[35] Faciliter la lisibilité et le recours à l'offre de service CEP
Descriptif de l'action : Mise en place par la région d'une coordination régionale spécifiquement dédiée à la mise en œuvre et au suivi du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Mise en place, avec l'Etat de tableaux de bord de suivi du CEP en région pour diffusion et échanges avec la commission OTLV[36] du CREFOP[37]. En tant que de besoin, mise en œuvre d'actions de professionnalisation CEP spécifiques et complémentaires aux actions menées en interne à chaque réseau. Réalisation d'un diagnostic du service rendu actuellement sur le territoire en matière de CEP (lieu, modalités, niveau…) et proposition éventuelle : – de nouvelles modalités de fonctionnement ou de coopération entre opérateurs ; – de labellisation d'opérateurs régionaux au regard notamment du CEP salariés préexistant sur le territoire bourguignon.
Pilotage : Région
Partenaires concernés / associés : DIRECCTE[38] EMFOR[39] CREFOP
Calendrier de réalisation: 1ère réunion relative au diagnostic : décembre 2017 Mise en place de la coordination régionale début 2018 Actions de professionnalisation au cours de l'année 2018

[35] *Voir glossaire*

[36] *Voir glossaire*

[37] *Voir glossaire*

[38] *Voir glossaire*

[39] *Voir glossaire*

Indicateurs de résultats et d'impact : Existence de l'instance Nombre de réunions organisées Disponibilité des données nationales et régionales

Fiche 5 - Critères qualité communs

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☒ *tout public* ☐

Enjeux partagés
Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectifs : Définir les conditions de délivrance des services et garantir la qualité de l'offre quelle que soit la structure à laquelle les usagers s'adressent. Mettre les acteurs en réseau à travers la construction d'un cadre commun d'intervention Disposer d'outils et représentations communes de l'accueil information orientation
Descriptif de l'action: Définition des critères qualité faisant partie intégrante du cahier des charges SPRO[40] et proposant des représentations communes pour ce qui concerne « l'accueil information ». Engagement des professionnels du SPRO sur le respect de ces critères par la signature d'un acte formalisé, comportant des indicateurs de suivi. Mise en place d'un groupe de travail dédié composé de représentants des réseaux membres du SPRO. Mise en place d'actions de professionnalisation et d'échanges de pratiques relatives à la qualité du service, complémentaires aux actions de formation propres à chaque réseau.
Pilotage : Région
Partenaires concernés / associés : Commission OTLV[41] du CREFOP[42] EMFOR[43] Réseaux régionaux d'opérateurs SPRO
Calendrier de réalisation: Présentation pour avis des critères qualité lors d'une commission OTLV CREFOP de novembre 2017 Réunion de présentation des critères aux réseaux régionaux décembre 2017 Signature du Cahier des charges comportant les critères qualités début 2018
Indicateurs de résultats et d'impact: Existence des critères qualité « formalisés » Signature par les réseaux Nombre d'actions d'appropriation et taux de satisfaction des participants Evolution du taux de satisfaction des usagers

[40] *Voir glossaire*

[41] *Voir glossaire*

[42] *Voir glossaire*

[43] *Voir glossaire*

Fiche 6 - Relations école entreprise

Fiche action ☐ *Fiche méthode* ☒
Public concerné : scolaire ☒ *actifs* ☐ *tout public* ☐

Enjeu partagé

Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers

Objectifs :
Permettre aux élèves de faire des choix éclairés
Diversifier les choix d'orientation
Proposer une information objective et complète sur les métiers et les formations
Favoriser une meilleure connaissance des métiers porteurs
Créer les conditions d'un partenariat étroit au service de l'accueil ou de la formation en milieu professionnel
Valoriser les secteurs en tension

Descriptif de l'action :
Le développement des relations entre l'École et le monde professionnel, et plus particulièrement avec les entreprises, fait partie des missions de service public du système éducatif, avec un triple objectif :

- ✓ Favoriser l'insertion professionnelle des élèves après leur sortie du système éducatif ;
- ✓ Aider et accompagner les jeunes dans leur projet d'orientation, en leur permettant de connaître les différents métiers qui s'offrent à eux ;
- ✓ Donner des clefs de compréhension aux élèves pour les préparer progressivement à leur arrivée future dans le monde professionnel, plus particulièrement s'agissant des élèves formés en alternance.

Instauration d'un Conseil Régional Académique de la Relation Education Economie (CRAEE[44]) présidé par le recteur de région académique qui visera :

- ✓ La connaissance partagée par l'ensemble des acteurs de la relation Education / Economie de son périmètre et des actions organisées, dont le bilan des dispositifs existants ;
- ✓ Le développement des partenariats ;
- ✓ Le partage des problématiques rencontrées par les acteurs ;
- ✓ La définition des axes prioritaires de travail et l'information du CREFOP.

La déclinaison locale de ce comité prendra la forme de Comité locaux Education Economie (CLEE[45]). Ils seront chargés de la mise en œuvre opérationnelle des axes de travail définis par le CRAEE au travers d'actions concrètes

Pilotage :
Les rectorats de Dijon et Besançon

Partenaires concernés / associés :
Région
Représentants des secteurs professionnels
Partenaires sociaux
Représentants du secteur de la formation
Représentants des élèves et des parents d'élèves

[44] *Voir glossaire*

[45] *Voir glossaire*

Calendrier de réalisation: Septembre à novembre 2017 : préparation Novembre 2017 : installation du CRAEE Janvier à juin 2018 : installation des CLEE (Académie de Dijon)
Indicateurs de résultats et d'impact: Réalisation du 1er CRAEE Installation des CLEE Définition des axes prioritaires Modalités d'évaluation des actions et de leurs impacts sur les représentations des élèves

Fiche 7 - Soutien aux actions contribuant à la découverte des métiers et des secteurs professionnels

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *tout public* ☒

Enjeu partagé

Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers

Objectifs :
Permettre aux usagers de faire des choix éclairés
Diversifier les choix d'orientation
Favoriser une meilleure connaissance des métiers

Descriptif de l'action :
Susciter et soutenir les projets ou manifestations qui contribuent à la découverte des métiers ou domaines professionnels et les formations qui y concourent :

- ✓ Lancement d'un appel à projets permanent auprès des groupes locaux SPRO[46] pour soutenir financièrement les actions ou manifestations d'initiative locale :
  - organisées de façon coordonnée sur les territoires (par ou avec les acteurs locaux du SPRO ;
  - accueillant un public mixte ;
  - contribuant à accompagner les parcours d'orientation en donnant accès à un ensemble d'informations sur les métiers, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
  - intégrant une approche permettant de favoriser la mixité des métiers et des formations.
- ✓ Développement de partenariats avec les branches professionnelles prioritairement dans le cadre des contractualisations que la région a avec elles (CAP'éco, contrats d'objectifs, accords-cadres…).

Pilotage :
Région

Partenaires concernés / associés :
Opérateurs SPRO locaux
Branches professionnelles
OPCA[47]
Entreprises

Calendrier de réalisation:
Lancement appel à projets début 2018

Indicateurs de résultats et d'impact:
Existence appel à projets
Nombre d'actions d'information sur les métiers proposées et financées
Nombre de partenariats nouveaux mis en place

---

[46] *Voir glossaire*

[47] *Voir glossaire*

Fiche 8 - Portail orientation formation emploi

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *tout public* ☒

Enjeux partagés
Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectifs : Apporter de la lisibilité aux publics sur les outils d'information sur l'orientation Coordonner les outils d'information existants
Descriptif de l'action : Mise en place d'une procédure d'évolution du portail « orientation-formation-emploi » existant en Franche-Comté (fiche action du CPRDFP[48] 2011-2015) autour des objectifs suivants : ✓ adapter l'outil à l'échelle de la grande région (intégration des liens vers les sites d'acteurs bourguignons) ; ✓ rechercher les évolutions nécessaires pour répondre encore davantage aux préoccupations et aux besoins des acteurs et des utilisateurs et notamment : – Intégrer une dimension informative et « territorialiser » l'actualité (agenda des évènements) ; – Développer de nouveaux accès : pour le grand public vers l'application web d'accompagnement à l'élaboration du parcours d'orientation (fiche n°10), pour les professionnels vers une plateforme collaborative dédiée à l'animation d'une communauté de métiers (fiche n°2).
Pilotage : Région Etat Mise en œuvre confiée à EMFOR[49] et ONISEP[50]
Partenaires concernés / associés : Ensemble des acteurs de l'emploi de la formation et de l'orientation
Calendrier de réalisation : Bilan après 3 ans de mise en service : automne 2017 Consultation des utilisateurs (professionnels et grand public) et premières adaptations : d'ici fin 2017 Grandes évolutions au cours du 1er semestre 2018
Indicateurs de résultats et d'impact : Nombre de rencontres ou échanges avec le comité de pilotage et temps de consultation des usagers Mise en œuvre des adaptations proposées Nombre de liens proposés, évolution du nombre de comptes ouverts Nombre de consultations / connexions

[48] *Voir glossaire*

[49] *Voir glossaire*

[50] *Voir glossaire*

Fiche 9 - Plateforme d'information sur la formation et l'orientation (numéro gratuit)

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *tout public* ☒

Enjeux partagés
Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectif : Permettre aux publics d'obtenir un premier niveau de réponse sur leurs questions relatives à la formation et à l'orientation
Descriptif de l'action : Evolution de l'outil bourguignon d'information sur la formation continue (numéro gratuit) à l'échelle de la grande région : ✓ élargissement des informations diffusées (qui concernent néanmoins pour l'essentiel la formation continue) ; ✓ élargissement du public visé : ouverture au monde économique et aux partenaires sociaux. Plusieurs modalités d'information seront proposées aux usagers : FAQ, forum, chat et numéro gratuit. Engagement d'une réflexion à moyen terme pour l'articulation avec d'autres outils d'information dont ceux de l'ONISEP[51].
Pilotage : Région Gestion de la plateforme confiée à EMFOR[52]
Partenaires concernés / associés : Les services de l'Etat Partenaires sociaux Chambres consulaires
Calendrier de réalisation : 1ere version : janvier 2018 Seconde version intégrant le volet Forum / FAQ : deuxième semestre 2018.
Indicateurs de résultats et d'impact : Respect des délais de mise en service Nombre de connexions et de réponses apportées Taux de satisfaction du public

[51] *Voir glossaire*

[52] *Voir glossaire*

Fiche 10 - Application web d'accompagnement à l'élaboration du parcours d'orientation

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *tout public* ☒

Enjeux partagés
Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectifs : Assurer la lisibilité et l'accessibilité de l'information pour tous les publics Promouvoir et coordonner la diffusion d'une information gratuite complète et objective sur les métiers, les opportunités d'emploi, les formations et les certifications. Faire une place aux outils dématérialisés d'information et d'élaboration des projets professionnels
Descriptif de l'action : Elaboration d'une application web, accessible sur différents supports, permettant d'accompagner de façon progressive et personnalisée les projets professionnels des usagers, grâce à un système de « chainage » des informations sur les métiers, la formation et l'emploi. Mise en place d'un comité des utilisateurs afin d'ajuster et adapter l'outil régulièrement. L'outil est composé : ✓ d'un module de recherche selon le profil (diplôme, compétences..) ou selon le souhait de l'usager (métiers, secteurs, formation) ; ✓ d'écrans de résultats thématiques : découverte des métiers, mobilités professionnelles, formations, conditions de travail. Il propose un environnement de navigation simple, des informations mises à jour régulières et des contenus dynamiques (vidéos métiers, témoignages, actualités régionales par exemple). Un travail sera conduit pour garantir la lisibilité et la bonne articulation de l'ensemble des ressources et informations proposées aux usagers et notamment l'information sur les métiers à fort potentiel de recrutement.
Pilotage : Région Mise en œuvre confiée à EMFOR
Partenaires concernés / associés : Carif-Oref des régions Bretagne et Centre Val de Loire
Calendrier de réalisation : Ouverture officielle en octobre 2017
Indicateurs de résultats et d'impact : Nombre de connexions à l'outil Taux de satisfaction du comité des utilisateurs

Fiche 11 - Promotion du SPRO

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐

Enjeu partagé
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectifs : Valoriser, rendre visible le SPRO[53] pour le rendre accessible Créer un sentiment d'appartenance à un réseau pour les acteurs Promouvoir la qualité des services (label)
Descriptif de l'action : Mise en œuvre d'une campagne de valorisation du SPRO composée : ✓ d'une charte graphique SPRO (ligne « éditoriale » SPRO déclinée en outils, logo, etc.) afin de faciliter la reconnaissance du réseau d'opérateurs ; ✓ d'une campagne de communication (presse ou autres médias) auprès du public pour faire connaitre le contenu de l'offre de service du réseau SPRO et les outils mis à sa disposition ; ✓ d'outils d'information sur les lieux ouverts au public et leurs conditions d'accueil.
Pilotage : Région
Partenaires concernés / associés : Opérateurs SPRO
Calendrier de réalisation : Formalisation du projet avant fin 2017
Indicateurs de résultats et d'impact : Existence des outils de communication prévus Connaissance du SPRO par le public (enquête) Hausse de la fréquentation des structures

[53] *Voir glossaire*

Fiche 12 - Implication citoyenne dans le SPRO

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☐ *tout public* ☒

Enjeu partagé
Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
Objectif : Prendre en compte des besoins des usagers et de leur niveau de satisfaction pour une amélioration permanente du service public de l'orientation.
Descriptif de l'action : Création d'un comité consultatif et participatif de citoyens qui poursuivra trois objectifs principaux **:** ✓ donner un avis consultatif sur les projets et les actions mises en œuvre dans le SPRO[54] ; ✓ être force de proposition ; ✓ participer à l'observation et au suivi des actions et des outils (application web, numéro vert…). Mise en place d'un panel citoyen : entretiens téléphoniques ou questionnaires auprès d'un échantillon représentatif de la population active afin de mesurer sa satisfaction sur certains dispositifs.
Pilotage : Région
Partenaires concernés / associés : Opérateurs SPRO EMFOR[55]
Calendrier de réalisation : Premières propositions avant fin 2017 Réunion d'un premier comité citoyen 1er trimestre 2018
Indicateurs de résultats et d'impact : Existence du comité Nombre de réunions du comité Nombre de propositions nouvelles Nombre d'enquêtes de satisfaction

[54] *Voir glossaire*

[55] *Voir glossaire*

Fiche 13 - Gouvernance de la prise en charge des jeunes décrocheurs – champ de la remédiation

Fiche action ☐ *Fiche méthode* ☒
Public concerné : scolaire ☐ *actifs* ☒ *tout public* ☐

Enjeu partagé

Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs

Objectif :
Conduire une action conjointe Etat/région en faveur des jeunes en situation de décrochage de la formation initiale

Descriptif de l'action :
Instauration d'un « comité de remédiation » au niveau régional au sein du CREFOP [56] réuni semestriellement avec pour rôle et en lien avec le comité « Prévention – Intervention » du rectorat :

- ✓ d'assurer le suivi des orientations fixées par le CPRDFOP[57] ;
- ✓ d'analyser les territoires et déterminer les priorités et actions à mener ;
- ✓ de fixer un plan d'action et d'évaluation.

Coordination des plateformes de suivi et d'accompagnement des PSAD[58] :

- ✓ mise en place d'un diagnostic partagé à partir des éléments statistiques (régional et territorial) et d'un observatoire du décrochage en région ;
- ✓ organiser des échanges de pratiques entre les PSAD, favoriser la mutualisation et l'harmonisation de ces pratiques (mise en commun d'outils, de procédures, présentation de dispositifs et mesures spécifiques…) dans l'objectif d'une meilleure coopération ;
- ✓ décliner un mode opératoire de fonctionnement d'une PSAD ;
- ✓ renforcer les moyens d'actions des PSAD : communication, professionnalisation, lien avec les branches professionnelles pour développer de nouvelles solutions en lien avec les préconisations du « comité de remédiation » ;
- ✓ sécuriser les données concernant les décrocheurs et observer leur trajectoire post accompagnement (Accompagnement à l'auto formation à RIO stat).

Pilotage :
Région
Rectorat
Préfecture de Région

Partenaires concernés / associés :
Partenaires mobilisés dans la lutte contre le décrochage (cf. l'instruction interministérielle 2009)
Signataires de la circulaire de mise en œuvre de 2011.
CIEC : Comité Interministériel à l'Egalité et à la Citoyenneté

Calendrier de réalisation :
Phase de préparation du comité de remédiation : d'octobre 2017 à janvier 2018
1ere Réunion régionale des PSAD début 2018
1er comité de remédiation : mai 2018

---

[56] *Voir glossaire*

[57] *Voir glossaire*

[58] *Voir glossaire*

Fiche 14 - Expérimentation pour lutter contre le décrochage scolaire

Fiche action ☒ *Fiche méthode* ☐
Public concerné : scolaire ☒ *actifs* ☐ *tout public* ☐

Enjeu partagé
Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs
Objectif : Développer des expérimentations ou des initiatives permettant d'améliorer la prévention du décrochage scolaire
Descriptif de l'action : Participation de l'Académie de Dijon à un projet de recherche relatif à l'amélioration du repérage et de l'accompagnement des jeunes en rupture[59] et dont les objectifs sont les suivants : ✓ Décrire les trajectoires des adolescents qui sont amenés à être suivis psychologiquement parce qu'ils refusent d'aller à l'école ; ✓ Raccourcir ce parcours avant le refus scolaire en orientant au plus vite vers les structures ressources ; ✓ Analyser les modalités de repérage des élèves en risque de décrochage (phobie scolaire) en menant des entretiens qualitatifs auprès de professionnels de santé et de l'enseignement dans des EPLE[60]60 de la région.
Pilotage : Rectorat de Dijon/ SAIO[61] Services de santé
Partenaires concernés / associés : Région Centre hospitalier : Maison de Solenn 75014 Paris
Calendrier de réalisation : Septembre / Octobre 2017: Entretiens dans les EPLE (en ce qui concerne la participation de l'Education Nationale à la recherche) Etablir un recueil de données d'épidémiologie sociale pertinent du refus scolaire
Indicateurs de résultats et d'impact : Outiller à terme les professionnels de l'enseignement pour mieux repérer et accompagner ces adolescents.

[59] *« Du refus scolaire au suivi psychiatrique »*

[60] *Voir glossaire*

[61] *Voir glossaire*

Fiche 15 - Aide à la réussite dans l'enseignement supérieur : pour une nouvelle orientation

Fiche action ☐ *Fiche méthode* ☒
Public concerné : scolaire ☒ *actifs* ☐ *tout public* ☐

Enjeu partagé
Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs
Objectif : Repérer les étudiants susceptibles de « décrocher » et les accompagner dans la réussite d'un projet
Descriptif de l'action : Établir un état des lieux des données existant sur le sujet. Conduire un état des lieux des actions déjà mises en œuvre et de leurs effets connus. A partir de ces éléments, définir une politique commune régionale sur la base d'axes directeurs partagés.
Pilotage : Universités de Franche Comté et de Bourgogne – Service/Pôle en charge de l'Orientation et l'Insertion Professionnelle
Partenaires concernés / associés : Région Rectorat Partenaires de l'orientation et de l'emploi
Calendrier de réalisation : Phase 1 2018 : état des lieux : évaluation et analyse des données au regard de la problématique posée, création d'un laboratoire d'idées Phase 2 2019 : description d'une politique commune : définition des actes directeurs, définition des éléments de suivi de la mise en œuvre de cette politique Phase 3 2020 : définition et mise en place des actions Phase 4 2021 : évaluation
Indicateurs de résultats et d'impact : Les indicateurs seront définis lors de l'élaboration du plan d'action. Par exemple, analyse des parcours des étudiants accueillis dans le cadre des actions mises en place.

Glossaire

1 SPRO TLV : Service Public Régional de l'Orientation Tout au Long de la Vie
2 VAE : Validation des Acquis de l'Expérience - (PRC VAE : point relais conseil sur la Validation des Acquis de l'Expérience)
3 CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
4 CARIF-OREF : Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation
5 DRONISEP : Délégation Régionale de l'Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
6 CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle / CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de Professionnelle
7 ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
8 CEP : Conseil en Evolution Professionnelle
9 Commission OTLV : Commission Orientation Tout au Long de la Vie
10 DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi
11 EMFOR : Emploi Métiers Formation Orientation
12 CIO : Centre d'Information et d'Orientation
13 Comcep : Communauté digitale de métier réservée aux professionnels du Cep
14 CLEE : Comité locaux Education Economie
15 CRAEE : Conseil Régional Académique de la relation Education Economie
16 OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
17 PSAD : Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
18 SAIO : Service Académique d'Information et d'Orientation
19 EPLE : Etablissement Public Local d'Enseignement
20 AIO : Accueil Information Orientation / AIOA : Accueil Information Orientation Accompagnement
21 CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
22 DRDFE : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
23 CIF : Congé Individuel de Formation
24 CPF : Compte Personnel de Formation
25 PCP : Plan pour les Continuités Professionnelles
26 CNEFOP : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
27 SPE : Service Public de l'Emploi
28 COPAREF : COmité PAritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
29 CLEor : CLEs de l'Orientation

La présidente de la Région Bourgogne Franche-Comté

Mme Marie-Guite DUFAY

La préfète de la Région Bourgogne Franche-Comté

Mme Christiane BARRET

Le Recteur de région Académique

M. Jean-François CHANET

La Rectrice d'Académie de Dijon

Mme Frédérique ALEXANDRE-BAILLY

Le Directeur régional de l'Agriculture et de la Forêt

M. Vincent FAVRICHON

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

M. Jean-Philippe BERLEMONT

CFDT

M. Bernard GUERRINGUE

MEDEF

M. Etienne BOYER

CFTC

M. Daniel BRIANCHON

CFE-CGC

Mme Elisabeth DELATTRE

CGT

Mme Emmanuelle DEBRABANT

CGT-FO

M. Pierre PAGEOT

CPME

M. Christian CLEMENCELLE

U2P

Mme Marie-Jeanne BONTEMPS

État des lieux
socio-é onomiq e

septembre 2016

La région Bourgogne-Franche-Comté et ses zones d'emploi

préfet de la région Bourgogne-Franche-Comté
région BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Synthèse

Une région industrielle et agricole 3

Une situation globalement moins favorable qu'au niveau national 3

Atouts – Faiblesses 4

De fortes disparités au niveau infra-régional 5

Analyse régionale

Population 8

Diplôme 13

Population active 16

Emploi 18

Demande d'emploi 23

Conditions de vie 30

Annexes

Tableaux de données 32

Définitions 34

En savoir plus 35

8,8 % du territoire métropolitain (5e sur les 13 régions métropolitaines)

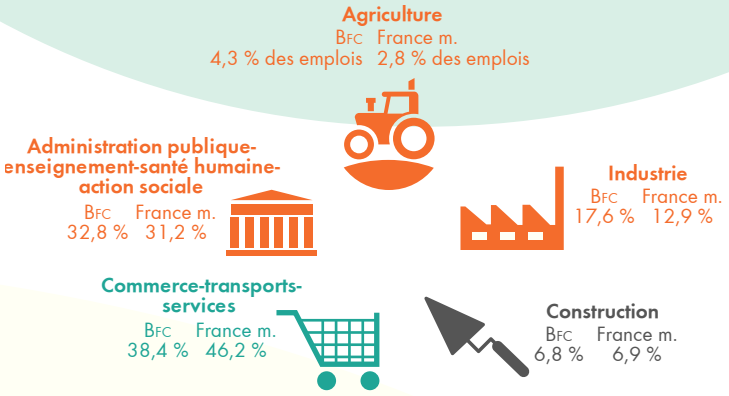
4,4 % de la population métropolitaine (11e)

58,9 habitants / km² contre 116,5 en France métropolitaine (12e)

4,3 % de l'emploi métropolitain (11e)

Synthèse

Une région industrielle et agricole



Source : INSEE, RP 2012, emploi au lieu de travail - traitement C2R Efigip

Une situation globalement moins favorable qu'au niveau national

BFC / France métro.

Densité de population 2012	⊖
Part de moins de 25 ans 2012	⊖
Part de 60 ans et plus 2012	⊕
Évolution de la population 2007-2012	⊖
Solde migratoire 2007-2012	⊖
Niveau de formation de la population 2012	⊖
Niveau de qualification des actifs en emploi 2012	⊖
Évolution de l'emploi salarié 2009-2014	⊖
Évolution du nombre de demandeurs d'emploi fin 2010-fin 2015	⊖
Niveau de formation des demandeurs d'emploi fin 2015	⊖
Part de chômeurs de longue durée fin 2015	⊜
Taux de chômage fin 2015	⊖
Part de bénéficiaires du RSA parmi les allocataires CAF 2015	⊖
Taux de pauvreté 2012	⊖

Sources : INSEE, DIRECCTE, Pôle emploi - traitement C2R Efigip

- Moins favorable en Bourgogne-Franche-Comté qu'en France métropolitaine
- Plus favorable en Bourgogne-Franche-Comté qu'en France métropolitaine
- ⊕ Valeur plus forte en Bourgogne-Franche-Comté qu'en France métropolitaine
- ⊖ Valeur moins forte en Bourgogne-Franche-Comté qu'en France métropolitaine
- ⊜ Valeur en Bourgogne-Franche-Comté égale à celle mesurée en France métropolitaine

retour sommaire

Atouts / faiblesses

ATOUTS

- **Une localisation favorable** (entre le couloir Rhodanien et le couloir Rhénan)
- **Une bonne accessibilité** (réseau autoroutier, LGV)
- **Un niveau de formation de la population en progression**
- **Une élévation du niveau de qualification des actifs en emploi,** hausse toutefois légèrement moins forte qu'au plan national
- **Un taux d'emploi légèrement supérieur au niveau national, notamment pour les jeunes**
- **Une région plus industrielle**
  > Savoir-faire, compétences : métallurgie, microtechniques, plasturgie, industrie automobile, industrie pharmaceutique, industries agro-alimentaires, bois…
- **Et plus agricole**
  > Agriculture sous label de qualité : viticulture, élevage laitier et viande.
- **Une hausse de l'emploi salarié entre 2009 et 2014 dans le secteur des services**
- **Une hausse des embauches entre 2013 et 2015**
- **Des besoins de main d'œuvre en Suisse**
- **Une hausse du nombre de demandeurs d'emploi moins forte qu'en France métropolitaine**
  > Parts de femmes et de jeunes en baisse entre 2010 et 2015.
  > Progression du niveau de formation des demandeurs d'emploi entre 2010 et 2015.
- **Un taux de chômage inférieur au taux national**
- **Une part de bénéficiaires du RSA parmi les ménages allocataires de la CAF plus faible qu'à l'échelle nationale**
- **Un taux de pauvreté plus faible qu'en France métropolitaine**
- **Moins d'inégalité de revenus**

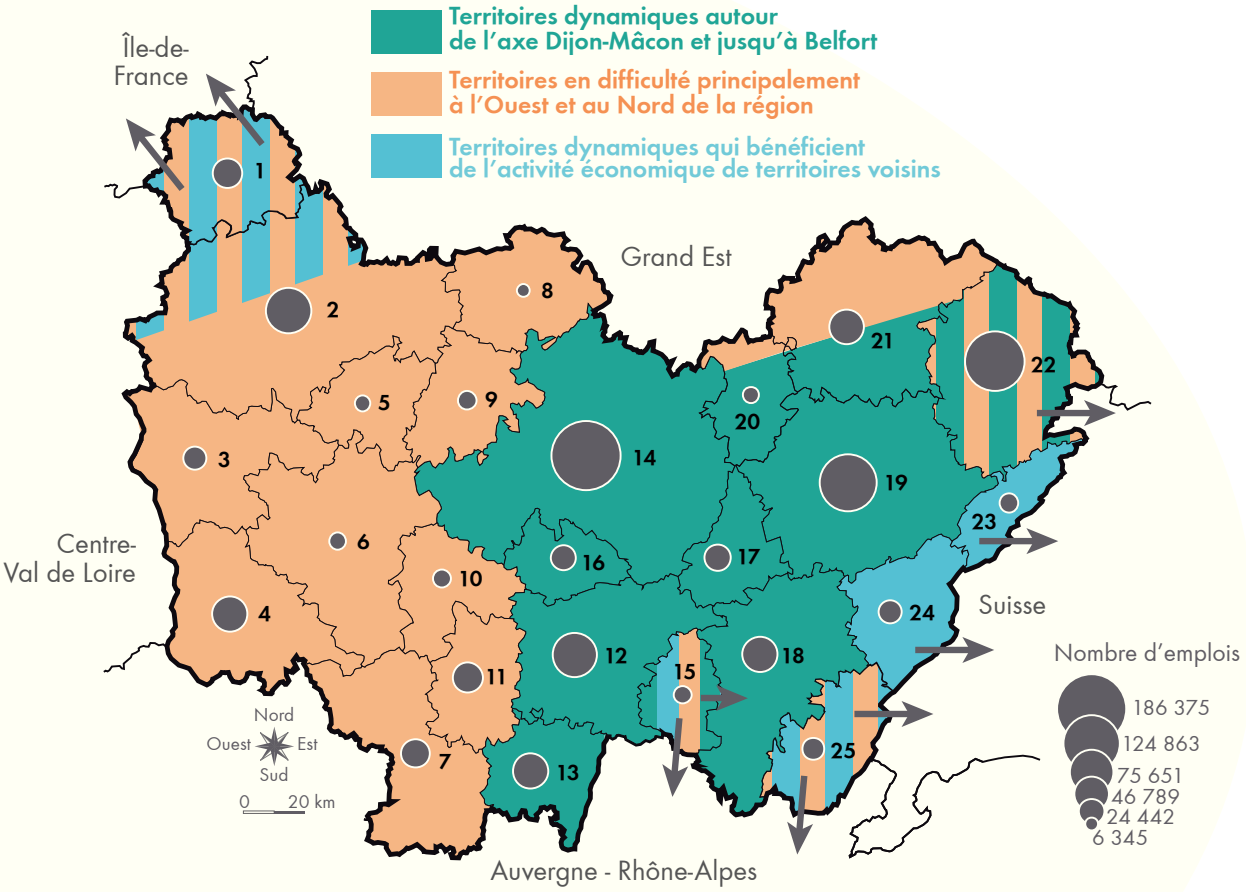
FAIBLESSES

- **Une population plus âgée et un vieillissement plus marqué qu'en moyenne nationale**
- **Une progression de la population plus faible**
- **Un plus faible niveau de formation**
- **Un niveau de qualification plus faible** (qui correspond aux besoins de l'économie régionale ?)
- **Des taux d'activité et d'emploi des seniors inférieurs en région**
- **Une inertie de l'emploi tertiaire notamment dans le commerce, les services…**
- **Une image de l'industrie parfois négative**
- **Une baisse de l'emploi salarié entre 2009 et 2014** contre une légère hausse en France métropolitaine
  > Tous les grands secteurs orientés à la baisse sauf les services.
  > La construction et l'industrie affichent les reculs les plus importants.
- **Des demandeurs d'emploi au profil plus exposé**
  > Plus fortes parts de jeunes et de seniors parmi les demandeurs d'emploi fin 2015.
  > Niveau de formation des demandeurs d'emploi inférieur à celui relevé au plan national.
  > Part de chômeurs de longue durée proche du niveau national.
- **Des revenus plus faibles**

retour sommaire

De fortes disparités au niveau infra-régional

De fortes disparités au niveau infra-régional[1]



Source : Insee, Rp 2012 au lieu de travail - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

[1]Typologie réalisée à partir des données suivantes : part de personnes âgées de moins de 25 ans, part de personnes âgées de 60 ans et plus, évolution de la population, évolution de la population due au solde migratoire, projections de population, niveau de formation de la population, niveau de qualification des actifs en emploi, évolution de l'emploi salarié, mobilité géographique des actifs en emploi, évolution du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC, niveau de formation des demandeurs d'emploi de catégories ABC, part de chômeurs de longue durée, taux de chômage, taux de pauvreté (voir détail des données page 32).

retour sommaire

Synthèse - De forte disparité au niveau infra-régional

1. Sens
- Population en augmentation
- Zone attractive : solde migratoire fort
- Taux de chômage supérieur au taux régional
- Moins de situations de précarité qu'en région
- Baisse de l'emploi salarié et forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Forte mobilité des actifs en emploi : tire profit du dynamisme des territoires voisins

2. Auxerre
- Densité de population faible
- Population âgée et déficit démographique
- Faibles niveaux de formation et de qualification
- Baisse de l'emploi salarié
- Davantage de situations de précarité qu'en région

3. Cosne-Clamecy
- Spécialisation sectorielle : agriculture
- Milieu rural vieillissant
- Déficit démographique
- Faibles niveaux de formation et de qualification
- Baisse de l'emploi salarié
- Taux de chômage supérieur au taux régional
- Davantage de situations de précarité qu'en région

4. Nevers
- Milieu rural vieillissant
- Déficit démographique
- Baisse de l'emploi salarié
- Davantage de situations de précarité qu'en région
- Secteur tertiaire développé

5. Avallon
- Spécialisation sectorielle : commerce-transports-services
- Milieu rural vieillissant
- Faibles niveaux de diplôme et de qualification
- Stabilité de l'emploi salarié
- Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Taux de chômage inférieur au taux régional
- Davantage de situations de précarité qu'en région

6. Le Morvan
- Spécialisation sectorielle : agriculture
- Milieu hyper rural vieillissant
- Déficit démographique
- Faibles niveaux de formation et de qualification
- Baisse de l'emploi salarié
- Davantage de situations de précarité qu'en région
- Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Taux de chômage inférieur au taux régional

7. Le Charolais
- Spécialisation sectorielle : agriculture
- Milieu rural vieillissant
- Déficit démographique
- Faibles niveaux de formation et de qualification
- Baisse de l'emploi salarié
- Taux de chômage inférieur au taux régional

8. Châtillon
- Spécialisation sectorielle : agriculture
- Milieu rural vieillissant
- Déficit démographique
- Faibles niveaux de formation et de qualification
- Baisse de l'emploi salarié
- Taux de chômage supérieur au taux régional
- Davantage de situations de précarité qu'en région

9. Montbard
- Spécialisation sectorielle : industrie
- Milieu rural vieillissant
- Faible niveau de formation
- Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Stabilité de l'emploi salarié

10. Autun
- Spécialisation sectorielle : agriculture
- Milieu rural vieillissant
- Déficit démographique
- Forte baisse de l'emploi salarié
- Taux de chômage supérieur au taux régional
- Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Davantage de situations de précarité qu'en région

11. Le Creusot-Montceau
- Spécialisation sectorielle : industrie
- Population vieillissante
- Déficit démographique
- Faible niveau de formation
- Le plus fort taux de chômage de la région
- Davantage de situations de précarité qu'en région

12. Chalon-sur-Saône
- Population en augmentation
- Niveau de formation supérieur au niveau régional
- Stabilité de l'emploi salarié
- Hausse du nombre de demandeurs d'emploi

13. Mâcon
- Zone attractive, population en augmentation
- Niveaux de formation et de qualification supérieurs au niveau régional
- Taux de chômage inférieur au taux régional
- Moins de situations de précarité qu'en région
- Hausse du nombre de demandeurs d'emploi

14. Dijon
- Spécialisation sectorielle : commerce-transports-services
- Population en augmentation
- Niveaux de formation et de qualification supérieurs au niveau régional
- Taux de chômage inférieur au taux régional
- Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
- Moins de situations de précarité qu'en région

retour sommaire

15. Louhans
• Spécialisation sectorielle : agriculture et industrie
• Milieu rural, population âgée
• Zone attractive : population qui progresse en raison d'un solde migratoire très fort, le plus fort de la région.
• Niveaux de formation et de qualification inférieurs au niveau régional
• Davantage de situations de précarité qu'en région
• Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
• Taux de chômage inférieur au taux régional

16. Beaune
• Spécialisation sectorielle : agriculture et commerce-transports-services
• Population en augmentation
• Hausse de l'emploi salarié
• Taux de chômage inférieur au taux régional
• Hausse du nombre de demandeurs d'emploi
• Moins de situations de précarité qu'en région

17. Dole
• Population jeune, en augmentation
• Niveau de formation supérieur au niveau régional
• Progression de l'emploi salarié
• Mais forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi

18. Lons-le-Saunier
• Zone rurale, population vieillissante, en augmentation
• Zone attractive : solde migratoire positif
• Niveau de formation supérieur au niveau régional
• Niveau de qualification inférieur au niveau régional
• Baisse de l'emploi salarié
• Le plus faible taux de chômage de la région
• Mais forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi

19. Besançon
• Spécialisation sectorielle : administration publique-enseignement-santé humaine-action sociale
• Population jeune, en augmentation
• Niveaux de formation et de qualification supérieurs au niveau régional
• Taux de chômage inférieur au taux régional
• Mais baisse de l'emploi salarié

20. Gray
• Spécialisation sectorielle : industrie
• Milieu rural vieillissant
• Déficit démographique
• Faibles niveaux de formation et de qualification
• Baisse de l'emploi salarié
• Forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi
• Davantage de situations de précarité qu'en région
• Situations les plus problématiques dans le Nord de la zone

21. Vesoul
• Spécialisation sectorielle : administration publique-enseignement-santé humaine-action sociale
• Zone rurale, population en baisse
• Faibles niveaux de formation et de qualification
• Baisse de l'emploi salarié
• Davantage de situations de précarité qu'en région
• Situations les plus problématiques dans le Nord de la zone

22. Belfort-Montbéliard-Héricourt
• Spécialisation sectorielle : industrie
• Population jeune, en augmentation
• Zone peu attractive : solde migratoire négatif
• Niveau de qualification supérieur au niveau régional
• Baisse de l'emploi salarié
• Faible niveau de formation des demandeurs d'emploi
• Le 2e plus fort taux de chômage de la région
• Davantage de situations de précarité qu'en région

23. Morteau
• Spécialisation sectorielle : industrie
• Population jeune, en augmentation
• Zone attractive : le 2e plus fort solde migratoire de la région
• Niveau de qualification inférieur au niveau régional
• Légère progression de l'emploi salarié
• Faible taux de chômage
• Moins de situations de précarité qu'en région
• Forte mobilité des actifs en emploi : tire profit des besoins de main d'œuvre en Suisse

24. Pontarlier
• Population jeune, en augmentation
• Zone attractive : solde migratoire positif
• Niveau de formation élevé
• Niveau de qualification inférieur au niveau régional
• Progression de l'emploi salarié
• Faible taux de chômage
• Moins de situations de précarité qu'en région
• Forte mobilité des actifs en emploi : tire profit des besoins de main d'œuvre en Suisse
• Mais forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi

25. Saint-Claude
• Forte spécialisation sectorielle : industrie
• Population jeune, en diminution
• Déficit d'attractivité : solde migratoire le plus défavorable de la région
• Niveau de qualification inférieur au niveau régional
• Taux de chômage inférieur au taux régional
• Moins de situations de précarité qu'en région
• Baisse de l'emploi salarié
• Forte mobilité des actifs en emploi : tire profit des besoins de main d'œuvre en Suisse et dans l'Ain

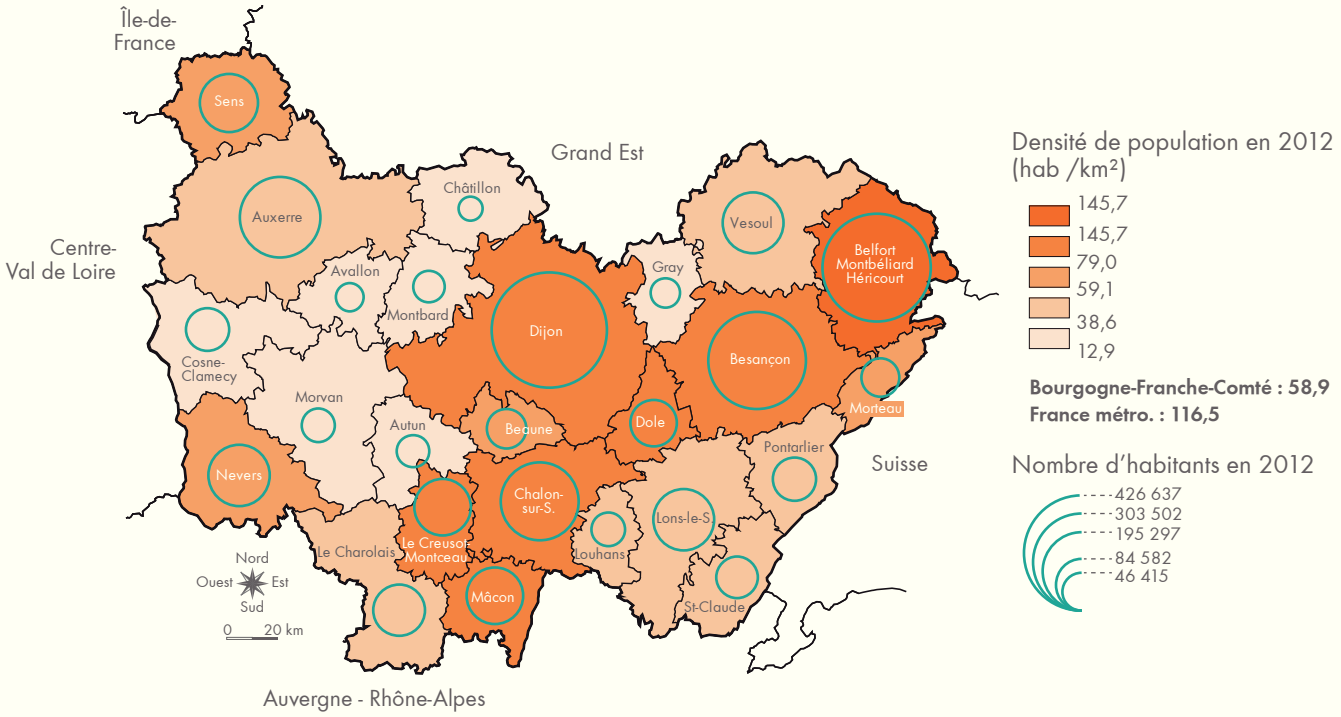
retour sommaire

Population

La Bourgogne-Franche-Comté, une petite région rurale

La région regroupe un peu plus de 4 % de la population métropolitaine. Seules les régions Centre-Val de Loire et Corse comptent moins d'habitants. Les zones d'emploi les plus peuplées sont, par ordre décroissant, Dijon, Belfort-Montbéliard-Héricourt et Besançon qui concentrent à elles seules presque 4 habitants de la région sur 10. En Bourgogne-Franche-Comté, la densité de population est quasiment deux fois plus faible qu'en moyenne nationale. Seule la zone de Belfort-Montbéliard-Héricourt affiche une densité supérieure au niveau national. Elle est particulièrement basse dans les zones d'emploi de Châtillon, du Morvan, d'Avallon, de Montbard ou encore de Cosne-Clamecy (moins de 30 habitants/km²). Ces dernières s'inscrivent dans une configuration qui dépasse les frontières régionales, celle de la diagonale du vide qui traverse la France du Nord-Est au Sud-Ouest.

Nombre d'habitants et densité de population dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee, Rp 2012 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

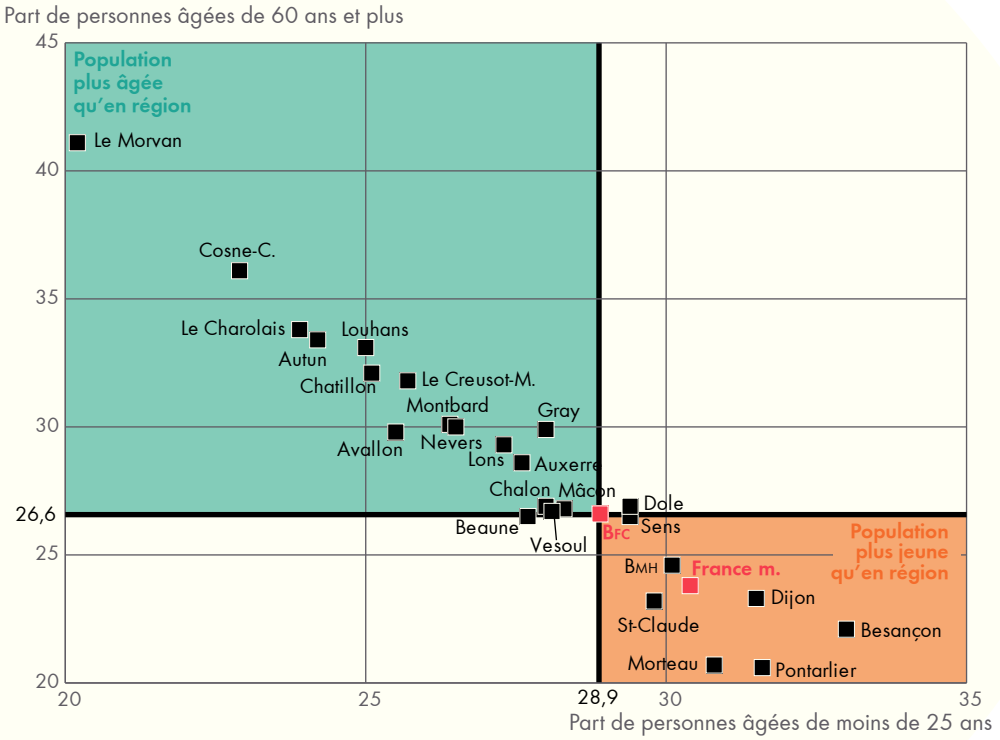
retour sommaire

Une population globalement plus âgée qu'à l'échelle nationale

La proportion de personnes âgées de moins de 25 ans (jeunes) est plus faible dans la région à l'inverse de celle de personnes âgées de 60 ans et plus. La situation est très contrastée à l'échelle infra-régionale. La population des zones d'emploi de Besançon, Pontarlier, Dijon ou encore Morteau est plus jeune qu'en moyenne nationale. À l'inverse, la population est particulièrement âgée dans les zones du Morvan, de Cosne-Clamecy, du Charolais, d'Autun, de Louhans, de Châtillon…

La tendance générale de vieillissement de la population constatée au plan national se vérifie dans la région. Elle est toutefois plus marquée avec une baisse plus importante de la part de jeunes et une hausse plus marquée de la part de personnes âgées de 60 ans et plus. Elle devrait se poursuivre au regard des projections de population à l'horizon 2042 réalisées par l'Insee.

Part de personnes âgées de moins de 25 ans et de 60 ans et plus en 2012, en %



Source : Insee, Rp 2012 - traitement C2R Efigip

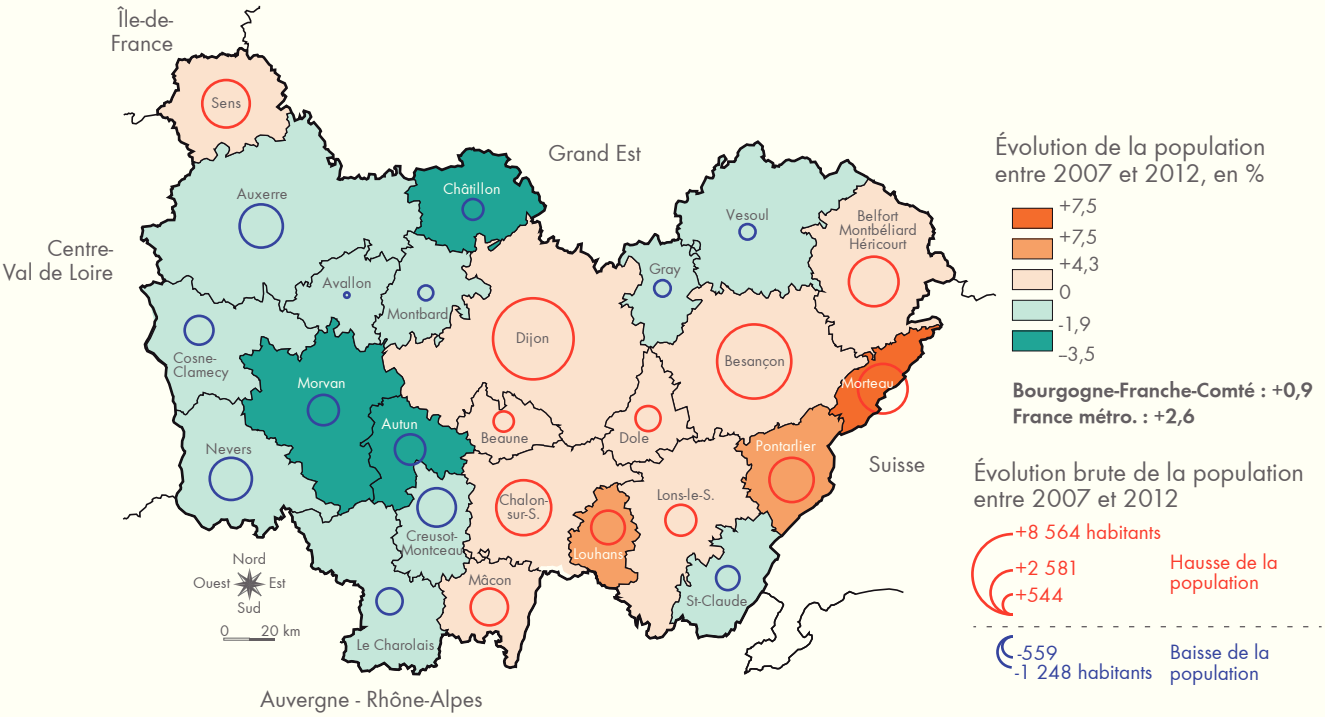
retour sommaire

Population

Une progression de la population plus faible qu'au niveau national

La population de la région progresse de 0,9 % entre 2007 et 2012 contre +2,6 % à l'échelle nationale. C'est la plus faible hausse de France métropolitaine avec les régions Grand Est et Hauts de France. En Bourgogne-Franche-Comté, l'augmentation de la population s'appuie uniquement sur le solde naturel, le solde migratoire étant nul[1].
De fortes disparités apparaissent de nouveau à l'échelle des zones d'emploi. La moitié des zones de la région gagne de la population, l'autre moitié en perd. Les zones de Morteau, Pontarlier, Louhans, Mâcon et Sens affichent, par exemple, une progression supérieure à la moyenne nationale. À l'opposé, les zones du Morvan, d'Autun, de Châtillon, de Cosne-Clamecy, de Nevers et du Creusot-Montceau se caractérisent par des diminutions significatives.

Évolution de la population dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



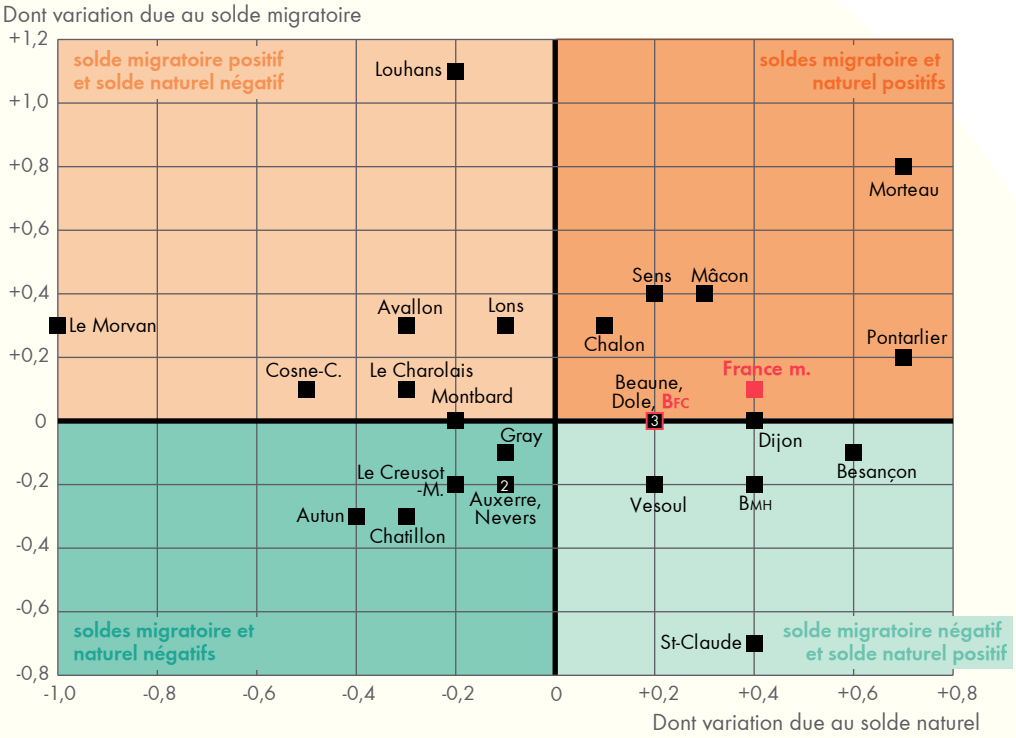
Source : INSEE, RP 2012 et 2007 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

[1]Voir définition page 34

retour sommaire

C'est logiquement dans les zones d'emploi les plus vieillissantes comme Le Morvan, Cosne-Clamecy ou encore Le Charolais que le solde naturel est le plus bas et, dans les zones les plus jeunes, qu'il est le plus élevé (Morteau, Pontarlier, Besançon…).
Les zones de Louhans, Morteau, Mâcon et Sens sont les plus attractives d'un point de vue résidentiel (soldes migratoires les plus élevés). Elles tirent profit de leur position privilégiée à proximité de territoires dynamiques : Auvergne-Rhône-Alpes, la Suisse et l'Île-de-France. À l'inverse, les zones Saint-Claude, Autun et Châtillon affichent les soldes migratoires les plus défavorables.

Variation annuelle de la population entre 2007 et 2012, en %



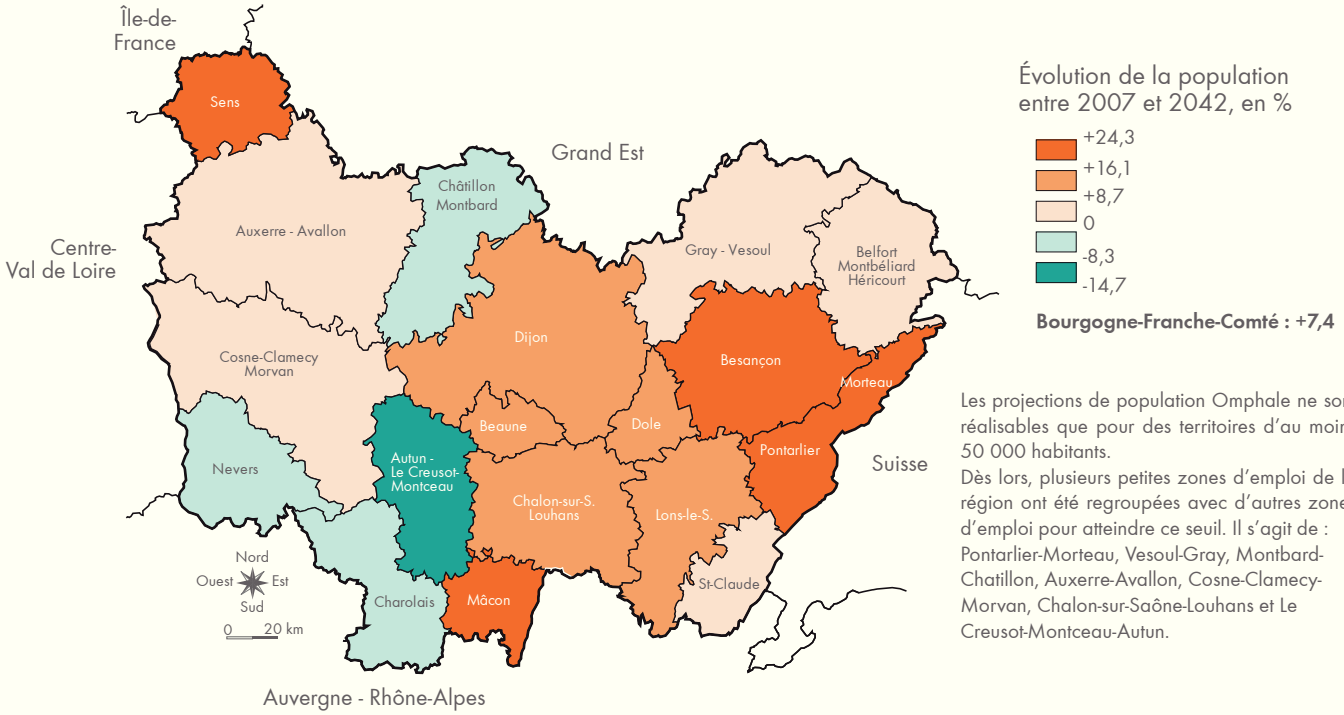
Source : INSEE, RP 2012 et 2007 - traitement C2R Efigip

retour sommaire

Population

Selon les projections de population à l'horizon 2042 de l'INSEE[1], **la croissance de la population devrait perdurer dans la région** (+7,4 % entre 2007 et 2042) et dans ses zones d'emploi à l'exception de celle du Creusot-Montceau-Autun, de Nevers, du Charolais et de Montbard-Châtillon. Les plus fortes progressions concerneraient Pontarlier-Morteau, Besançon, Sens, Mâcon, Chalon-sur-Saône-Louhans ou encore Dijon.

Projections de population dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté à l'horizon 2042



Les projections de population Omphale ne sont réalisables que pour des territoires d'au moins 50 000 habitants.
Dès lors, plusieurs petites zones d'emploi de la région ont été regroupées avec d'autres zones d'emploi pour atteindre ce seuil. Il s'agit de : Pontarlier-Morteau, Vesoul-Gray, Montbard-Chatillon, Auxerre-Avallon, Cosne-Clamecy-Morvan, Chalon-sur-Saône-Louhans et Le Creusot-Montceau-Autun.

Source : INSEE, Omphale - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

[1]Voir définition page 34

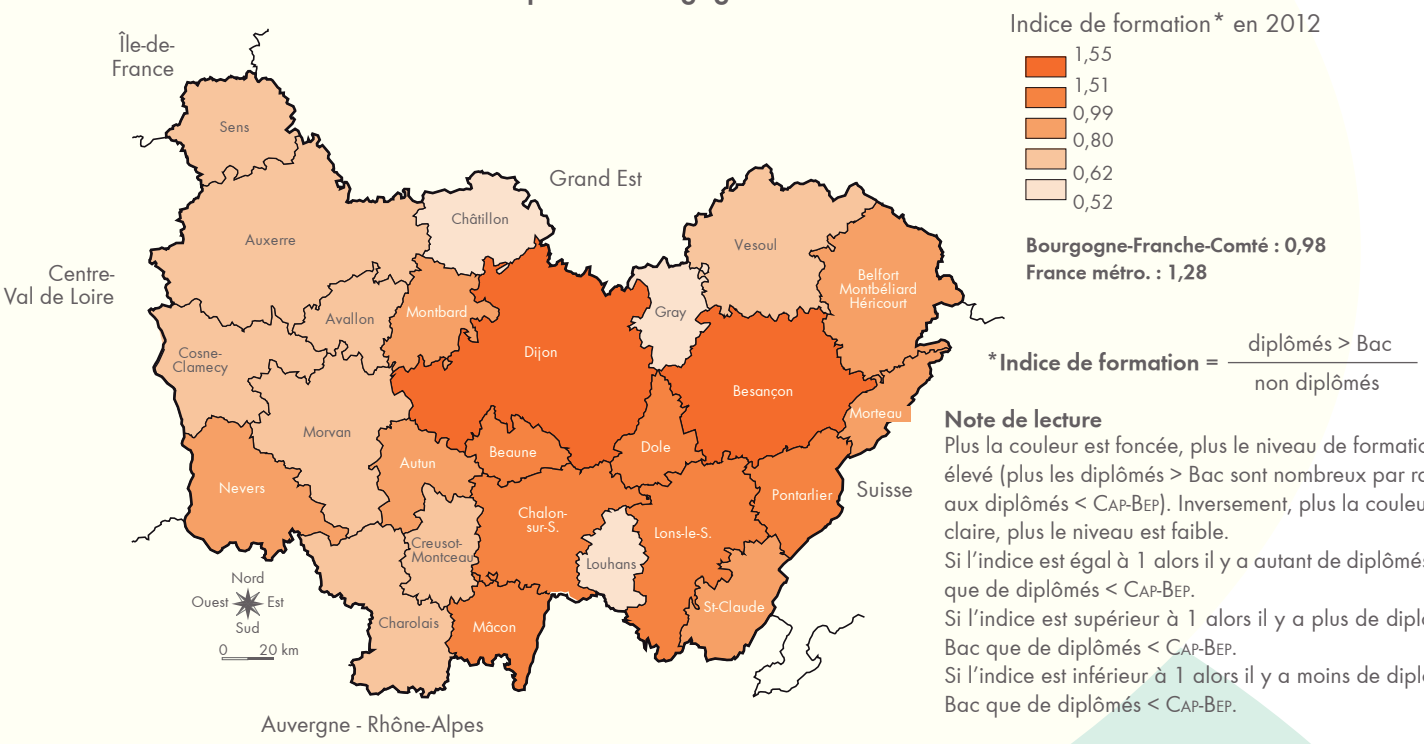
retour sommaire

Diplôme

Un niveau de formation de la population plus faible dans la région qu'au plan national

La proportion de non diplômés (niveau de formation inférieur au Cap-Bep) s'élève à 36 % contre 33 % en France métropolitaine. Les personnes possédant un Cap-Bep sont également surreprésentées à l'inverse de celles ayant un diplôme du supérieur. La part de non diplômés est particulièrement élevée dans les zones d'emploi de Châtillon, Louhans, Gray, du Morvan, du Charolais ou encore de Cosne-Clamecy. Dans les zones de Besançon, Dijon, Pontarlier, Beaune et Mâcon, le niveau de formation de la population est le plus élevé. Ces écarts peuvent s'expliquer par la répartition de l'offre de formation notamment post-Bac et par le niveau de qualification des emplois proposés variable selon les territoires et les besoins de l'économie au niveau local.
Comme au plan national, le niveau de formation de la population progresse : la part de non diplômés diminue de près de 5 points entre 2007 et 2012 tandis que celle de personnes possédant un diplôme du supérieur augmente de près de 3 points. Cette tendance se vérifie dans l'ensemble des zones d'emploi de la région.

Indice de formation* dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



$$\text{*Indice de formation} = \frac{\text{diplômés > Bac}}{\text{non diplômés}}$$

Note de lecture
Plus la couleur est foncée, plus le niveau de formation est élevé (plus les diplômés > Bac sont nombreux par rapport aux diplômés < Cap-Bep). Inversement, plus la couleur est claire, plus le niveau est faible.
Si l'indice est égal à 1 alors il y a autant de diplômés > Bac que de diplômés < Cap-Bep.
Si l'indice est supérieur à 1 alors il y a plus de diplômés > Bac que de diplômés < Cap-Bep.
Si l'indice est inférieur à 1 alors il y a moins de diplômés > Bac que de diplômés < Cap-Bep.

Champ : population non scolarisée de 15 à 64 ans, diplôme le plus élevé obtenu.
Source : Insee, Rp 2012 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

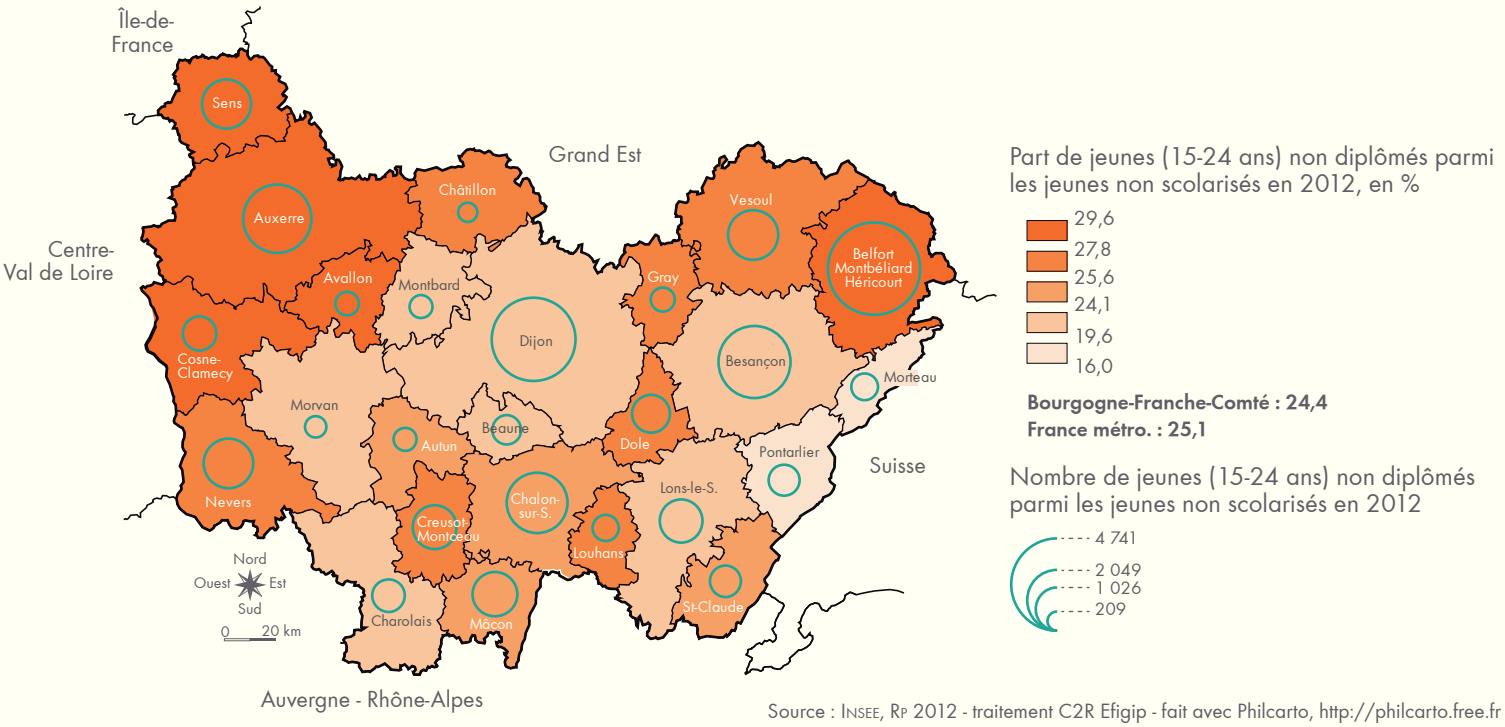
retour sommaire

Un niveau de formation des jeunes également plus faible en région

Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non diplômés sont légèrement moins nombreux en proportion dans la région qu'à l'échelle nationale : 24,4 % parmi les jeunes non scolarisés contre 25,1 %. Le niveau de formation des jeunes non scolarisés est toutefois inférieur à celui relevé au plan national. En effet, les jeunes non scolarisés de Bourgogne-Franche-Comté possèdent plus fréquemment un Cap-Bep et moins souvent le Bac ou un diplôme de l'enseignement supérieur.

À l'échelle des zones d'emploi, les tendances identifiées pour l'ensemble de la population se vérifient globalement aussi pour les jeunes. La part de jeunes non diplômés parmi les jeunes non scolarisés est particulièrement forte dans les zones d'Auxerre, Sens, Cosne-Clamecy, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Avallon, Gray, Nevers, Chatillon, Louhans, Vesoul, Dole et le Creusot-Montceau (de 29,6 % à 25,6 %).

Les jeunes non diplômés parmi les jeunes non scolarisés dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté
(15-24 ans, diplôme inférieur au Cap-Bep)



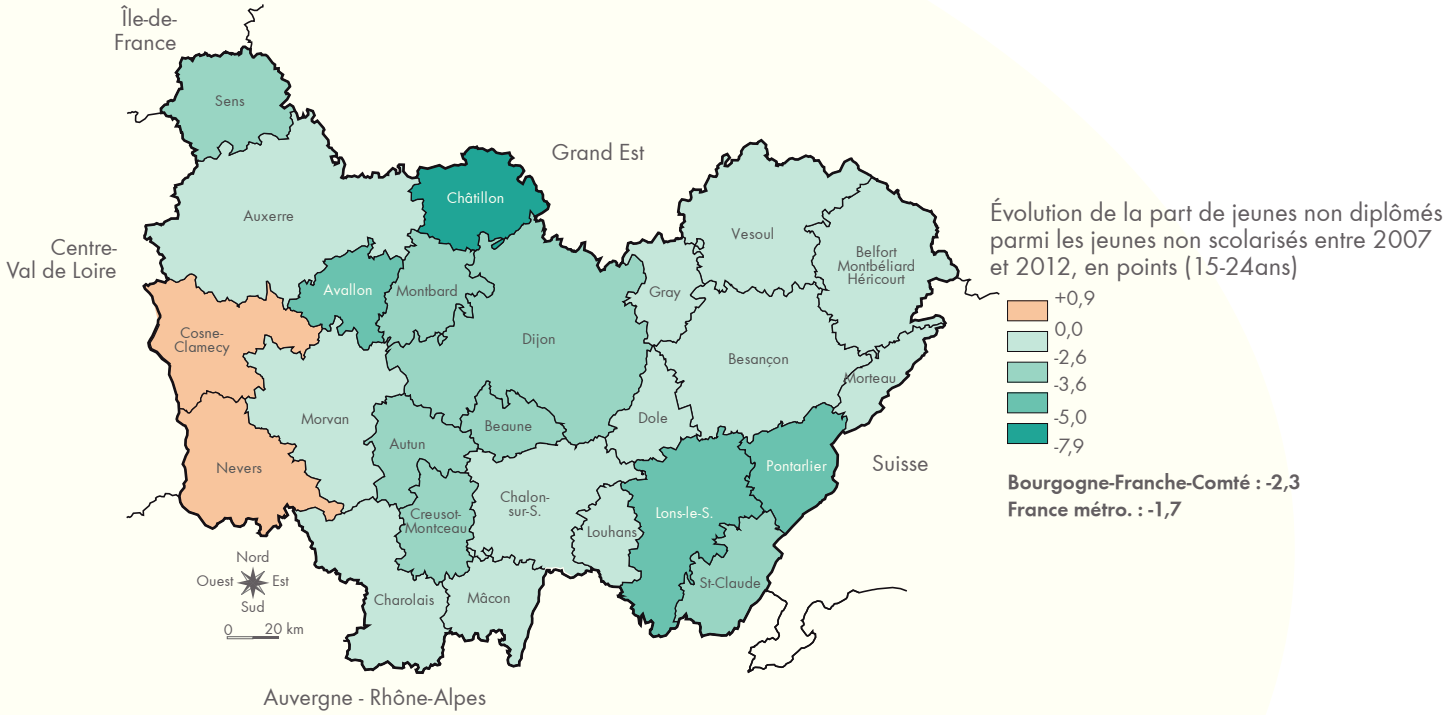
Source : Insee, Rp 2012 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

retour sommaire

Diplôme

Comme pour l'ensemble de la population, le niveau de formation des jeunes de la région progresse. À titre d'illustration, la part de jeunes non diplômés baisse de 2,3 points entre 2007 et 2012. Cette diminution est généralisée à la quasi-totalité des territoires de la région.

Évolution de la part de jeunes non diplômés parmi les jeunes non scolarisés entre 2007 et 2012 dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté (diplôme inférieur au CAP-BEP)



Source : INSEE, RP 2012 et 2007 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

retour sommaire

Population active

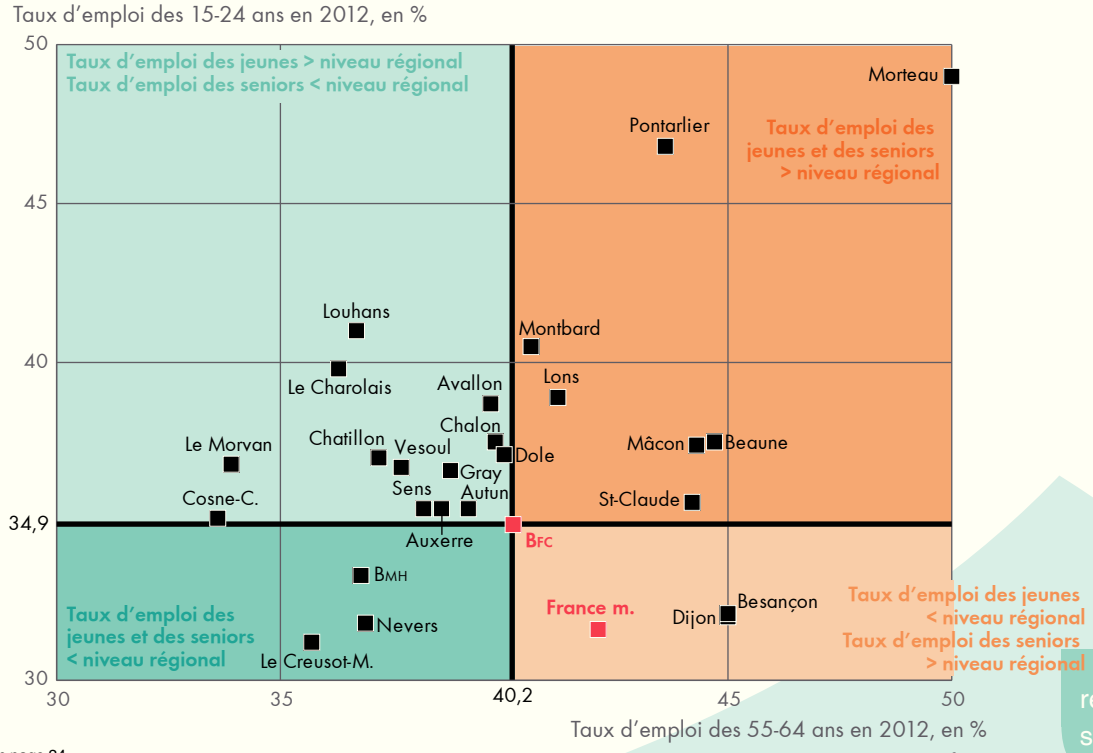
Des taux d'activité et d'emploi des jeunes plus élevés qu'au plan national, des taux d'activité et d'emploi des seniors plus faibles

Le taux d'activité[1] observé en Bourgogne-Franche-Comté est proche du taux national. Le taux d'emploi[1] est, pour sa part, légèrement supérieur dans la région. Les particularités de la région apparaissent avec la prise en compte de l'âge des actifs. Ainsi, **les taux d'activité et d'emploi des jeunes (15-24 ans) sont plus élevés qu'à l'échelle nationale.** Ce constat n'est pas forcément positif car il peut être synonyme d'études plus courtes pour les jeunes. Les besoins des établissements sur des postes de niveau de qualification plus bas dans la région qu'au plan national, notamment dans l'industrie et l'agriculture, peuvent aussi expliquer ce constat. **La région se démarque également par des taux d'activité et d'emploi des seniors (55-64 ans) plus faibles** ce qui pourrait mettre en lumière une problématique de maintien en emploi des seniors. Cette préoccupation est d'autant plus importante que la région est plus industrielle et plus agricole qu'en moyenne, secteurs exposés aux risques professionnels et au sein desquels la pénibilité est marquée.

La situation n'est pas homogène au sein des territoires de la région. Les zones de Dijon et Besançon sont les plus proches de la tendance nationale. Elles affichent un fort taux d'emploi des seniors comme les zones de Morteau, Beaune, Mâcon, Saint-Claude, Pontarlier. Les plus faibles valeurs concernent les zones de Cosne-Clamecy, du Morvan et du Creusot-Montceau.

Des zones comme Morteau et Pontarlier cumulent forts taux d'emploi des seniors et des jeunes. D'autres sont, à l'inverse, caractérisées par un faible taux d'emploi des jeunes et des seniors : Le Creusot-Montceau, Nevers et Belfort-Montbéliard-Héricourt.

Taux d'emploi des jeunes et des seniors en 2012, en %



Source : INSEE, RP 2012 - traitement C2R Efigip

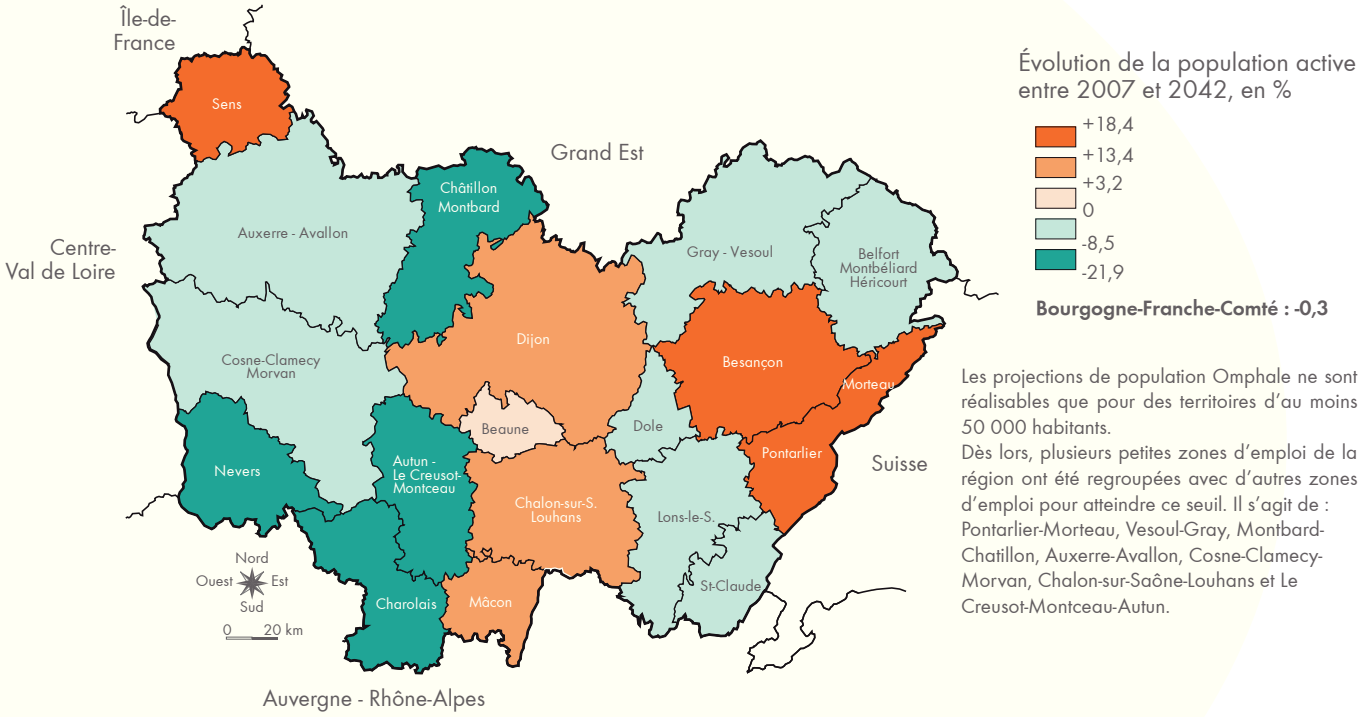
[1]Voir définition page 34

retour sommaire

Population active

Selon les projections de l'INSEE[1], **la population active de la région devrait légèrement diminuer à l'horizon 2042.** Cette diminution n'est pas généralisée à tous les territoires de la région. En effet, une progression serait prévue dans les zones du Haut-Doubs, de Besançon, Sens, Chalon-sur-Saône-Louhans, Beaune, Mâcon et Dijon. Les plus importants reculs concerneraient les zones du Creusot-Montceau-Autun, de Nevers, du Charolais et de Montbard-Châtillon.

Projections de population active dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté à l'horizon 2042



Les projections de population Omphale ne sont réalisables que pour des territoires d'au moins 50 000 habitants.
Dès lors, plusieurs petites zones d'emploi de la région ont été regroupées avec d'autres zones d'emploi pour atteindre ce seuil. Il s'agit de : Pontarlier-Morteau, Vesoul-Gray, Montbard-Chatillon, Auxerre-Avallon, Cosne-Clamecy-Morvan, Chalon-sur-Saône-Louhans et Le Creusot-Montceau-Autun.

Source : INSEE, Omphale - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

[1]Voir définition page 34

retour sommaire

Emploi

L'industrie et l'agriculture surreprésentées

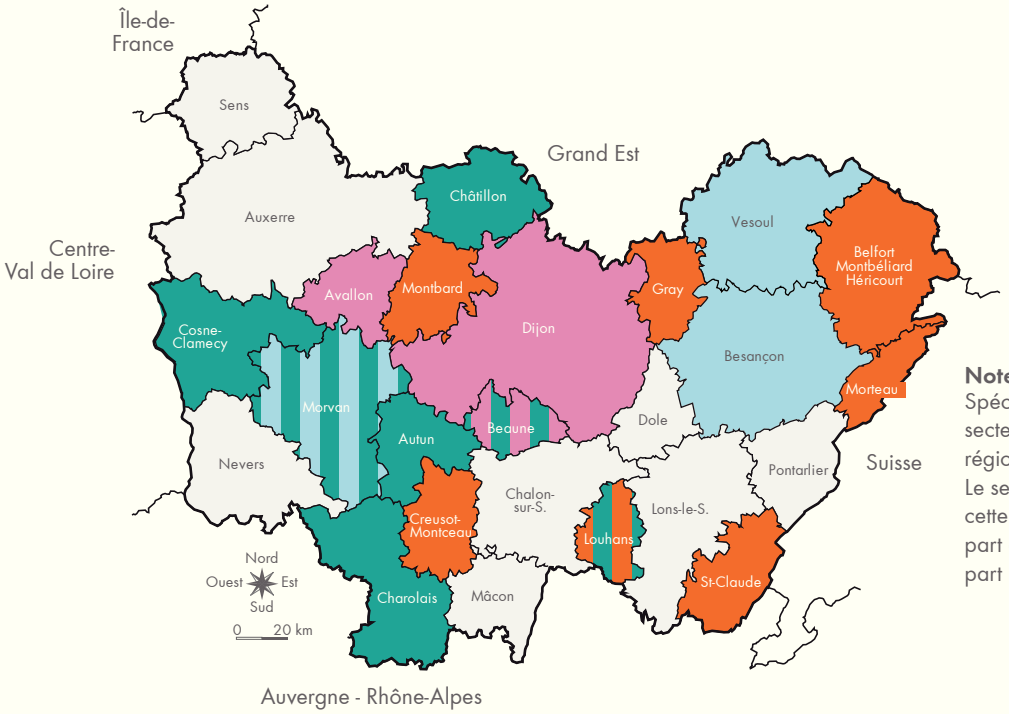
La région Bourgogne-Franche-Comté est la région française la plus industrielle en termes d'emplois. L'industrie concentre près de 18 % des emplois soit 5 points de plus qu'à l'échelle nationale. Saint-Claude, Morteau, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Montbard, Gray, Louhans et Le Creusot-Montceau sont les zones d'emploi les plus industrialisées de la région (entre 32 % et 23 % de l'emploi).

Le secteur agricole est également surreprésenté dans la région notamment dans les zones du Morvan, de Châtillon, de Beaune, du Charolais, de Cosne-Clamecy, d'Autun et de Louhans (entre 16 % et 8 % des emplois).

En contrepartie, le secteur "commerce, transports et services divers" est sous-représenté dans la région. Les zones de Beaune, Avallon et Dijon font exception.

Le poids du secteur "administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale" est légèrement supérieur en région. Il l'est significativement dans les zones de Besançon, Vesoul et du Morvan.

Spécialisation sectorielle des zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Spécialisation sectorielle	BFC
Agriculture	4,3 %
Industrie	17,6 %
Commerce, transports et services divers	38,4 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	32,8 %
Proche de la répartition régionale	

Note de lecture
Spécialisation sectorielle : part d'emplois dans le secteur significativement supérieure au niveau régional (3 points et plus).
Le secteur de la construction n'apparaît pas sur cette carte car aucune zone d'emploi n'affiche une part d'emplois supérieure d'au moins 3 points à la part régionale (6,8 % au niveau régional).

Source : INSEE, RP 2012 au lieu de travail - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

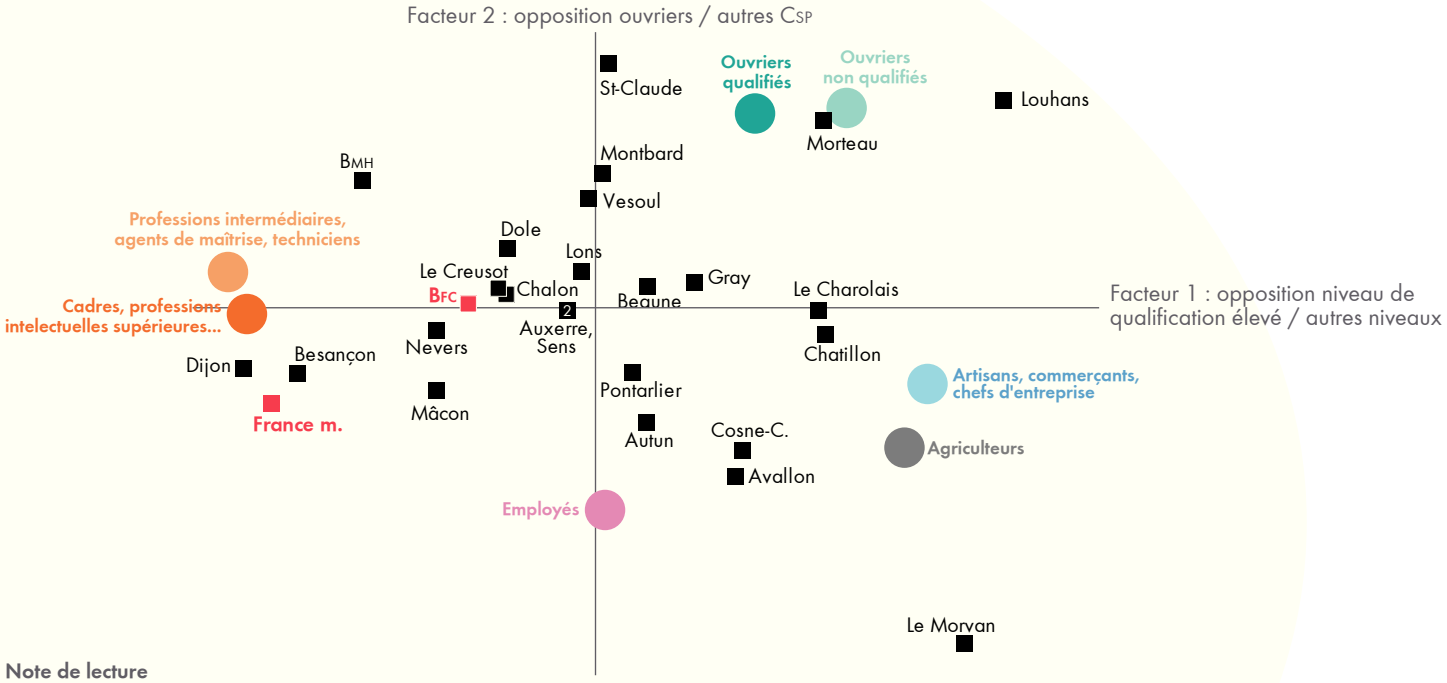
retour sommaire

Un plus faible niveau de qualification en région

La structure sectorielle de l'emploi de la région influe logiquement sur la qualification des actifs en emploi. Ainsi, **le niveau de qualification des actifs en emploi en Bourgogne-Franche-Comté est plus faible qu'au plan national.** Les cadres, professions intellectuelles supérieures, professions libérales et les professions intermédiaires, agents de maîtrise et techniciens sont moins nombreux en proportion, à l'inverse des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés.

Les zones d'emploi de Dijon, Besançon et Belfort-Montbéliard-Héricourt affichent les niveaux de qualification les plus élevés de la région. Les plus faibles concernent les zones de Louhans, Morteau, Châtillon, du Charolais, du Morvan, de Cosne-Clamecy, d'Avallon ou encore de Gray.

Niveau des qualification des actifs en emploi en 2012



Note de lecture

L'objectif ici est de caractériser les territoires les uns par rapport aux autres en croisant les informations données par les deux axes.
L'axe horizontal (facteur 1) permet de positionner les territoires en fonction du niveau de qualification des actifs. Plus les zones sont positionnées à gauche de l'axe horizontal, plus le niveau de qualification est élevé (cadres, professions intelectuelles supérieures, professions intermédiaires, agents de maîtrise et techniciens).
L'axe vertical (facteur 2) oppose les territoires où les ouvriers sont surreprésentés (en haut de l'axe) à ceux où ce sont les employés et, à un degré moindre, agriculteurs et artisans, commerçants et chefs d'entreprise qui sont surreprésentés (en bas de l'axe).
Exemples :
La zone d'emploi de Dijon se caractérise par des actifs de niveau de qualification élevé (facteur 1), niveau plus élevé qu'en région et qu'en France métropolitaine.
La zone d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt (BMH) se caractérise par des actifs de niveau de qualification plus élevé qu'en région (facteur 1) mais aussi par une surreprésentation d'ouvriers (facteur 2).
La zone d'emploi de Saint-Claude affiche un niveau de qualification plus faible qu'en région (facteur 1)et se démarque par une forte part d'ouvriers (facteur 2).
La zone d'emploi d'Avallon affiche un niveau de qualification plus faible qu'en région (facteur 1) et se démarque par une forte part d'employés et d'agriculteurs (facteur 2).
La zone d'emploi du Morvan affiche un niveau de qualification plus faible qu'en région (facteur 1) et se démarque par une forte part d'agriculteurs et d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise (facteur 2).
etc.

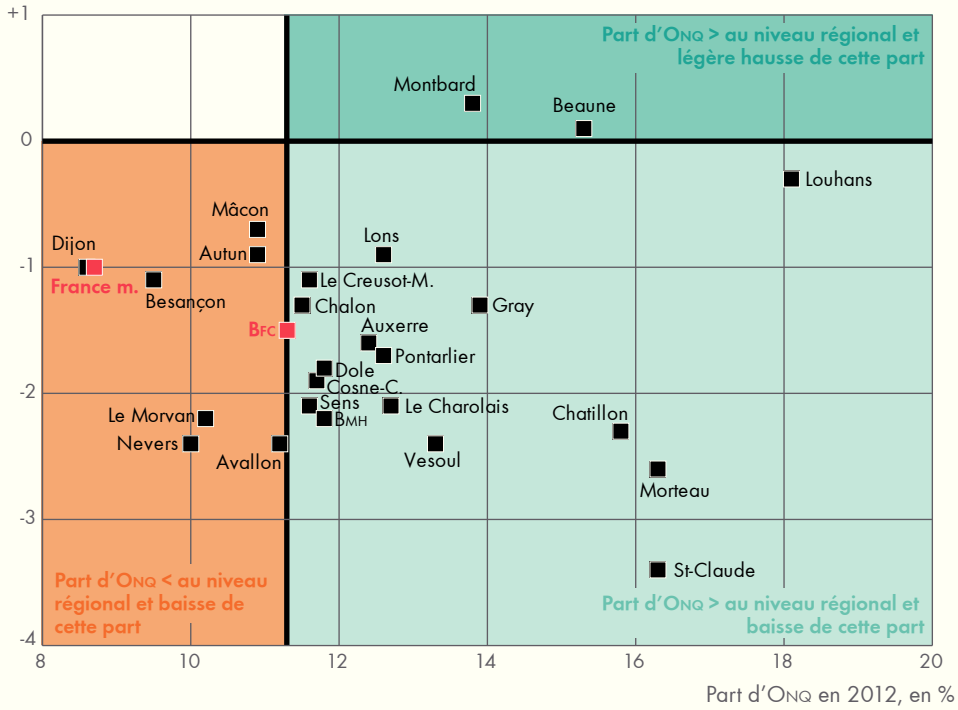
ACP : variance expliquée par les facteurs 1 et 2 : 78 %
Source : INSEE RP 2012 au lieu de travail - traitement C2R Efigip

retour sommaire

Le niveau de qualification régional est toutefois en progression. Les proportions de cadres, professions intellectuelles supérieures, professions libérales et de professions intermédiaires, agents de maîtrise et techniciens augmentent alors que celles d'ouvriers notamment non qualifiés diminuent. Cette tendance se vérifie à l'échelle nationale mais de manière légèrement plus marquée, ce qui ne permet pas à la région de combler son retard. Elle est par ailleurs généralisée à la quasi-totalité des zones d'emploi.

Part d'ouvriers non qualifiés en 2012 et évolution par rapport à 2007

Évolution de la part d'ONQ entre 2007 et 2012, en point



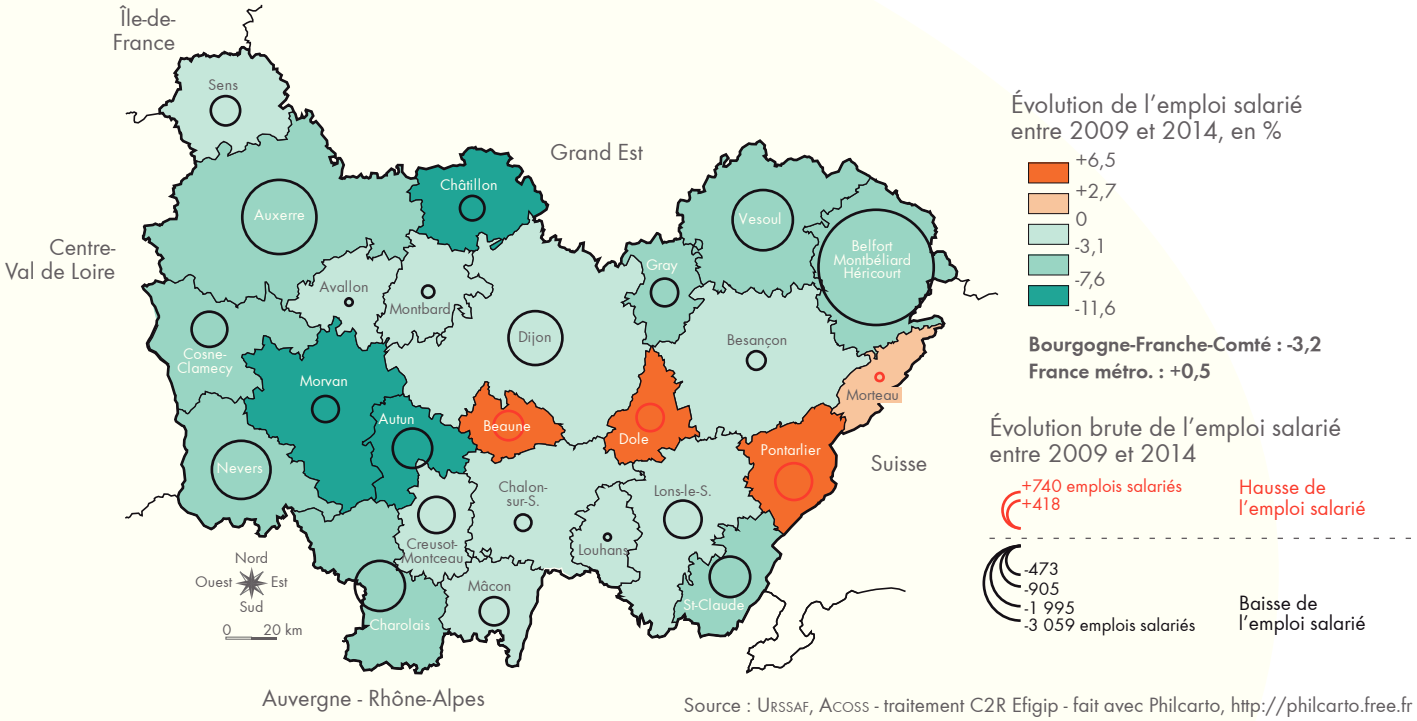
Source : INSEE RP 2012 et 2007 - traitement C2R Efigip

retour sommaire

Une baisse de l'emploi salarié

L'emploi salarié diminue en région entre 2009 et 2014 alors qu'il croît au niveau national : -3 % contre +0,5 %. La région compte ainsi 22 000 emplois salariés de moins qu'en 2009. Tous les grands secteurs sont orientés à la baisse à l'exception des services (+1 %). La construction et l'industrie sont les plus touchés avec respectivement -13 % et -9 %. Seules 4 zones d'emploi gagnent des emplois salariés sur la période : Pontarlier, Beaune, Dole et Morteau. Ces progressions s'appuient essentiellement sur le secteur tertiaire (services et commerce).

Évolution de l'emploi salarié dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



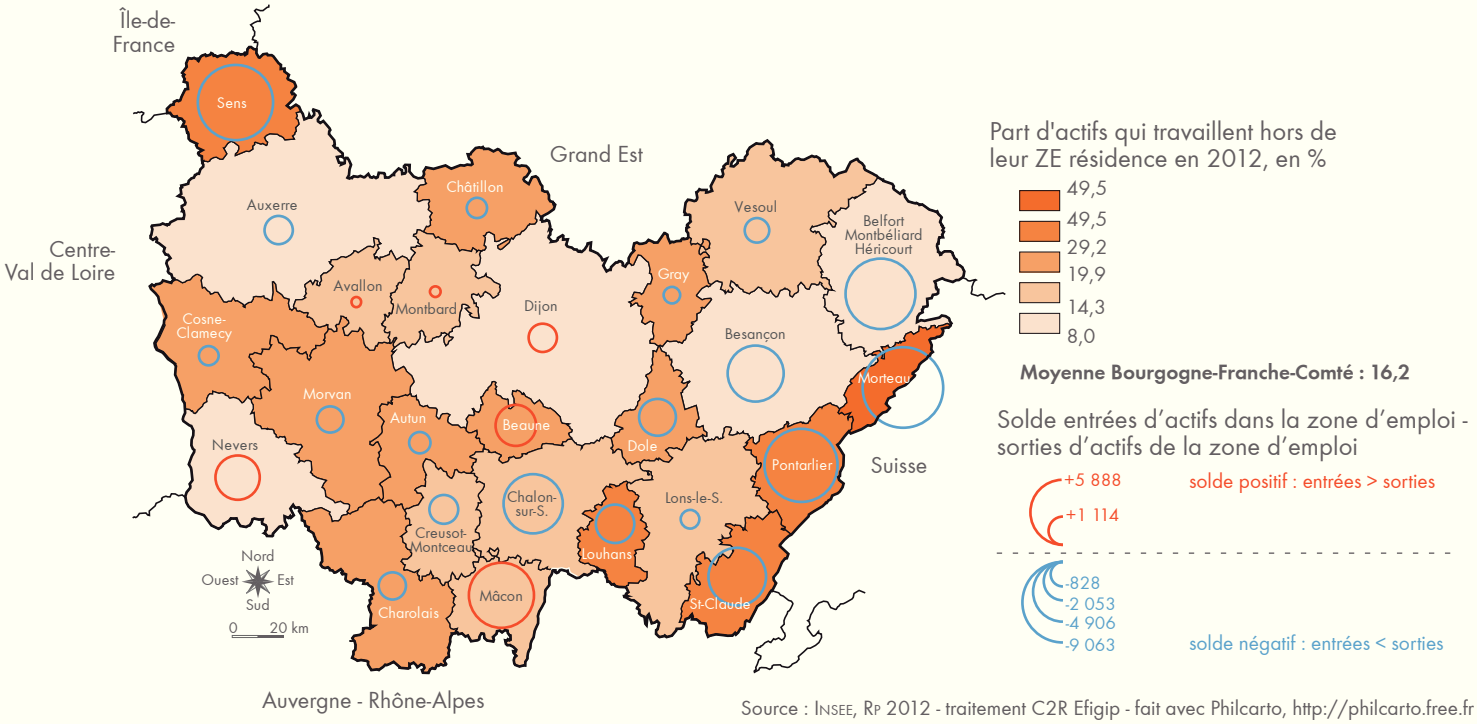
Source : URSSAF, ACOSS - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

retour sommaire

16 % des actifs en emploi travaillent hors de leur zone d'emploi de résidence

Les zones d'emploi comptant les plus fortes parts d'actifs en emploi mobiles se situent à proximité de zones dynamiques : la Suisse pour Morteau, Pontarlier et Saint-Claude ; Auvergne - Rhône-Alpes pour Louhans ; l'Île-de-France pour Sens.

Mobilité géographique des actifs en emploi dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : INSEE, RP 2012 - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

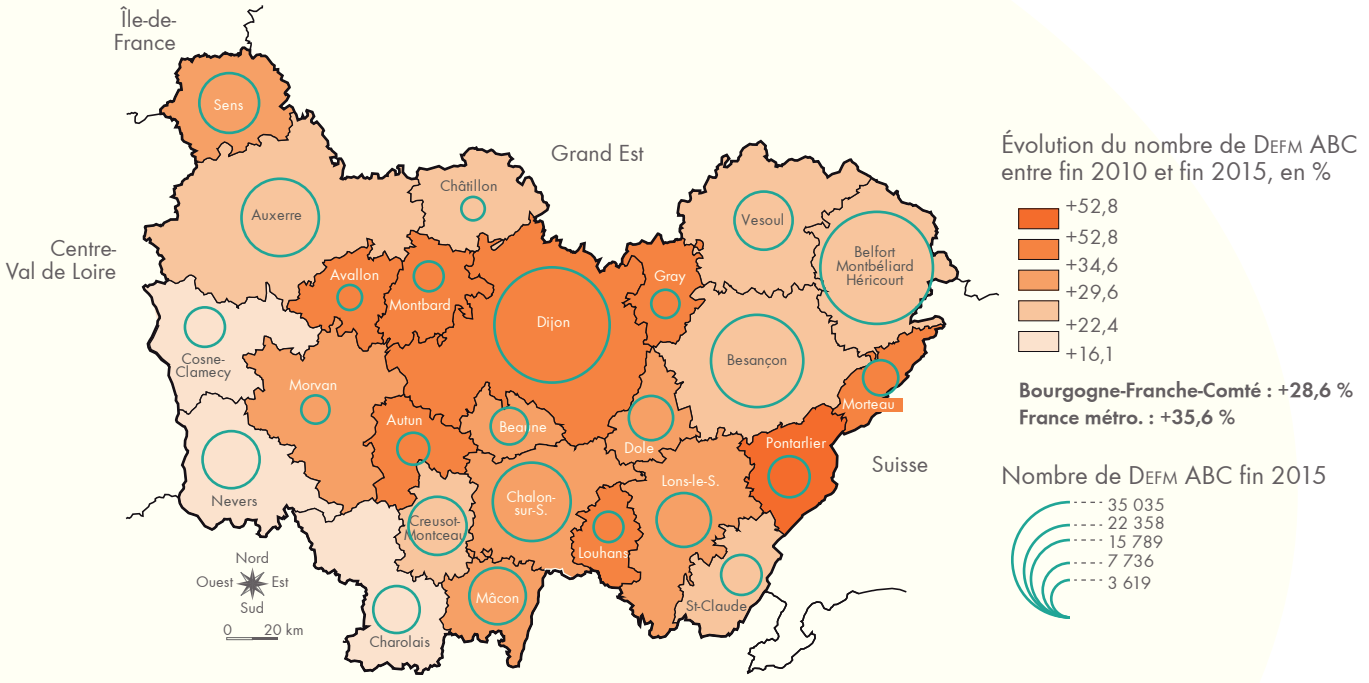
retour sommaire

Demandeurs d'emploi

Une hausse du nombre de demandeurs d'emploi moins marquée dans la région

Fin 2015, la région compte plus de 220 000 demandeurs d'emploi (catégories ABC[1]), soit une progression de 29 % par rapport à fin 2010. **La hausse du nombre de demandeurs d'emploi est moins importante qu'au plan national tant sur le court que sur le long terme.** Les plus fortes augmentations concernent les zones d'emploi de Pontarlier, Avallon, Montbard, Dijon, Morteau, Louhans et Autun. Toutes affichent une croissance supérieure aux niveaux régional et national.

Nombre de demandeurs d'emploi dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté fin 2015 et évolution par rapport à fin 2010



Sources : DIRECCTE, Pôle emploi - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

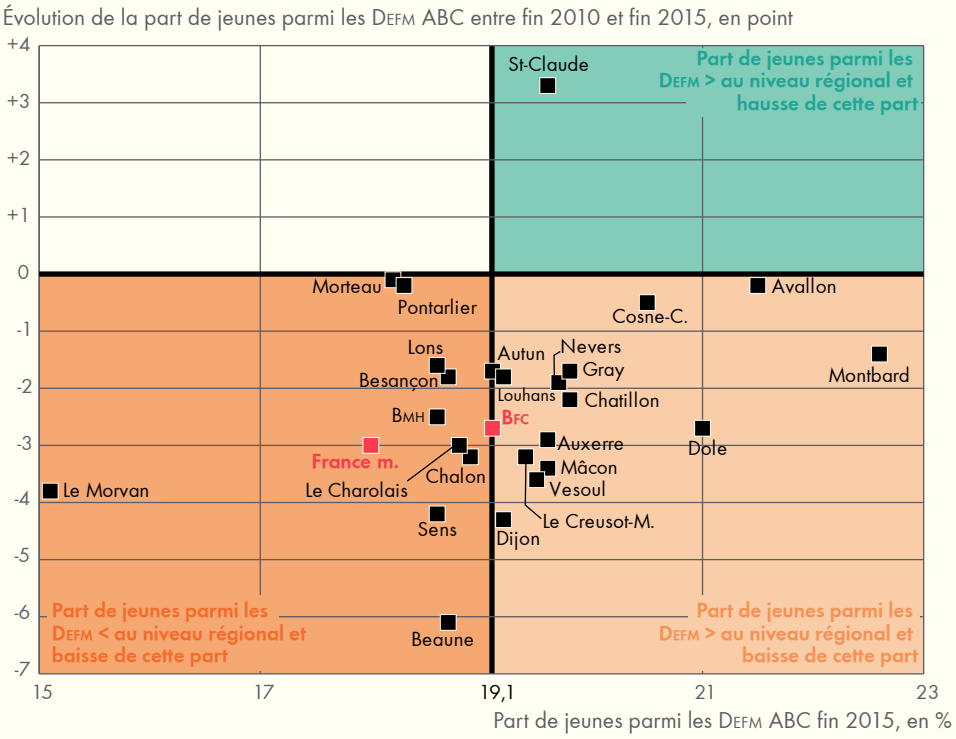
[1]Voir définition page 34

retour sommaire

Une part de jeunes parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine

Seule la zone du Morvan affiche une proportion plus faible qu'en moyenne nationale, du fait en partie de sa population très âgée. La part de jeunes est particulièrement forte dans les zones d'emploi de Montbard, Avallon, Dole et Cosne-Clamecy. Entre fin 2010 et fin 2015, elle diminue dans tous les zones d'emploi de la région à l'exception de Saint-Claude.

Part de jeunes parmi les demandeurs d'emploi fin 2015 et évolution par rapport à fin 2010 (ABC, moins de 26 ans)



Sources : DIRECCTE, Pôle emploi - traitement C2R Efigip

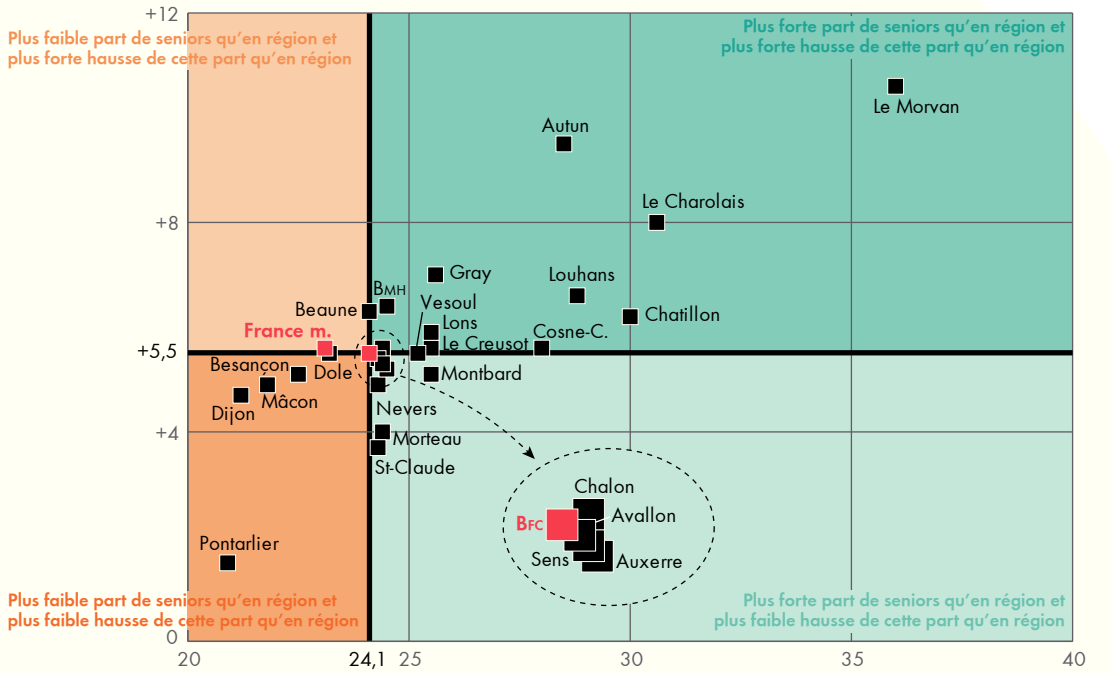
retour sommaire

Une part de seniors parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus forte dans la région qu'au plan national

Les zones du Morvan, du Charolais, de Châtillon, de Louhans, d'Autun et de Cosne-Clamecy affichent les plus fortes proportions de seniors parmi les demandeurs d'emploi à l'inverse des zones de Pontarlier, Dijon, Mâcon et Besançon. On retrouve ici la structure générale de la population par âge avec des zones plus âgées et d'autres plus jeunes. Cette part de seniors augmente comme au niveau national. La hausse touche l'ensemble des 25 zones d'emploi de la région. Elle est particulièrement importante dans celles du Morvan, d'Autun et du Charolais.

Part de seniors parmi les demandeurs d'emploi fin 2015 et évolution par rapport à fin 2010 (ABC, 50 ans et plus)

Évolution de la part de seniors parmi les DEFM ABC entre fin 2010 et fin 2015, en point



Part de seniors parmi les DEFM ABC fin 2015, en %

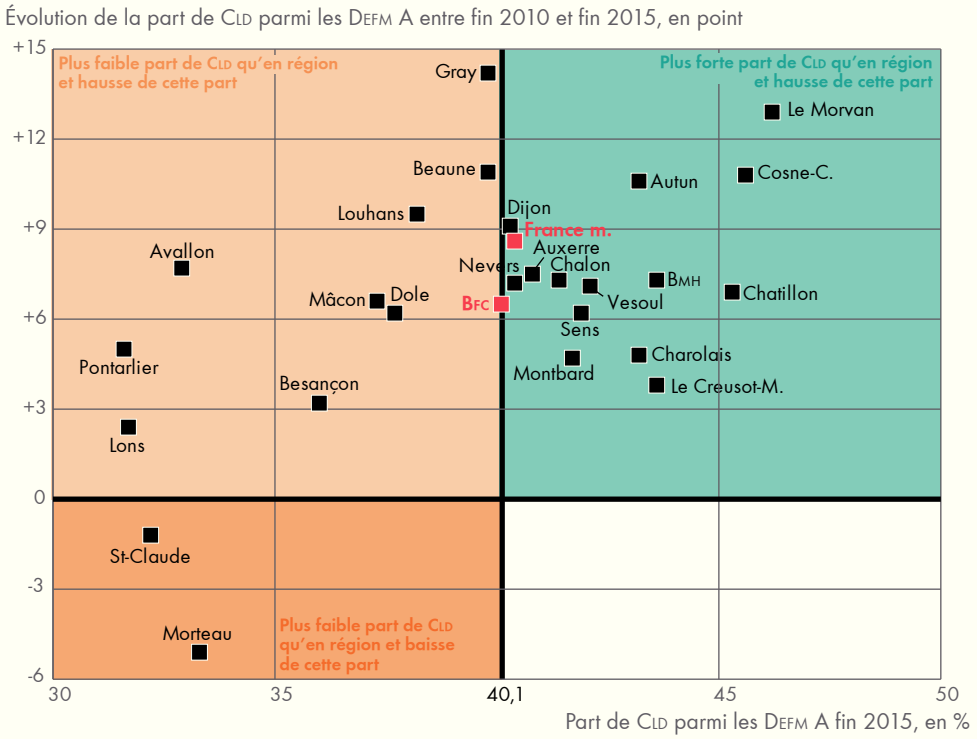
Sources : DIRECCTE, Pôle emploi - traitement C2R Efigip

retour sommaire

Une part de chômeurs de longue durée proche de celle mesurée à l'échelle nationale

Elle est très variable selon les zones d'emploi de la région. Le Morvan, Cosne-Clamecy ou encore Châtillon se positionnent au-delà de 45 % de chômeurs de longue durée tandis que pour Pontarlier, Lons-le-Saunier, Saint-Claude, Avallon et Morteau la part est inférieure à 35 % (parmi les demandeurs d'emploi de catégorie A).
Par rapport à fin 2010, la tendance est à la hausse dans la région mais cette progression est légèrement moins marquée que celle enregistrée au niveau national. Toutes les zones d'emploi sont concernées par cette augmentation sauf celles de Morteau et de Saint-Claude qui affichent une baisse. Les plus fortes hausses sont observées dans les zones de Gray, du Morvan, de Beaune, de Cosne-Clamecy et d'Autun (au moins +10 points).

Part de chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi fin 2015 et évolution par rapport à fin 2010 (catégorie A, CLD : inscrits depuis 1 an et plus)



Sources : DIRECCTE, Pôle emploi - traitement C2R Efigip

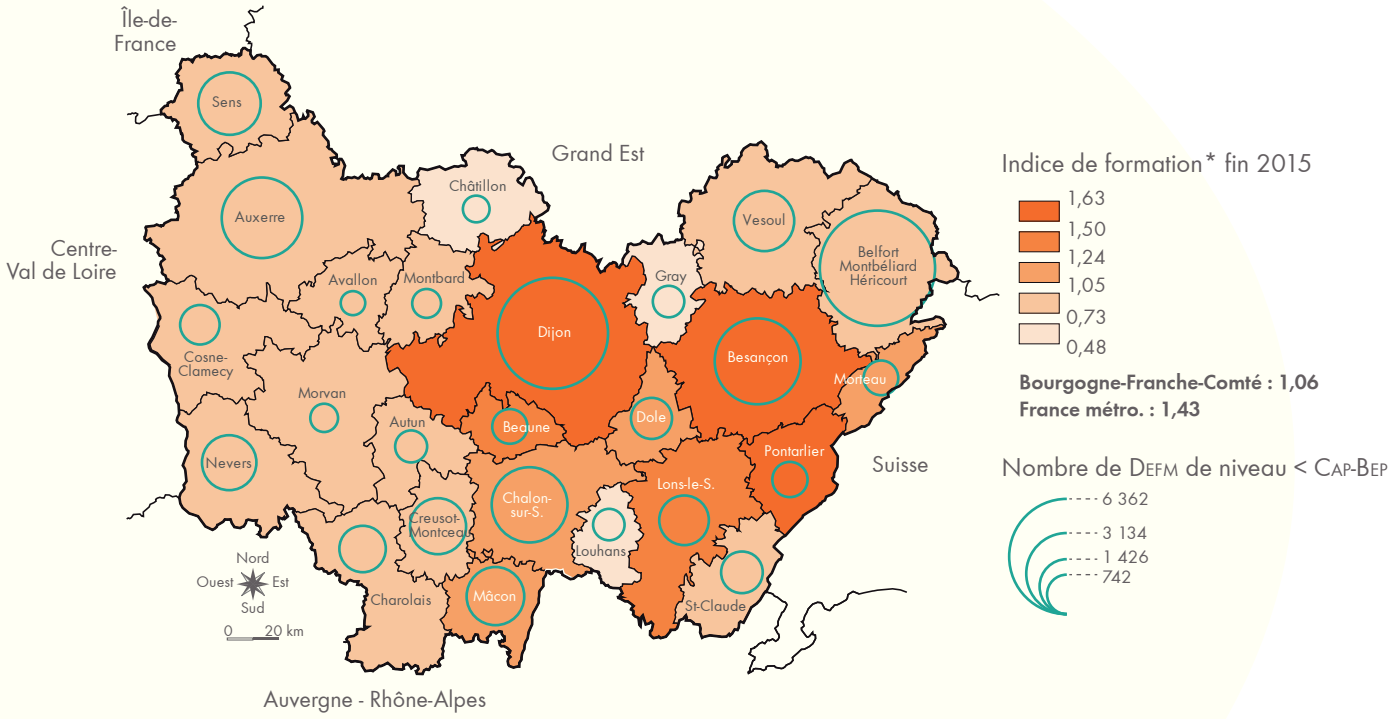
retour sommaire

Un niveau de formation des demandeurs d'emploi de la région plus faible qu'en moyenne nationale

La part de demandeurs d'emploi de niveau supérieur au Bac est inférieure de 5 points à celle relevée en France métropolitaine, celle de demandeurs d'emploi de niveau Cap-Bep supérieure de 6 points. Le niveau de formation est particulièrement bas dans les zones de Châtillon, Gray et Louhans. À l'inverse, il est élevé dans les zones de Besançon, Dijon et Pontarlier.

Par rapport à fin 2010, **le niveau de formation des demandeurs d'emploi de la région progresse.** La proportion de demandeurs d'emploi de niveau inférieur au Cap-Bep diminue dans toutes les zones d'emploi de la région notamment à Saint-Claude, Morteau, Pontarlier, Beaune et Vesoul.

Indice de formation* des demandeurs d'emploi des zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



$$\text{*Indice de formation} = \frac{\text{Defm niveau > Bac}}{\text{Defm niveau < Cap-Bep}}$$

Note de lecture

Plus la couleur est foncée, plus le niveau de formation est élevé (plus les Defm > Bac sont nombreux par rapport aux Defm < Cap-Bep). Inversement, plus la couleur est claire, plus le niveau est faible.

Si l'indice est égal à 1 alors il y a autant de Defm > Bac que de Defm < Cap-Bep.

Si l'indice est supérieur à 1 alors il y a plus de Defm > Bac que de Defm < Cap-Bep.

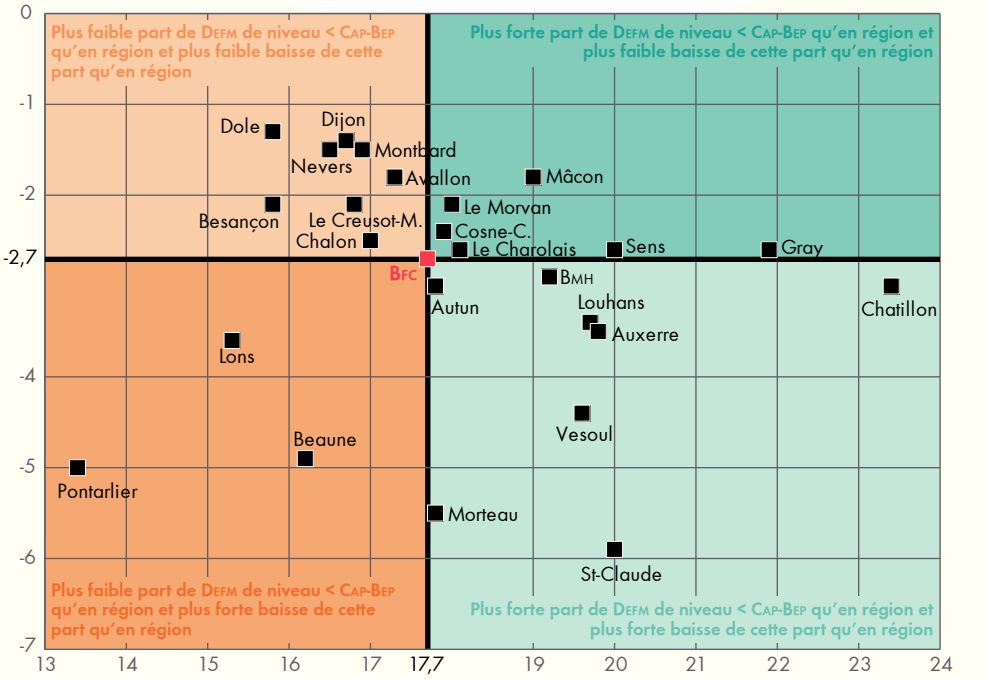
Si l'indice est inférieur à 1 alors il y a moins de Defm > Bac que de Defm < Cap-Bep.

Sources : Direccte, Pôle emploi - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

retour sommaire

Part de demandeurs d'emploi de niveau < Cap-Bep parmi les demandeurs d'emploi fin 2015 et évolution par rapport à fin 2010 (ABC)

Évolution de la part de Defm de niveau < Cap-Bep parmi les Defm ABC entre fin 2010 et fin 2015, en point



Part de Defm de niveau < Cap-Bep parmi les Defm ABC fin 2015, en %

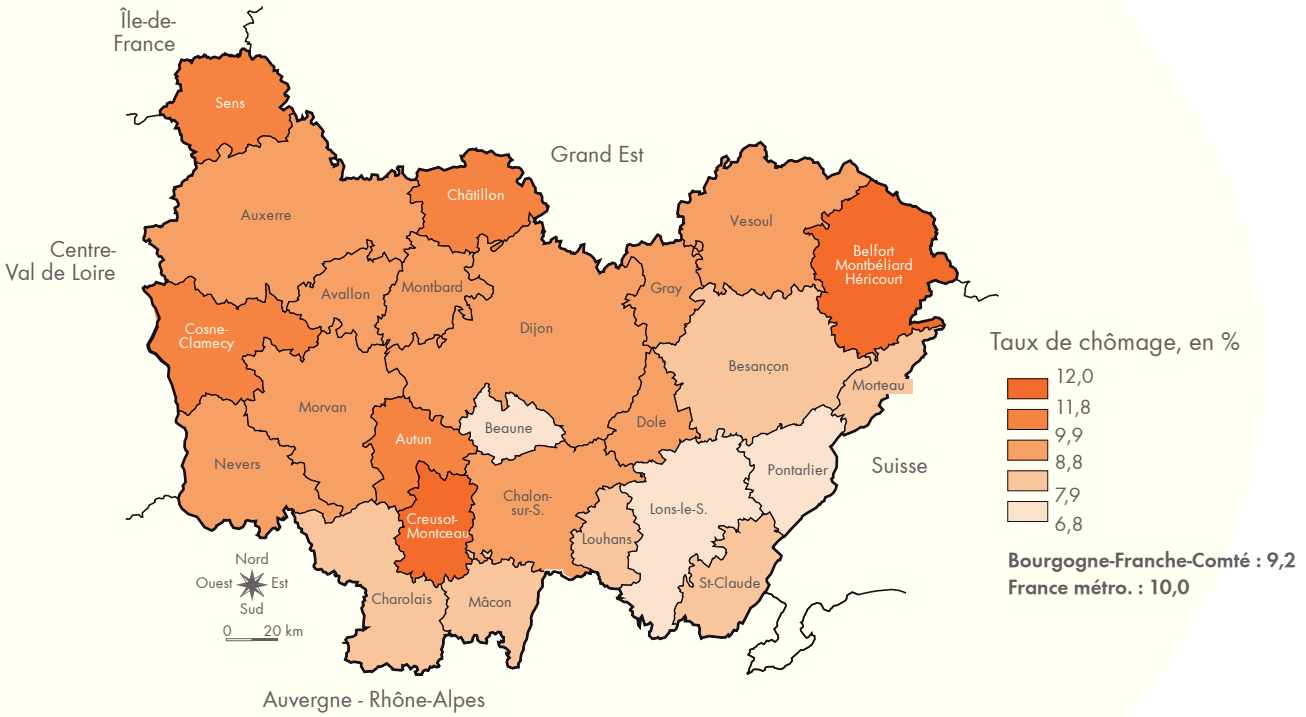
Données France métropolitaine non disponibles
Sources : Direccte, Pôle emploi - traitement C2R Efigip

retour sommaire

Un taux de chômage plus faible qu'à l'échelle nationale

Le taux de chômage s'élève à 9,2 % en Bourgogne-Franche-Comté au 4e trimestre 2015 contre 10 % en France métropolitaine. Seules cinq zones d'emploi de la région affichent un taux de chômage supérieur au niveau national : Le Creusot-Montceau, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Autun, Sens et Cosne-Clamecy.
Il progresse au même rythme qu'au plan national : +1,6 points entre le 4e trimestre 2003 et le 4e trimestre 2015. Cette augmentation est généralisée à l'ensemble des zones d'emploi de la région en particulier dans celles de Châtillon, Louhans, Vesoul, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Mâcon, Sens, Montbard, Auxerre et Gray (au moins +2 points).
Le taux de chômage recule toutefois au cours de la dernière année : -0,3 point entre le 4e trimestre 2014 et le 4e trimestre 2015, baisse légèrement plus soutenue qu'au niveau national. Cinq zones affichent néanmoins une progression. Il s'agit de Morteau, Avallon, Montbard, du Morvan et d'Autun.

Taux de chômage au 4e trimestre 2015 dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

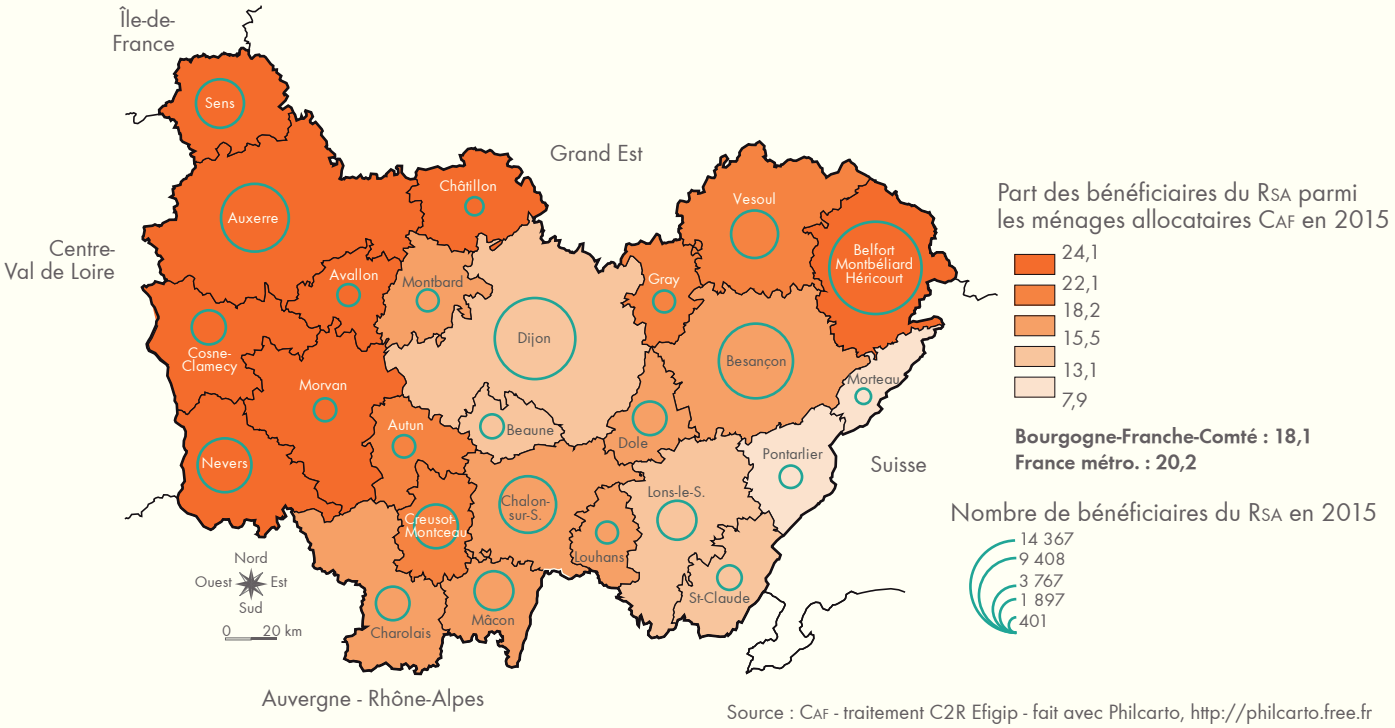
retour sommaire

Conditions de vie

Moins de bénéficiaires du RSA en région qu'au plan national

La région affiche une part de bénéficiaires du RSA parmi les ménages allocataires de la CAF[1] plus faible qu'à l'échelle nationale : 18,1 % en 2015, soit 2,1 points de moins. **La Bourgogne-Franche-Comté se démarque par une forte proportion de bénéficiaires du RSA activité** (foyers qui ont de faibles revenus d'activité supérieurs au montant forfaitaire) : 28,2 % des bénéficiaires du RSA, soit 3 points de plus qu'au plan national. Les bénéficiaires du RSA socle restent toutefois les plus nombreux (foyers qui n'ont pas de revenus d'activité). Par ailleurs, près de la moitié des bénéficiaires (47,2 %) le sont depuis au moins 3 ans.
La situation économique de la région, en particulier le recul de l'emploi et la hausse du nombre de demandeurs d'emploi, influe logiquement sur les situations de précarité. Ainsi, la part de bénéficiaires du RSA parmi les ménages allocataires de la CAF progresse, comme au niveau national, d'1 point en un an. Cette hausse s'appuie exclusivement sur l'augmentation de la part de bénéficiaires du RSA activité. Elle touche principalement les seniors et les bénéficiaires de longue durée. A contrario, la part de jeunes diminue.

Les bénéficiaires du RSA dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : CAF - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

Les plus fortes parts de bénéficiaires du RSA parmi les ménages allocataires de la CAF concernent les zones de l'emploi de l'Ouest de la région (Cosne-Clamecy, Avallon, Auxerre, Sens…) ainsi que Belfort-Montbéliard-Héricourt et, à un degré moindre, les zones de Vesoul et Gray. L'augmentation relevée en région se vérifie dans l'ensemble des zones d'emploi. L'ancienneté dans le RSA est particulièrement marquée dans les zones de Nevers, Châtillon, Cosne-Clamecy, Montbard et Belfort-Montbéliard-Héricourt (plus de la moitié bénéficiaire depuis au moins 3 ans).

[1]Voir définition page 34

retour sommaire

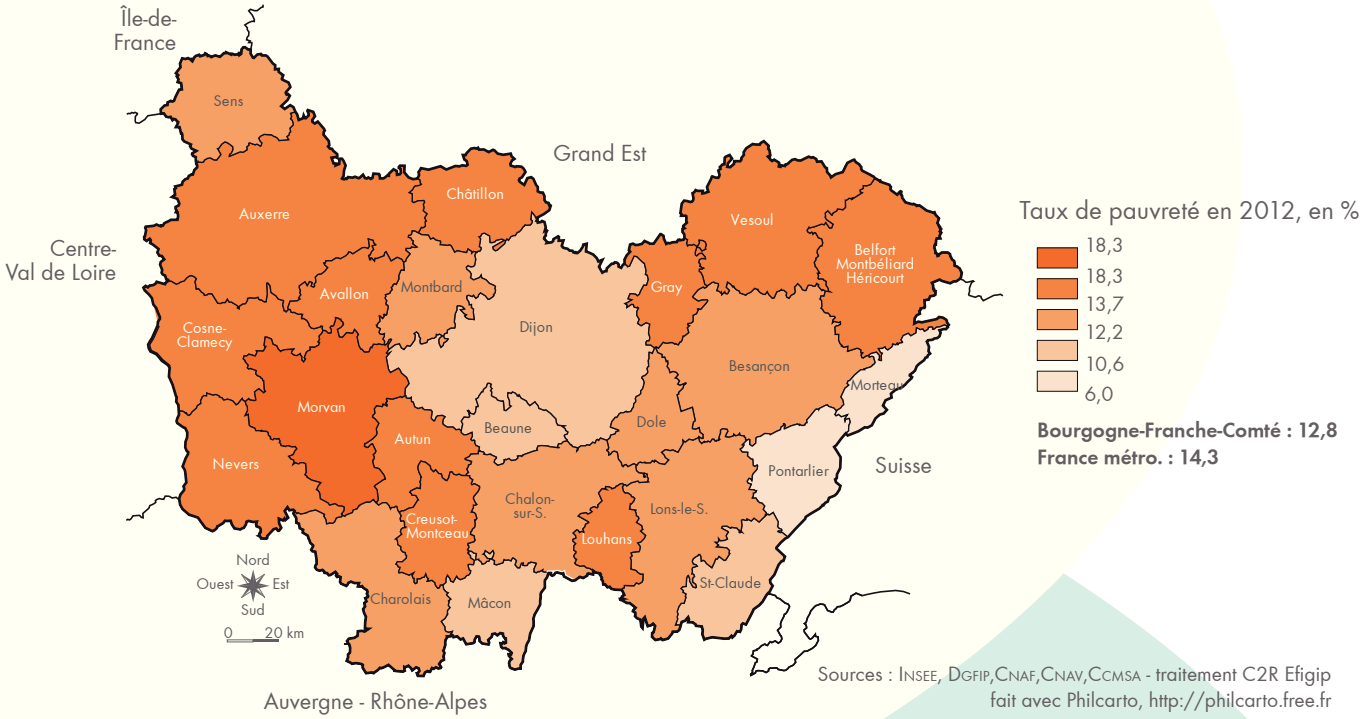
Moins de situations de précarité en région qu'en moyenne nationale

Bien que les revenus soient plus faibles dans la région qu'au plan national, du fait notamment de la moindre qualification des actifs, **les situations de précarité sont moins développées en Bourgogne-Franche-Comté.** À titre d'illustration, le taux de pauvreté[1] s'élève à 12,8 % contre 14,3 % en France métropolitaine (soit le 5e plus faible taux des 13 régions). Les situations de précarité restent néanmoins prégnantes dans les zones d'emploi du Morvan, de Vesoul, Châtillon, Nevers, Gray, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Avallon, Autun, Cosne-Clamecy et du Creusot-Montceau. Ces dernières affichent des taux de pauvreté supérieurs aux taux régional et national. Deux grands types de territoires sont plus exposés à la précarité. "Le premier se compose de bassins de vie animés par de grands et moyens pôles urbains, le plus souvent industriels. Dans ces territoires très peuplés, où vit une grande partie des habitants pauvres de la région, les jeunes et les familles monoparentales sont les ménages les plus vulnérables. Le second ensemble est constitué de territoires ruraux, isolés de l'influence des villes. Toutes les catégories de ménages sont exposées au risque de pauvreté dans ces bassins de vie"[2].

Les revenus sont particulièrement élevés dans les zones frontalières de la Suisse (à l'exception de Belfort-Montbéliard-Héricourt) du fait des salaires élevés des travailleurs frontaliers, dans les zones de Dijon et Besançon en raison d'un niveau de qualification des actifs plus élevé et dans la zone de Beaune en lien notamment avec les revenus générés par la viticulture, le tourisme et le commerce.

C'est dans cette dernière zone et dans les zones frontalières que les inégalités de revenus sont les plus importantes de la région. Ces inégalités de revenus sont toutefois moins marquées globalement en région qu'au plan national, reflet d'une meilleure cohésion sociale.

Taux de pauvreté dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Sources : Insee, Dgfip, Cnaf, Cnav, Ccmsa - traitement C2R Efigip
fait avec Philcarto, http://philcarto.free.fr

[1]Voir définition page 34

[2]Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté n°2, février 2016, "Les territoires ruraux isolés et les bassins de vie de certains pôles urbains davantage exposés à la pauvreté".

retour sommaire

Tab eaux d dn né

DÉMOGRAPHIE

	Bourgogne-Franche-Comté	France métropolitaine
Densité de population, 2012 (hab / km²)	58,9	116,5
Population, 2012	2 816 814	63 375 971
Part de femmes, 2012	51,3 %	51,6 %
Part de moins de 25 ans, 2012	28,9 %	30,4 %
Part de 60 ans et plus, 2012	26,6 %	23,8 %
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2007 et 2012	+0,2 %	+0,5 %
Dont variation due au solde naturel	+0,2 %	+0,4 %
Dont variation due au solde migratoire	0,0 %	+0,1 %
Projections Omphale 2007/2042	+7,4 %	nr*
Projections Omphale 2007/2042 moins de 25 ans	-3,1 pts	nr
Projections Omphale 2007/2042 60 ans et +	+10,7 pts	nr

*nr : non renseigné

Sources : Insee RP 2012 et 2007, Omphale

DIPLÔMES

Part de personnes ayant un diplôme inférieur au Cap-Bep, 2012	35,9 %	33,1 %
Évolution de la part de personnes ayant un diplôme inférieur au Cap-Bep, 2007-2012	-4,7 pts	-4,4 pts
Part de personnes ayant un Cap-Bep, 2012	27,4 %	23,8 %
Évolution de la part de personnes ayant un Cap-Bep, 2007-2012	+0,3 pt	-0,2 pt

Source : Insee RP 2012 et 2007, population non scolarisée de 15 ans ou plus, diplôme obtenu le plus élevé

POPULATION ACTIVE

Actifs âgés de 15-64 ans en 2012	1 289 408	29 645 434
Taux d'activité 2012	73,0 %	73,0 %
Taux d'emploi 2012	64,3 %	63,7 %
Taux d'emploi 2012 des 15-24 ans	34,9 %	31,6 %
Taux d'emploi 2012 des 55-64 ans	40,2 %	42,1 %
Projections Omphale 2007/2042	-0,3 %	nr

Source : Insee RP 2012, Omphale

EMPLOI AU LIEU DE TRAVAIL

Emploi total	1 100 111	25 770 411
Part emploi salarié 2012	86,9 %	87,2 %
Part de femmes travaillant à temps partiel 2012	30,4 %	28,2 %
Part Agriculture 2012	4,3 %	2,8 %
Part Industrie 2012	17,6 %	12,9 %
Part Construction 2012	6,8 %	6,9 %
Part Commerce, transports, services divers 2012	38,4 %	46,2 %
Part Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale 2012	32,8 %	31,2 %
Part Agriculteurs exploitants 2012	2,8 %	1,8 %
Part Artisans, commerçants, chefs d'entreprise 2012	6,5 %	6,4 %
Part Cadres et professions intellectuelles supérieures 2012	11,7 %	17,1 %
Part Professions intermédiaires 2012	24,5 %	25,6 %
Part Employés 2012	28,3 %	28,1 %
Part Ouvriers 2012	26,2 %	21,1 %

Source : Insee RP 2012

Évolution emploi salarié entre 2009 et 2014	-3,2 %	+0,5 %

Source : Urssaf, Acoss

retour sommaire

EMPLOI AU LIEU DE TRAVAIL

	Bourgogne-Franche-Comté	France métropolitaine
Nombre de Dpae* 2015 (hors intérim)	658 983	nr
Évolution Dpae entre 2013 et 2015	+6,1 %	nr
Part de Cdi parmi les Dpae 2015	12,9 %	nr
Évolution Dpae part de Cdi entre 2013 et 2015	-0,5 pt	nr
Part de Cdd 1 mois et plus parmi les Dpae 2015	20,3 %	nr
Évolution Dpae part de Cdd 1 mois et plus entre 2013 et 2015	-0,7 pt	nr

*Déclarations préalables à l'embauche (voir définition page 34)

Source : Urssaf

Part d'établissements de 100 salariés et + parmi les établissements employeurs 2014	1,6 %	1,7 %
Part d'établissements de 1 à 9 salariés parmi les établissements employeurs 2014	80,5 %	79,3 %
Part d'établissements sans salarié 2014	63,6 %	66,8 %

Source : Insee Sirene 2014

Part d'actifs qui travaillent hors de leur zone de résidence 2012	16,2 %	-

Source : Insee RP 2012

DEMANDE D'EMPLOI

Total ABC fin déc. 2015	220 047	5 557 311
Part de femmes	50,4 %	50,0 %
Part de moins de 26 ans	19,1 %	18,0 %
Part de 50 ans et +	24,1 %	23,1 %
Part de Cld (1 an et +, parmi les catégories A)	40,1 %	40,4 %
Part de niveau Cap-Bep	43,0 %	37,4 %
Part de niveau inférieur au Cap-Bep	17,7 %	16,9 %

Sources : Direccte, Pôle emploi fin 2015

Évolution Total ABC fin déc. 2010 / fin 2015	+28,6 %	+35,6 %
Évolution part de femmes	-0,5 pt	-0,1 pt
Évolution part de moins de 26 ans	-2,7 pts	-3,0 pts
Évolution part de 50 ans et +, en points	+5,5 pts	+5,6 pts
Évolution part de Cld (1 an et +, parmi les catégories A)	+6,5 pts	+8,6 pts
Évolution part de niveau Cap-Bep	-1,6 pts	nr
Évolution part de niveau inférieur au Cap-Bep	-2,7 pts	nr

Sources : Direccte, Pôle emploi fin 2015 et fin 2010

Taux de chômage au 4e trimestre 2015	9,2 %	10,0 %

Source : Insee

CONDITIONS DE VIE

Part bénéficiaires du Rsa parmi les ménages allocataires Caf 2015*	18,1 %	20,2 %

Source : Caf

Part des ménages fiscaux imposés en 2012*	63,2 %	64,0 %
Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2012*	19 411 €	19 786 €
Taux de pauvreté en 2012*	12,8 %	14,3 %
Rapport interdécile en 2012 (sans unité)*	3,1	3,5

*Voir définition page 34

Sources : Insee-Dgfip-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Nombre d'élèves à la rentrée 2015	43 161	nr
dont élèves en année terminale	16 076	nr
Nombre d'apprentis à la rentrée 2015	18 603	nr
dont apprentis en année terminale	9 142	nr
Évolution nombre d'élèves entre 2013 et 2015	-2,6 %	nr
Évolution nombre d'apprentis entre 2013 et 2015	-6,3 %	nr
Part d'élèves en année terminale de niveau V	16,2 %	nr
Part d'apprentis en année terminale de niveau V	44,9 %	nr

Sources : Rectorat, Draaf, Région

retour sommaire

Définitions

• Variation de la population due aux mouvements migratoires (ou solde migratoire)
Différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une période. (source : Insee)

• Variation de la population due aux mouvements naturels (ou solde naturel)
Différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Les mots "excédent" ou "accroissement" sont justifiés par le fait qu'en général le nombre de naissances est supérieur à celui des décès. Mais l'inverse peut se produire et le solde naturel est alors négatif. (source : Insee)

• Taux d'activité
Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs) et la population totale correspondante. (source : Insee)

• Taux d'emploi
Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. (source : Insee)

• Modèle Insee Omphale
Il permet de réaliser des projections démographiques à moyen/long terme sur tout territoire supracommunal de plus de 50 000 habitants. Ces projections peuvent porter sur la population, le nombre d'actifs ou le nombre de ménages. (source : Insee)

• Demandeurs d'emploi catégories ABC
Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.
Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, exerçant une activité réduite courte (inférieure à 78h).
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, exerçant une activité réduite longue (plus de 78h). (source : Direccte)

• La déclaration préalable à l'embauche (Dpae)
L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet (Urssaf ou Msa pour les salariés agricoles), et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé. Lors de l'embauche d'un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale, la Dpae permet d'effectuer 6 formalités obligatoires auprès de l'Urssaf : déclaration de première embauche dans un établissement, immatriculation au régime général de la Sécurité sociale, affiliation à l'assurance chômage, adhésion à un service de santé au travail, déclaration d'embauche pour la visite médicale obligatoire et pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (Dads).
Ces données peuvent être mobilisées pour la connaissance du marché du travail. Elles concernent les entreprises, associations, administrations et collectivités territoriales. Les Dpae qui concernent l'intérim ne sont statistiquement pas réparties par secteur d'activité ce qui minore inéluctablement le nombre de Dpae au sein de chacun des secteurs. (source : Urssaf)

• Le Revenu de solidarité active (Rsa)
Le revenu de solidarité active (Rsa) vise à compléter les revenus du travail pour ceux qui en ont besoin, à encourager l'activité professionnelle, à lutter contre l'exclusion et enfin à simplifier les minima sociaux.
Ce dispositif comporte une prestation monétaire et un volet d'accompagnement pour soutenir les bénéficiaires dans leur insertion sociale et leur retour à l'emploi. Piloté par les conseils généraux, le Rsa fait l'objet d'un financement associant les départements et l'État. La prestation est versée par les caisses d'Allocations familiales (Caf) ou les caisses de Mutualité sociale agricole (Cmsa).
On distingue trois catégories de ménages allocataires :
- les foyers bénéficiaires du Rsa socle seul qui n'ont pas de revenus d'activité
- les foyers bénéficiaires du Rsa socle et activité qui ont de faibles revenus d'activité inférieurs à un montant forfaitaire
- les foyers bénéficiaires du Rsa activité seul qui ont de faibles revenus d'activité supérieurs au montant forfaitaire.

(source : Caf)

• Ménages fiscaux imposés
La part des ménages fiscaux imposés est le pourcentage des ménages fiscaux qui ont un impôt à acquitter au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (Irpp). L'impôt à acquitter pour un ménage fiscal correspond à la somme des impôts à acquitter par les foyers fiscaux qui le composent (source : Insee)

• Taux de pauvreté
Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euros). Le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. On privilégie en Europe le seuil de 60 % du niveau de vie médian. (source : Insee)

• Rapport interdécile des revenus
Les rapports interdéciles des revenus sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres. (source : Insee)

• Médiane du revenu disponible par unité de consommation
Si on ordonne une distribution de revenus, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de revenus, la médiane est le revenu au-dessous duquel se situent 50 % des revenus. C'est de manière équivalente le revenu au-dessus duquel se situent 50 % des revenus. (source : Insee)

retour sommaire

En savoir plus...

• **Acoss, Urssaf** - www.acoss.fr
> Observatoire économique

• **Cget -** www.cget.gouv.fr (Commissariat général à l'égalité des territoires)
> Nos dossiers > La France des nouvelles régions

• **Dares -** http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/
> Dares - Études et statistiques > Accès directs par thématiques > Région

• **Direccte Bourgogne-Franche-Comté -** http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/
> Études et statistiques

• **Efigip - État des lieux socio-économique par zone d'emploi -** www.efigip.org
> Territoires

• **France stratégie** - http://www.strategie.gouv.fr/
> Thématiques > Travail - Emploi - Formation

• **Insee -** www.insee.fr
> Publications > Collections régionales > Les publications Bourgogne-Franche-Comté

• **Ostaj -** www.ostaj.org (Observatoire statistique transfrontalier de l'Arc jurassien)
> Analyses

• **Pôle emploi -** www.pole-emploi.fr
> Menu > Région > Bourgogne-Franche-Comté > Météo de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté

retour sommaire

C2R
15 Place Granglier
21000 Dijon
tél. 03 80 54 14 14
fax 03 81 25 52 20
www.c2r-bourgogne.org
c2r@c2r-bourgogne.org

Efigip
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél. 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, C2R et Efigip sont financés dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

C2R et Efigip sont membres du réseau national des Carif-Oref.

conception • réalisation Efigip

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Annexes

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2017-2021

Bourgogne Franche-Comté

SOMMAIRE

Annexe au schéma des formations sanitaires et sociales 2017/2021 _____ 1

Annexe au schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation 2017/2021 _____ 80

Annexe relative aux comptes rendus des réunions sectorielles _____ 115

Schéma des formations sanitaires et sociales 2017/2021

Annexes

SOMMAIRE

I FORMATIONS PARAMEDICALES ET DE SAGE-FEMME

ASSISTANCE AUX SOINS

Aide-Soignant
Auxiliaire de puériculture
Ambulancier

SOINS

Infirmier
Infirmier de bloc opératoire
Infirmier puériculteur
Infirmier anesthésiste
Sage-femme

MANAGEMENT DES SOINS

Cadre de santé

REEDUCATION

Diététicien
Ergothérapeute
Orthophoniste
Orthoptiste
Pédicure-Podologue
Psychomotricien
Masseur-kinésithérapeute

APPAREILLAGE MEDICAL

Opticien-lunetier

AUTRE

Manipulateur en radiologie

II FORMATIONS SOCIALES

AIDE A LA PERSONNE

Diplôme d'état accompagnement éducatif et social (ancien aide médicaux-psychologique)
Diplôme d'état accompagnement éducatif et social (ancien auxiliaire de vie sociale)
Assistant familial
Technicien de l'intervention sociale et familiale

EDUCATION

Moniteur éducateur (DEME)
Educateur spécialisé (DEES)
Educateur de jeunes enfants (DEEJE)
Educateur technique spécialisé (DEETS)

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Assistant de service social (DEASS)
Conseiller en économie sociale et familiale (DEESF)
Médiateur familial (DEMF)

CONCEPTION ET MANAGEMENT DE L'INTERVENTION SOCIALE

Encadrant et responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)
Ingénieur social (DEIS)

AIDE-SOIGNANT

L'OFFRE DE FORMATION[1]	24 instituts de formation répartis sur l'ensemble du territoire : ❖ 4 en Côte d'Or ❖ 3 dans le Doubs/Territoire de Belfort ❖ 3 dans le Jura ❖ 4 dans la Nièvre ❖ 1 dans la Haute-Saône ❖ 5 en Saône et Loire ❖ 4 dans l'Yonne
	Capacité d'accueil annuel d'entrée en formation : ❖ Cursus complet : 864 ❖ Cursus partiel : 320
LES APPRENANTS EN FORMATION[2]	Majorité de femmes (+ de 90 %) Moyenne d'âge : 30 ans Source : DREES –enquêtes écoles de formations aux professions sanitaires 2014
	6.1 candidats pour une place (**20% d'admis**), taux de réussite au diplôme 93.3% Source : DREES –enquêtes écoles de formations aux professions sanitaires 2014
	Évolutions à suivre : ❖ Intégration des bacheliers professionnels ASSP et SAPAT bénéficiant de dispense de formation et suivi de leur réussite au diplôme d'Etat ❖ Nombre de salariés avec financement employeur

[1] *Pour les formations sanitaires, les données de cette catégorie sont extraites pour la Bourgogne du document suivant : C2R Bourgogne-Fiches emploi-formation secteur Sanitaire-février 2016 ; pour la Franche-Comté EFIGIP, les métiers du sanitaire en Franche-Comté, octobre 2015, les enquêtes d'insertion portent sur 2014 et sont à 6 mois pour la Franche-Comté et à 12 mois pour la Bourgogne*

[2] *idem*

EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	Bourgogne, un vieillissement moins marqué : 32 % d'actifs de 40 à 54 ans (32% tous métiers) Franche-Comté : une population active vieillissante : 47 % d'actifs de 40 à 54 ans (41% tous métiers) source : INSEE RP 2012 Un marché de l'emploi dynamique : « pour 2016, on dénombre 46 332 projets de recrutement aides -soignants (médico-psycho, auxil. puer.) soit 5 248 de plus qu'en 2015. » Source : Enquête besoin de main d'œuvre avril 2016, Pole Emploi, CREDOC Des difficultés de recrutement qui persistent pour certains secteurs (d'activité ou géographiques) ou catégories d'employeurs : ❖ gériatrie ; ❖ EHPAD, SSIAD, aide à domicile ; ❖ zones rurales. Source : schéma des formations sanitaires et sociales CRB, 2013 « *La profession, qui relève du domaine sanitaire et social, s'insère dans un ensemble plus large des métiers de l'aide à la personne comprenant, entre autre les auxiliaires de puériculture ou les aides médico-psychologiques. Depuis trente ans, ce secteur connaît une croissance très dynamique de ses effectifs, qui augmente de presque 3% par an en moyenne. Cette tendance devrait se poursuivre dans les prochaines années. (…) L'accès au premier emploi à l'issue de la formation est rapide pour les aides-soignants : entre 80% et 85% des diplômés trouvent leur premier emploi en moins d'un mois. (…) Malgré une insertion rapide, le premier emploi qu'occupent les jeunes aides-soignants, débute dans plus de 65% des cas par un travail temporaire (cdd, stage, intérim, contrat aidé..) ; cela concerne plus particulièrement les aides-soignants primo-sortants*[3] *(à 70%)* » Source : DREES : aides-soignants : un accès rapide au premier emploi, juillet 2015

[3] *Formation initiale*

L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne : Taux de réponse 12% 90% des répondants sont en emploi 12 mois après leur formation. ❖ Franche-Comté : Taux de réponse 34 % 94% d'insertion à 6 mois.
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	La réingénierie du diplôme est actuellement en cours d'étude avec passage envisagé au niveau IV. La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations (formation initiale et des demandeurs d'emploi) dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre de son observatoire des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi des cohortes et de l'insertion des diplômés est réalisé. Une attention particulière sera portée à l'insertion des baccalauréats professionnels ASSP et SAPAT. Tendances : - augmentation des effectifs avec une attention particulière au développement des territoires et renforcement de la voie par l'apprentissage.

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

L'OFFRE DE FORMATION	Formation présente dans 4 instituts de formation d'auxiliaire de puériculture (IFAP) : ❖ Doubs : Besançon : 30 places, Pontarlier : 18 places, Montbéliard : 26 places ❖ Côte d'Or : Quétigny : 35 places, Joigny (antenne de Quétigny) : 12 places réservées aux baccalauréats professionnels SAPAT et ASSP, première rentrée 2014/2015, suite à une demande du Conseil départemental de l'Yonne
	Capacité d'accueil : 121 places
	Très forte attractivité de la formation : 7% d'admis en Bourgogne comme en Franche-Comté en 2014 Source : DREES 2014
LES APPRENANTS EN FORMATION	Public quasiment exclusivement féminin : 100% en Bourgogne ; 95% en Franche-Comté. Un public plutôt en reconversion professionnelle : avant d'entrer en formation, 40% étaient en emploi en Bourgogne, 63 % en Franche-Comté. Source : DREES 2014 Niveau d'entrée en formation élevé ❖ Bourgogne : 58% des apprenants étaient bacheliers ; 18 personnes étaient titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social ❖ Franche-Comté : 85% des apprenants étaient au moins bacheliers, 10 apprenants étaient titulaires d'un diplôme du secteur (dont 7 aides-soignants) Source : DREES 2014

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	Population active : principalement salariée, quasi exclusivement féminine et vieillissante ❖ Bourgogne : 28% d'actifs de 50 à 59 ans (25% tous métiers), 45% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social sans hébergement et 26% dans le secteur des activités pour la santé humaine ❖ Franche-Comté : 34% d'actifs de 50 à 59 ans (23% tous métiers), 40% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social sans hébergement et 29% dans le secteur des activités pour la santé humaine. Source : RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	**Une insertion facile** Bourgogne : Taux de réponse 34% (soit 11 personnes donc résultats peu significatifs). 82% des répondants en emploi 12 mois après la sortie de formation, 70% des emplois sont en Bourgogne en particulier dans les départements de Côte d'Or et Saône et Loire, tous les répondants sont fonctionnaires ou salariés et occupent un emploi stable : ils sont tous en CDI ou en CDD de plus de 6 mois. Franche-Comté : 43% de répondants (soit 27 personnes). 93% en emploi à 6 mois après leur sortie de formation, 21 personnes en emploi sur 25 travaillent et résident en Franche-Comté, les ¾ sont en CDD, parmi elles 70% ont un contrat de 6 mois et plus.

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations (formation initiale et des demandeurs d'emploi) dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre de son observatoire des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi des cohortes et de l'insertion des diplômés est réalisé. Une attention particulière sera portée à l'insertion des baccalauréats professionnels ASSP et SAPAT sur cette formation et à l'équilibre des apprenants formés au CAP petite enfance. Ce dernier diplôme très attractif se caractérise par un nombre important d'élèves se présentant au diplôme en candidat libre. Le nombre de formés sur le métier de la petite enfance nécessitera d'être évalué au regard de la faible dynamique démographique de la région. Tendance : - maintien des effectifs actuels.

L'OFFRE DE FORMATION	**3 instituts en Bourgogne-Franche Comté** ❖ Doubs : Besançon (50 places) ❖ Côte d'Or : Dijon (60 places) & Joigny (24 places)
	Capacité d'accueil : **134 places**
	Attractivité : une formation plus prisée en Bourgogne qu'en Franche-Comté ❖ Bourgogne : 84 personnes admises sur 250 candidats soit 35% d'admis en 2014, âge moyen 31 ans ❖ Franche-Comté : 62 personnes admises sur 87 candidats soit 71% d'admis en formation en 2014, âge moyen 33 ans Source : DREES 2014
LES APPRENANTS EN FORMATION	**Des apprenants en reconversion professionnelle souvent issus du secteur, titulaires d'un niveau bac** ❖ Bourgogne : 55% en emploi (25% dans le secteur sanitaire, social ou médico-social), 35% demandeur d'emploi, 60% des apprenants étaient bacheliers (la moitié avait un baccalauréat professionnel) ❖ Franche-Comté : 40% en emploi dont la plupart dans le sanitaire et social, 19% demandeurs d'emploi, la moitié était bachelier. Source : DREES 2014
L'EMPLOI	**Des profils très similaires entre les régions : hommes, plutôt jeunes, salariés, travaillant dans le secteur de la santé humaine** ❖ Bourgogne : 1 540 actifs, 69% sont des hommes (52% tous métiers confondus), 37% sont âgés de moins de 35 ans (29% tous métiers confondus), 82% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine ❖ Franche-Comté : 919 actifs, 65% sont des hommes (53% tous métiers), 36% sont âgés de moins de 35 ans (23% tous métiers), 85% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine Source INSEE RP 2012

INSERTION DES DIPLOMES 2014	**Des résultats à prendre avec précaution….** ❖ Bourgogne : 15 répondants sur 92 personnes interrogées. Tous sont en emploi à 12 mois, 86% travaillent en Bourgogne et en particulier dans les départements de Côte d'Or et Saône et Loire ❖ Franche-Comté : sur les 42 personnes présentées au diplôme en 2014, 24 ont été enquêtées et seulement 9 ont répondu. Tous les répondants sont en emploi, tous travaillent en Franche-Comté
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations des demandeurs d'emploi dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre de la mise en place des groupements hospitaliers de territoire et de ces éventuelles conséquences en matière de transport hospitalier, la Région sera attentive aux politiques pilotées par l'Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche-Comté. Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Une offre de formation largement territorialisée, 17 instituts : ❖ Côte-d'Or : Dijon (155), Beaune (45), Semur (45), Quetigny (50) ❖ Doubs : Besançon (144), Pontarlier (46) et Nord Franche-Comté (Belfort--Montbéliard 165) ❖ Jura : Dole (65), Lons le Saunier (60) ❖ Nièvre : Nevers (110) ❖ Haute-Saône : Vesoul (70) ❖ Saône-et-Loire : Chalon (60), CCM (60), Macon (70), Paray (50) ❖ Yonne : Auxerre (100), Sens (55)
	Quota annuel (défini par l'Etat) : 1350 places
	Taux de réussite important ❖ Bourgogne : nombre de présentés : 700, nombre de reçus : 673 ➔ taux de réussite 96% ❖ Franche-Comté : nombre de présentés : 556, nombre de reçus : 518 ➔ taux de réussite 93% France : nombre de présentés : 27 213, nombre de reçus : 25 539➔ taux de réussite 94 % Source DREES 2014
	Une attractivité de la formation en perte de vitesse : 15% d'admis en Bourgogne, 10% en Franche-Comté Source DREES 2014 Bourgogne : moins de candidats, des quotas qui ont du mal à se remplir notamment Yonne et Nièvre

LES APPRENANTS EN FORMATION	**Profil des premières années similaire: 85% de femmes, âge moyen 23 ans pour les deux régions mais des statuts différents** ❖ Bourgogne : 66% ont le statut d'élève ou étudiant (environ 1/3 bénéficient d'une bourse ou une autre aide financière du conseil régional), 24% sont demandeurs d'emploi, 10% sont salariés. 18% des apprenants étaient déjà titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social, 70% d'entre elles étaient aides-soignants. ❖ Franche-Comté : 79% ont le statut d'étudiant et un quart bénéficient d'une bourse, 16% ont le statut de demandeur d'emploi, 5% ont le statut de salarié ou d'agent de la fonction publique, 15% des apprenants étaient déjà titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social. Source DREES 2014
	Quid de la réforme de la PACES dans les années à venir ? (cf Bourgogne en 2014 : 5% des apprenants IDE issus de la PACES mais la réforme prévoit jusqu'à 10% du quota…) **Quelle insertion des nouveaux baccalauréats professionnels (SAPAT et ASSP) ?**
	Une évolution des étudiants en « promotion professionnelle » en baisse ? ❖ Parcours de formation couteux (100 000€, rémunération comprise) ❖ 2015 : arrêt des contrats « réciprosanté » en Bourgogne, faute d'établissement demandeur ❖ Un métier qui n'est plus considéré en tension par Pôle Emploi

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL

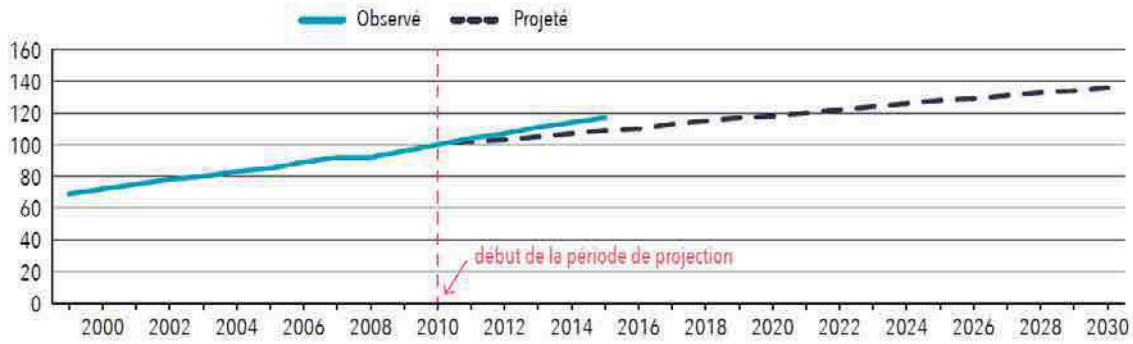
Des profils similaires dans les deux ex-régions: femmes à 90%, jeunes (en Bourgogne 56% des infirmiers en soin généraux ont moins de 40 ans contre 42% tous secteurs confondus, en Franche-Comté 48% contre 36%), salariées, travaillant dans le secteur de la santé humaine

Source INSEE RP 2012

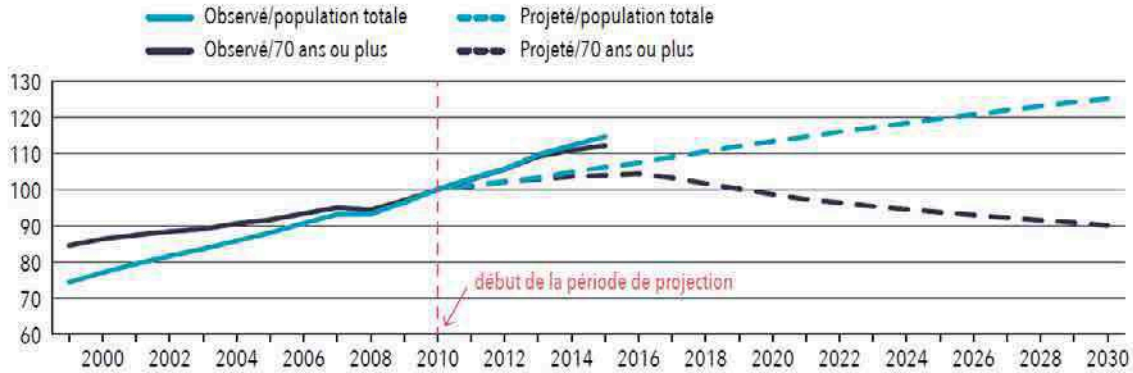
Projection nationale des effectifs « *Les dernières projections des effectifs infirmiers ont été réalisées par la DREES en 2011. Sous l'hypothèse de maintien des comportements des infirmiers et des décisions des pouvoirs publics identiques à ceux observés en 2010 (en particulier en matière de fixation des quotas (..)), le scénario tendanciel (encadré) indique une poursuite de la hausse du nombre d'infirmiers en activité jusqu'en 2030, à un rythme moyen de +1.2% par an* »

Graphiques 3 Projection des effectifs et de la densité d'infirmiers

3.a • Projection des effectifs d'infirmiers, base 100 en 2010



3.b • Projection de la densité d'infirmiers, par rapport à la population totale et aux personnes âgées de 70 ans ou plus, base 100 en 2010

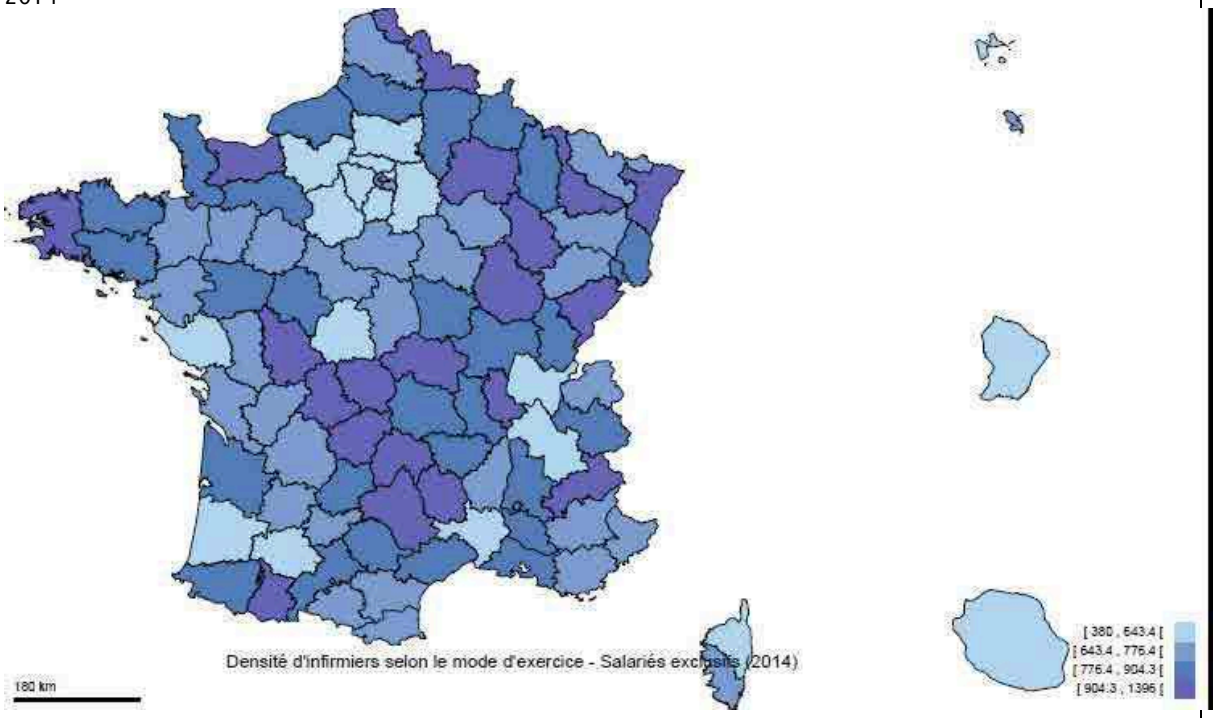


Source : Portrait des professionnels de santé, DREES, édition 2016

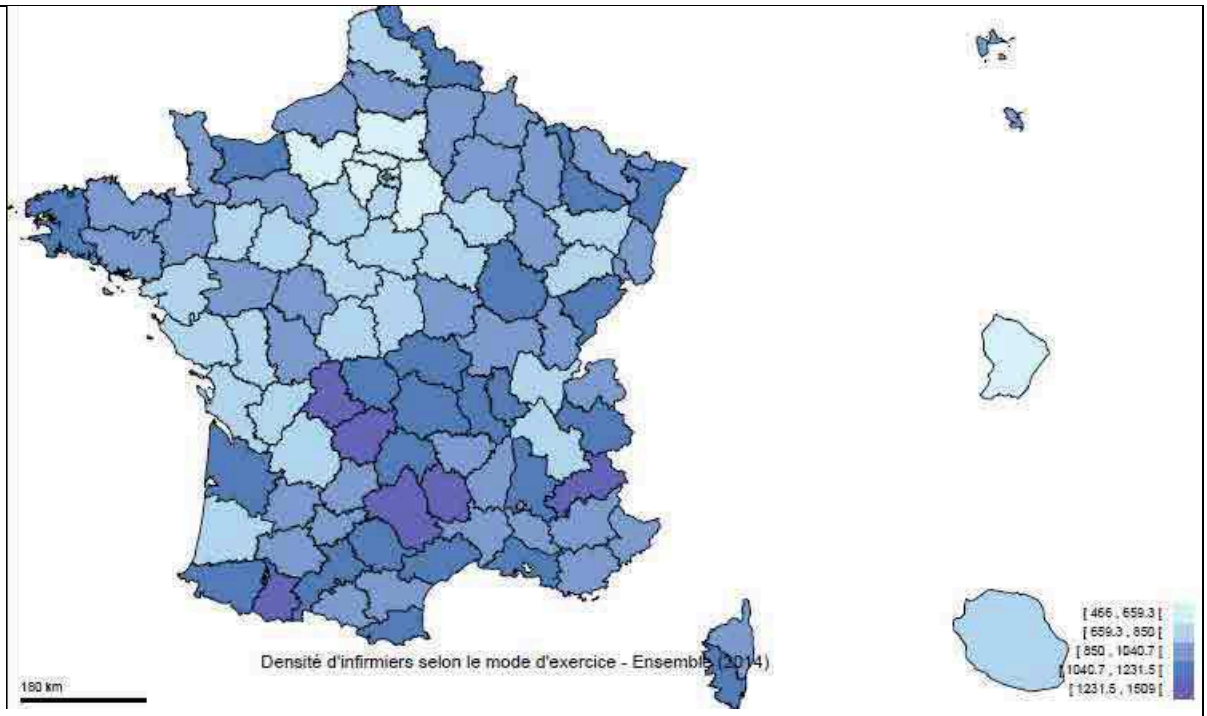
Un métier en pleine évolution qualitative:

*« **Les professionnels doivent s'occuper de patients globalement plus âgés qu'auparavant au sein des établissements de soin** (…)les activités sanitaires sont désormais moins tournées vers la chirurgie (…) De nouvelles formes de travail en équipe voient le jour comme l'incitation à la mise en œuvre de protocole de coopération des médecins avec les infirmiers libéraux. Dans ce cadre, certaines tâches pourraient être déléguées aux infirmiers. Les plans nationaux de santé publique peuvent également générer des besoins en personnel ou faire émerger des compétences particulières. Par exemple le 3E plan cancer prévoit la création de postes d'infirmiers cliniciens et dans l'aide à domicile et les EPHAD, se développe le métier d'infirmier coordinateur (….) **La frontière entre sanitaire et social s'amenuise** »*

Source : le point sur les besoins en infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, EFIGIP, octobre 2014



Précisions : Densité d'infirmiers salariés et libéraux (y compris psychiatriques). Les salariés sont des salariés exclusifs. Densité pour 100 000 habitants



Précisions : Densité d'infirmiers salariés et libéraux (y compris psychiatriques). Les salariés sont des salariés exclusifs. Les libéraux regroupent les libéraux exclusifs et les libéraux partiels. Densité pour 100 000 habitants

Source : http://www.scoresante.org

L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014

Données nationales : « ***cette bonne insertion réussie dans l'emploi semble cependant à relativiser quelque peu sur la période récente, où des difficultés d'emplois ont pu être localement signalées avec, plus généralement, une augmentation des contrats à durée déterminée (CDD) et des délais d'attente pour titularisation, dus notamment aux contraintes de retour à l'équilibre des établissements de santé*** »

Source : Portrait des professionnels de santé, DREES, édition 2016

- Bourgogne : 24% des anciens élèves ont répondu à l'enquête, 95% des diplômés sont en emploi 12 mois après leur sortie de formation 66% exercent dans un établissement hospitalier et 17% dans un établissement pour personnes âgées 70% exercent en Bourgogne.
- Franche-Comté : 43% de répondants. Le taux d'insertion des répondants diplômés est de 90%, 71% travaillent dans un établissement public, 26% auprès de personnes âgées, 12% en psychiatrie, 11% en soins de suite et réadaptation, 5% dans l'aide à domicile

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Ex-territoire franc-comtois : une baisse des quotas entérinée en 2016 avec passage du nombre de places de 570 à 550. Ex-territoire bourguignon : quota actuel 800 places. Selon les recommandations de l'Agence Régionale de Santé : « pour la rentrée 2017, au regard d'une employabilité restreinte sur certaines villes (Dijon, Auxerre…) et d'une densité d'IDE (1004/100 000 habitants) supérieure à la moyenne, elle propose une diminution de places sur le territoire ex-bourguignon. Tendances : - au vue des disparités des territoires régionaux et de l'évolution du métier d'infirmier, une étude des besoins en professionnels infirmiers sera commandée à EMFOR dans le cadre du réseau et de l'observatoire des formations sanitaires et sociales. - maintien des effectifs actuels.

L'OFFRE DE FORMATION	Un **institut en Bourgogne-Franche Comté** : ❖ Doubs : Besançon, 25 places Depuis 2014, une rentrée tous les 2 ans en raison du faible nombre d'inscrits
LES APPRENANTS EN FORMATION	Pas de promotion en 2014. 13 personnes en formation lors de la session 2013/2014. Tous les apprenants ont le statut de salarié (essentiellement agent de la fonction publique). La plupart habitait en Franche-Comté, l'âge moyen est de 32 ans. Source : Etude les métiers du sanitaire en Franche-Comté EFIGIP oct 2015
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	Infirmier spécialisé (infirmier anesthésiste et infirmier de bloc opératoire) ❖ Bourgogne 538 actifs 67% sont des femmes (48% tous métiers et tous secteurs confondus) 38% sont âgés de 35 à 44 ans (26% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté : 522 actifs 81% de femmes (47% tous métiers) 52% d'actifs de 35 à 44 ans (27% tous métiers) Source INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES	**100% de réussite et d'insertion** (tous occupent un poste d'infirmier de bloc opératoire). Source : Enquête EFIGIP auprès des sortants de formation 2013

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	La filière n'existe pas sur l'ex-territoire bourguignon, la formation n'étant dispensée qu'au CHRU de Besançon. Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	**Deux instituts en Bourgogne-Franche Comté :** ❖ Côte d'Or : Dijon, 22 places ❖ Doubs : Besançon, 20 places
	Capacité d'accueil : 42 places
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne pourcentage d'admis en formation : 56%, âge moyen 26 ans, des étudiants principalement : 70% ont le statut d'élève ou étudiant. ❖ Franche-Comté pourcentage d'admis en formation : 58%, âge moyen 26 ans, des salariés principalement
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	**Des profils de professionnelles similaires dans les deux anciennes régions** ❖ Bourgogne 489 actifs, 100% de femmes (48% tous métiers confondus), 32% sont âgés de 25 à 34 ans (22% tous métiers confondus), 100% salariées (88% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté 356 actifs, 99% de femmes (47% tous métiers confondus), 34% de 25 à 34 ans (22% tous métiers), 100% salariées (90% tous métiers) Source INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne 59% de réponse, quasi 100% d'insertion professionnelle, 60% travaillent en Bourgogne ❖ Franche-Comté Sur 21 personnes présentées au diplôme en 2014, 20 ont été enquêtées et seulement 6 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs. 100% de réussite au diplôme, 5/6 sont en emploi et occupent un poste d'infirmier puériculteur dans leur établissement d'origine. Depuis 2008, le taux d'emploi est de 100% ou très proche.

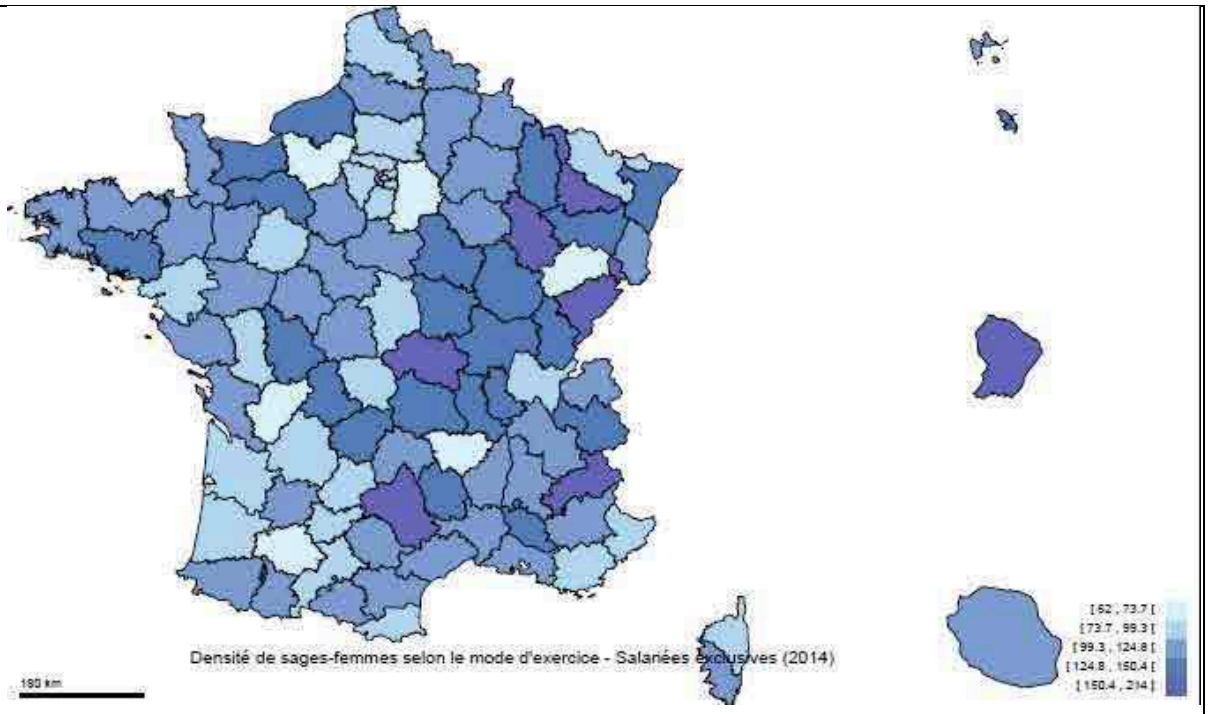
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Le regroupement sur un site unique de cette formation à faible effectif se pose. Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	**Deux instituts en Bourgogne-Franche Comté :** ❖ Côte d'Or : Dijon, 18 places ❖ Doubs : Besançon, 20 places
	Capacité d'accueil : 38 places
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne pourcentage d'admis en formation : 27%, âge moyen 31 ans, des salariés principalement, 90% habitaient en Bourgogne ❖ Franche-Comté pourcentage d'admis en formation : 65%, âge moyen 30 ans, des salariés principalement, 46% habitaient en Franche-Comté avant d'entrer en formation Source DREES 2014
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	Infirmier spécialisé (infirmier anesthésiste et infirmier de bloc opératoire) ❖ Bourgogne 538 actifs 67% sont des femmes (48% tous métiers et tous secteurs confondus) 38% sont âgés de 35 à 44 ans (26% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté : 522 actifs 81% de femmes (47% tous métiers) 52% d'actifs de 35 à 44 ans (27% tous métiers) Source INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES	❖ Bourgogne 2016 sur les 10 présentés au diplôme 100% de réussite ❖ Franche-Comté (sur 21 personnes présentées au diplôme en 2014, 20 ont été enquêtées et seulement 6 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs) 100% de réussite au diplôme, 100% sont en emploi et occupent un poste d'infirmier anesthésiste. **Depuis 2008, le taux d'emploi est de 100%.**

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Le regroupement sur un site unique de cette formation à faible effectif se pose. Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	**Deux écoles en Bourgogne-Franche Comté :** ❖ Côte d'Or : Dijon, 27places ❖ Doubs : Besançon, 26 places
	Numérus clausus national de 53 (ministère de la santé)
LES APPRENANTS EN FORMATION	Forte homogénéité des profils dans les deux anciennes régions : **population féminine, âge moyen 20 ans, statut étudiant, originaire de leur région d'origine**

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL



Précisions : Densité de sages-femmes selon le mode d'exercice pour 100 000 femmes de 15-49 ans. Les salariées sont des salariées exclusives. (Les libérales regroupent les libérales exclusives et les libérales partielles.)
Source : http://www.scoresante.org

Au 1er janvier 2016, 987 sages-femmes en exercice.
Alerte ordre des sages-femmes (08/2016) :
« *Le taux de demandeurs d'emploi (…) se situe à 3% mais (…) s'installe en revanche une* ***réelle précarité de l'emploi pour les nouveaux actifs*** *qui ont désormais peu de chance d'accéder à des postes stables et dont l'insertion professionnelle, fragilisée se fait le plus souvent via une succession de contrats à durée déterminée. (…)*
« *alors que l'effectif des sages-femmes actives a augmenté de plus de 70% depuis vingt ans, le nombre de naissance a, quant à lui, évolué d'environ +10% dans le même temps (…) le numerus clausus des études de maïeutique, très fortement relevé entre 2000 et 2005, a connu en réalité une progression continue, passant de 663 places ouvertes en 1998 à 1030 en 2016* »
« *Deux arguments sont généralement invoqués pour légitimer l'augmentation continue du nombre de sages-femmes : l'extension du champ de leurs compétences à la santé génésique et la diminution concomitante du nombre de gynécologues. Ces deux phénomènes n'ont toutefois jamais été quantifiés.*»

	« *S'il est trop tard pour faire obstacle à l'évolution déjà enclenchée, il nous apparait en revanche nécessaire de nous engager afin qu'intervienne, à partir de la rentrée 2017, une baisse du numerus clausus, étalée sur cinq ans (2017 à 2021) et modulée par région, qui permette à la fois d'infléchir la croissance excessive des effectifs de sages-femmes et modérer l'amplification des disparités régionales* » Source : ordre des sages-femmes, conseil national, deuxième étude sur le marché du travail des sages-femmes : modérer la croissance excessive des actives et l'amplification des disparités régionales, 25/08/2016
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne Taux de réussite 100% Données d'insertion non disponibles ❖ Franche-Comté Sure 20 personnes présentées au diplôme, seules 13 ont répondu. 12 étaient en emploi, la quasi-totalité est fonctionnaire ou salarié dont la moitié en CDD. La plupart travaillent dans un centre hospitalier à temps plein. 6 personnes travaillent en France, hors Franche comté

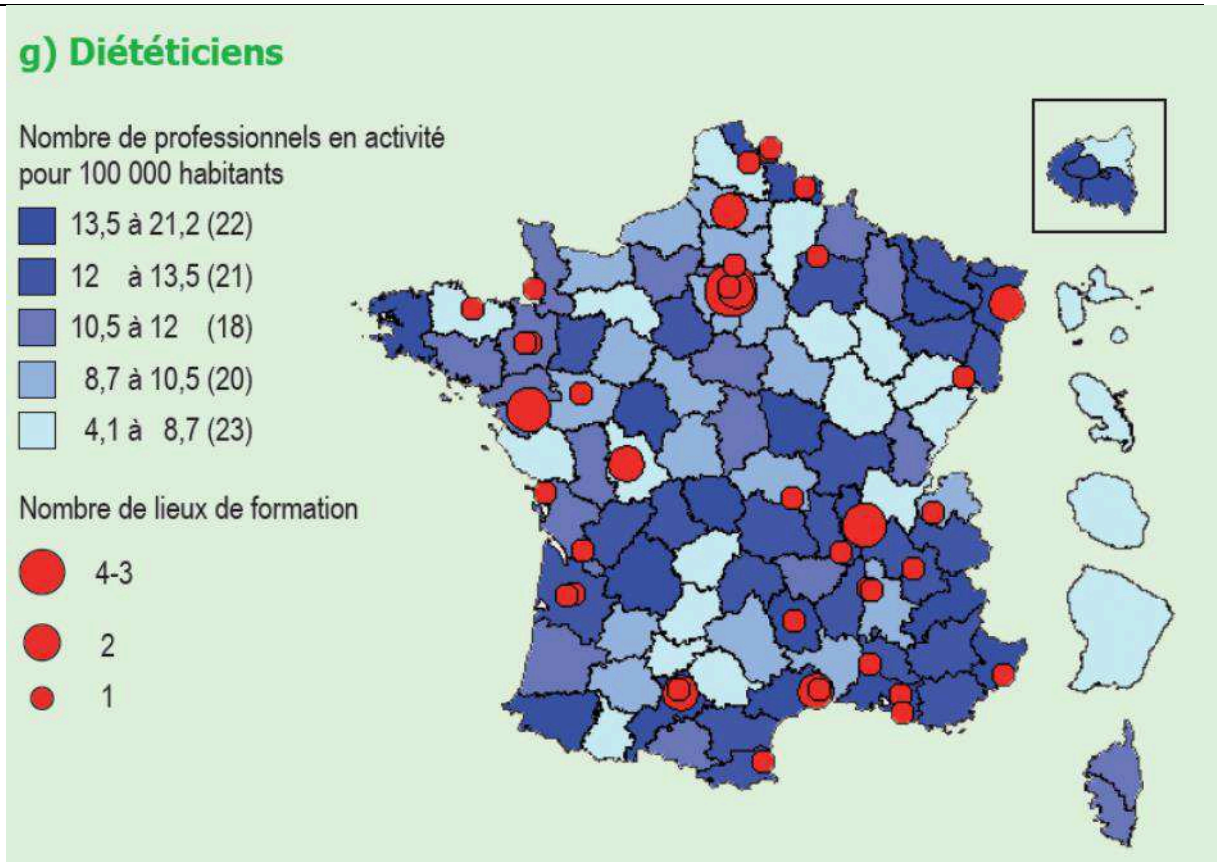
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - la formation sage-femme devrait être à termes intégrée aux universités. - dans l'attente de la définition des modalités d'intégration et au vue de la démographie médicale, il y a lieu de maintenir les effectifs actuels.

L'OFFRE DE FORMATION	**Deux instituts en Bourgogne-Franche Comté :** ❖ Côte d'Or (Dijon) : quota de 36, quatre spécialités : infirmière, manipulateur radio, technicien de laboratoire, kinésithérapeute. Cette formation est couplée avec le master MEOSE de l'université de Bourgogne (master professionnel management et évaluation des organisations de santé) ❖ Doubs (Besançon) : quota de 30, 6 spécialités : infirmier, préparateur en pharmacie, manipulateur radio, technicien de laboratoire, masseur kinésithérapeute, diététicien.
LES APPRENANTS EN FORMATION	Des profils assez similaires entre les deux anciennes régions ❖ Bourgogne 32 personnes, dont 84% de femmes, moyenne d'âge : 39 ans, quasi-totalité de **salarié** 44% des apprenants habitaient en Bourgogne 31% d'admis 100% de réussite ❖ Franche-Comté 20 personnes en formation (filière déficitaire depuis plusieurs années), 95% de femmes, moyenne d'âge : 40 ans, totalité de salarié 80% des apprenants habitaient en Franche-Comté, les autres essentiellement dans les départements limitrophes Source : DREES 2014

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	**Des profils assez similaires entre les deux anciennes régions : salarié, seconde partie de carrière** ❖ Bourgogne 1210 actifs exercent le métier de cadre de santé et assimilé 76% sont âgés de 40 à 59 ans (54% tous métiers confondus) 53% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine et 23% dans l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement Tous ont le statut de salarié (88% tous secteurs confondus) ❖ Franche-Comté 982 actifs exercent le métier de cadre de santé et assimilé 73% sont âgés de 40 à 59 ans (51% tous métiers confondus) 56% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine et 29% dans l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement Tous ont le statut de salarié (88% tous secteurs confondus) Source : INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne : 32% des effectifs ont répondu à l'enquête 100% d'insertion à 12 mois 45% travaillent en Bourgogne ❖ Franche-Comté : 19 personnes sur 22 diplômés ont répondu à l'enquête. 100% d'insertion : tous occupent un poste de cadre de santé, principalement dans un établissement de santé. 9 travaillent en Franche-Comté

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - baisse des effectifs. Sur l'ex-territoire bourguignon, cette formation est plus attractive en raison d'un couplage de la filière depuis 2010 avec un master de l'économie de la santé (MEOSE) dispensé par l'université de Bourgogne. Il serait intéressant d'ouvrir cette possibilité à la formation cadre de santé dispensée par le CHRU de Besançon en lien avec les universités de Franche-Comté et de Bourgogne.

L'OFFRE DE FORMATION	Une formation dans un établissement scolaire : BTS Diététicien, à Belfort (Lycée privée Notre Dame des Anges) Capacité : 32 étudiants Ouverture rentrée 2011/2012
LES APPRENANTS EN FORMATION	Taux de pression 400 dossiers pour 32 places depuis 2 ans soit : **8% d'admis** Des candidats principalement issus de la grande région depuis 2013/2014 le taux d'insertion des candidats Bourguignons franc-comtois oscille entre 50 et 87,5% Taux de réussite qui s'améliore: en 2013/2014 :2/28 (7%) ; 2014/2015 : 7/11 (63%), 2015/2016 : 17/22 (77%) (source : école) Selon le directeur du lycée de notre dame des anges : « *ce BTS est en concurrence frontale avec les concours des écoles d'infirmières et des écoles de kinés. De nombreux étudiants ne nous le disent pas et retentent le concours pendant le cursus. D'où un nombre de départ supérieur à la moyenne.* » Exemple : en 2013/2014 entre la première et la seconde année départ de 10 étudiants sur 19 (8 pour concours infirmière et kinésithérapeute, 2 réorientations)
EMPLOI & **EMPLOI & MARCHE DU**	422 actifs exercent le métier de diététicien en Bourgogne Franche-Comté en 2016 : 95% de femmes (48% tous métiers confondus en 2013), 73%, dont 53% d'hospitaliers, sont salariés. Il s'agit d'une population plutôt jeune : 62% à moins de 40 contre 43% tous métiers confondus.



8500 diététiciens en 2013 : « **(les effectifs)** ***des diététiciens(…) ont augmenté de 36% entre 2009 (date de leur intégration au répertoire adeli) et 2013. La croissance des effectifs de professionnels de la rééducation*** **a** ***donc été beaucoup plus importante que celle de la population pendant cette période (+0.5% par an).***

Au niveau national « *près des trois quarts des diététiciens sont (…) salariés, principalement dans les établissements de santé publics* »

Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

L'INSERTION DES DIPLOMES

Insertion

2013/2014 à un an : 12/28 en activité (42%)

2014/2015 à un an : 10/11 en activité (91%)

L'insertion se fait essentiellement en lien avec le diplôme.

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs.

<table>
<tr>
<td>L'OFFRE DE FORMATION</td>
<td>

Deux instituts:

- Un institut de formation des métiers de la rééducation, crée en inter région (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) en 2011, à Mulhouse : 12 places sont financées et fléchées « Bourgogne-Franche-Comté »
  Depuis la fusion des Régions, partenariat entre les Régions Grand Est et Bourgogne-franche comté
- Un institut à Nevers (ouverture en septembre 2017) :! 30 places en première année

</td>
</tr>
<tr>
<td>LES APPRENANTS EN FORMATION</td>
<td>

Mulhouse : Recrutement après PACES des universités Bourgogne et Franche-Comté

Nevers : Recrutement sur concours pour première rentrée 2017/2018

Origine géographique des stagiaires à Mulhouse (enquête 2016)

<table>
<tr><td rowspan="5">Bourgogne</td><td>Côte d'Or</td><td>8</td></tr>
<tr><td>Saône et Loire</td><td>6</td></tr>
<tr><td>Nièvre</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Yonne</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Autres</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Franche-Comté</td><td>Territoire de Belfort</td><td>/</td></tr>
<tr><td>Haute Saône</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Jura</td><td>7</td></tr>
<tr><td>Doubs</td><td>9</td></tr>
<tr><td>Autres</td><td>/</td></tr>
</table>

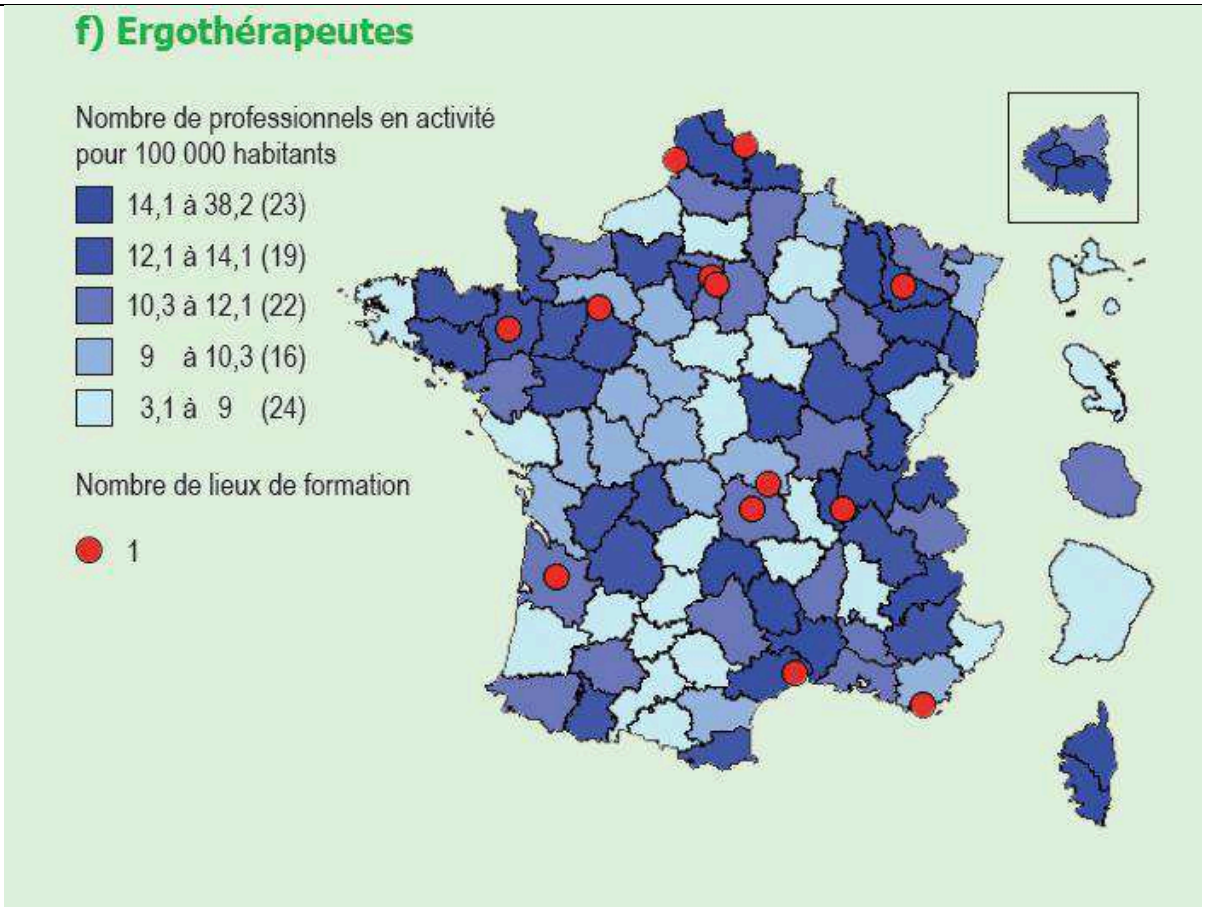
70% de femmes, il est à noter la proportion croissante d'hommes recrutés sur les trois dernières années à Mulhouse

Source IIRFE, rapport d'activité 2015

</td>
</tr>
<tr>
<td>EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL</td>
<td>

- Bourgogne : 267 actifs exercent ce métier en 2016, 88% sont des femmes (48% tous métiers confondus), 77%, dont 46%, sont salariés. 57% ont moins de 40 ans (42% tous métiers)
- Franche-Comté : 154 Francs-Comtois exercent le métier d'ergothérapeute, 53% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)

</td>
</tr>
</table>



8500 ergothérapeutes en 2013

« ***Les effectifs de ces professions sont en constante augmentation depuis la fin des années 1990. (…) La hausse la plus forte concerne les effectifs d'ergothérapeutes et de psychomotriciens qui ont doublé sur la même période*** *(+5% à +6% par an en moyenne entre 1999 et 2013) (…) Les ergothérapeutes sont le plus souvent salariés (93%)* (…) *dans les établissements hospitaliers publics*» **Les écarts de densités départementales s'améliorent** : « *seule la répartition des ergothérapeutes a plus significativement évolué de façon favorable (indice de Gini de 0.27 en 2000 à 0.19 en 2013)*[4] »

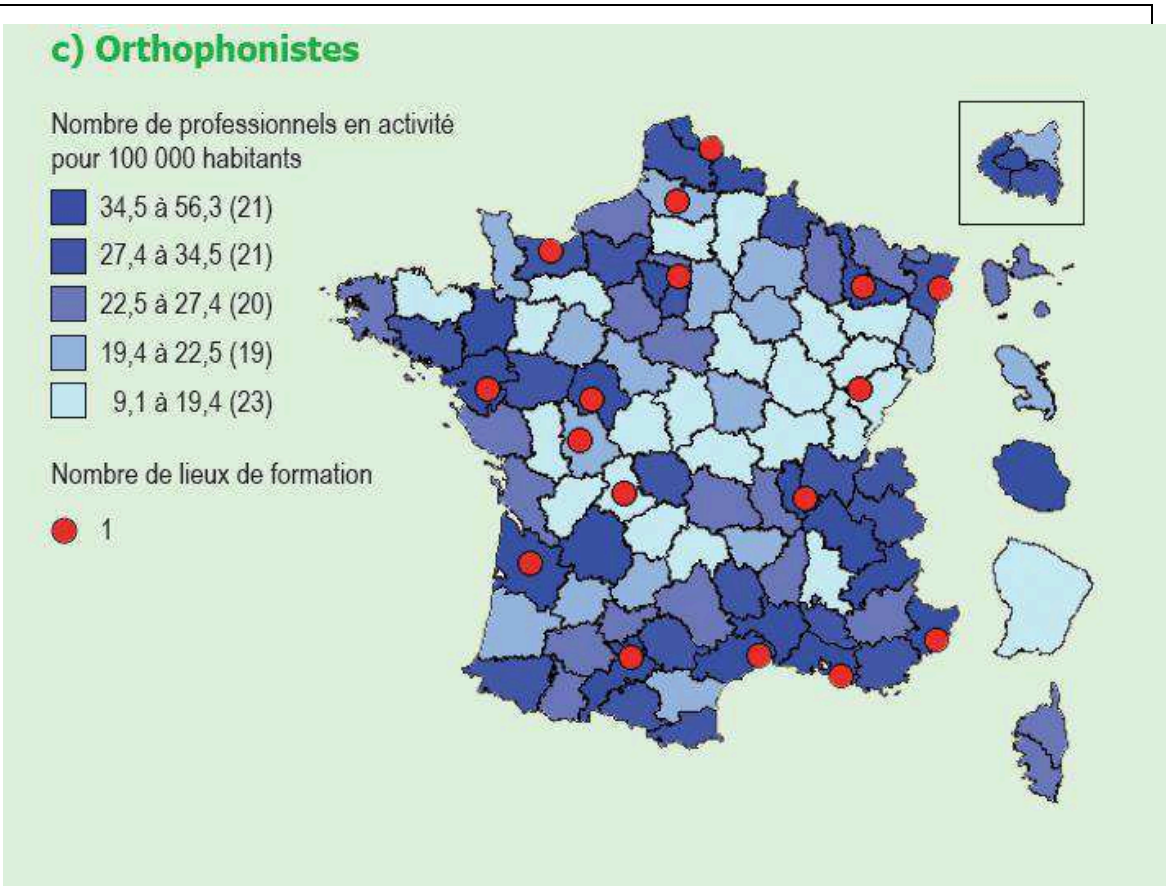
Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

[4] *« L'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de répartition. Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les professionnels sont répartis de la même façon que la population. A l'autre extrême il est égal à 1 dans la situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les professionnels seraient concentrés en un seul département. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. »*

Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

L'INSERTION DES DIPLOMES	Première promotion : 2012/2015 « *16/18 diplômés* *Insertion professionnelle : étudiants issus de Bourgogne 5/5 insertion en Bourgogne ; pour la Franche-Comté 4/6 en Franche-Comté 1/6 en Alsace et 1/6 Autre* *¾ des jeunes diplômés ont pris leurs fonctions moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme, CDI (9/16 sortants) et CDD (6/16) choisis sont les deux principales orientations prises par les jeunes diplômés. Le temps plein est la quotité de temps de travail choisis dans la plupart des situations. Les temps partiels, dans l'état de nos connaissances actuelles, sont dus à des choix personnels. Cette profession, sans exercice libéral conventionné, exerce en majorité dans les établissements de santé.* » Source IIRFE, rapport d'activité 2015
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - suite à l'ouverture de l'IFEN de Nevers (30 places), maintien des effectifs actuels. Une attention particulière sera portée sur l'origine géographique des effectifs en formation, leur insertion professionnelle en Bourgogne Franche-Comté ainsi qu'à la construction d'un partenariat pédagogique entre les organismes de formation et les universités.

L'OFFRE DE FORMATION	Une filière portée par l'UFR SMP de Besançon. Quota à l'entrée en formation de 25 places
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	Les effectifs en formation étaient de 15 en 2008 et ont progressé pour atteindre 25 Taux de réussite à l'admission : 2% (très forte attractivité de la formation) Les apprenants sont des femmes de 25 ans en moyenne, principalement originaires d'autres régions (en moyenne 7 étudiants issus de Bourgogne Franche-Comté)
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	743 actifs exercent le métier d'orthophoniste en Bourgogne Franche-Comté en 2016, 96% de femmes, 73% travaillent en libéral. 29% ont plus de 54 ans contre 15% tous métiers. **Un manque prégnant de professionnels selon l'observatoire régional du sanitaire et social de Franche-Comté**: *« la quasi-totalité des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif de la région (Franche-Comté) qui emploient des orthophonistes éprouvent des difficultés de recrutement et déplorent une aggravation de cette situation. Comparativement aux autres régions de France, la Franche-Comté est celle qui connait le plus de difficultés »* Source : le point sur les besoins en infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, EFIGIP, octobre 2014



« *Les effectifs de ces professionnels sont en constante augmentation depuis la fin des années 1990. Entre 1999 et 2013 les effectifs (…) des orthophonistes ont crû (+59%) (…) Les orthoptistes et les orthophonistes travaillent également, le plus souvent dans un cabinet individuel (à titre exclusif pour 71% des orthoptistes et 59% des orthophonistes, à titre mixte pour 11% de ces professionnels* ». Toutefois, il semblerait que malgré l'augmentation des effectifs de formés les tensions demeurent très importantes.

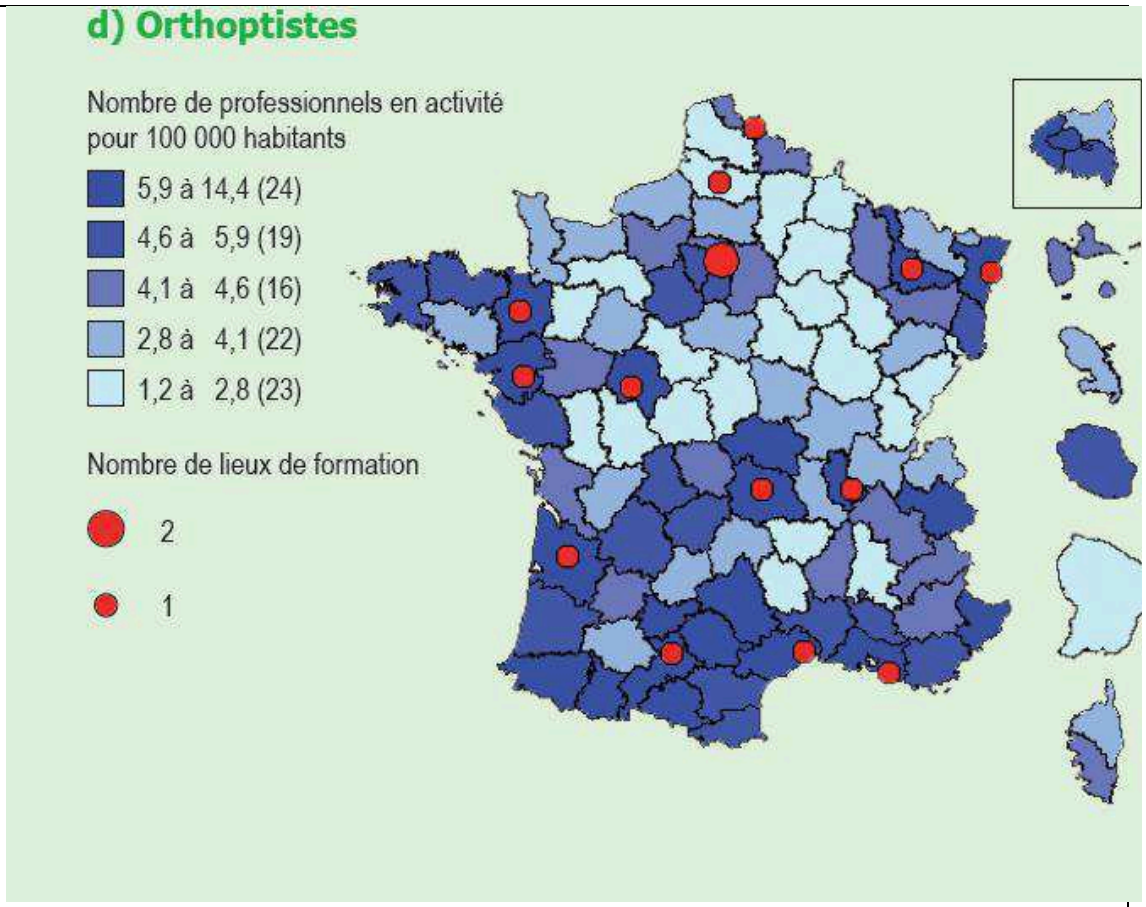
Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

L'INSERTION DES DIPLOMES

« *Selon l'Université de Franche-Comté et une enquête de l'ARS, l'**insertion** des jeunes diplômés de 2014 est **excellente**. La plupart des diplômés travaillent en libéral et **dans une autre région** ce qui s'explique par le fait que peu d'étudiants sont Francs-Comtois* »

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - augmentation des effectifs. - Le manque criant des orthophonistes dans les structures médico-sociales se traduit par des pertes de chances pour les personnes accompagnées. Les capacités de formation doivent tenir compte de ces besoins et, une régulation entre l'activité libérale et salariée doit être mise en œuvre. L'activité des professionnels libéraux doit être davantage orientée vers les priorités de santé publique en direction des adultes handicapés.

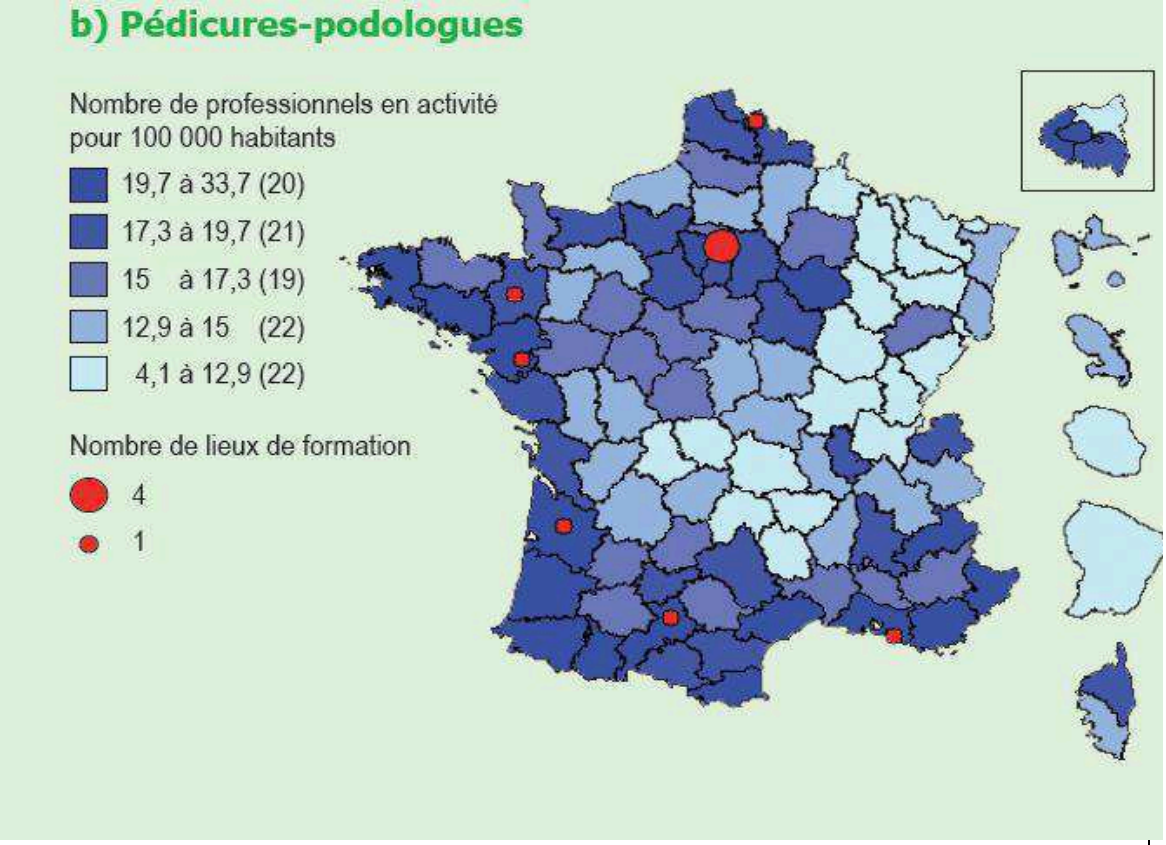
L'OFFRE DE FORMATION	Pas de formation en Bourgogne Franche-Comté
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	❖ Données nationales « *Au premier janvier 2013, 136 000 professionnels de la rééducation âgés de moins de 65 ans sont en activité en France d'après le répertoire Adeli (…) Les orthoptistes sont les moins nombreux (3 700)* » Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014 ❖ Données régionales 101actifs exercent ce métier en Bourgogne Franche-Comté en 2016, 53% en libéral ou mixte, 47%, dont 15 % d'hospitaliers, sont des salariés. 56% ont moins de 40 ans (43% tous métiers)



« *Les professionnels de la rééducation restent inégalement répartis sur le territoire : les départements côtiers ou du sud de la Loire sont les plus favorisés ainsi que, dans une moindre mesure, ceux de l'Ile de France* (…) *Entre 1999 et 2013 (…) les effectifs d'orthoptistes ont progressé à un rythme intermédiaire (+4%) (…) Les orthoptistes et les orthophonistes travaillent également, le plus souvent dans un cabinet individuel (à titre exclusif pour 71% des orthoptistes et 59% des orthophonistes, à titre mixte pour 11% de ces professionnels.* (…) *les inégalités territoriales mesurées par l'indice de Gini sont relativement proches entre les professions: il est aux alentours de 0.2 pour tous les métiers de la rééducation (excepté pour les orthoptistes avec un indice de Gini égal à 0.3)* »

Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Le manque de médecins ophtalmologistes ainsi que l'évolution de la législation transfèrent des tâches aux orthoptistes. Tendance : – Réflexion sur l'opportunité d'une ouverture en région.

L'OFFRE DE FORMATION	Pas de formation en Bourgogne-Franche Comté
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	463 actifs exercent ce métier en 2016 en Bourgogne Franche-Comté, 99% travaillent en libéral ou mixte. 52% ont moins de 40 ans (43% tous métiers)  Problème de répartition des effectifs salariés : une région peu attractive « *les effectifs de ces professions sont en constante augmentation depuis la fin des années 1990. Entre 1999 et 2013, les effectifs (..) des pédicures podologues ont crû (+45%) (…) La quasi-totalité des pédicures-podologues ont une activité libérale (97%)* » Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : – il n'est pas noté de tension sur les professionnels en matière d'emploi.

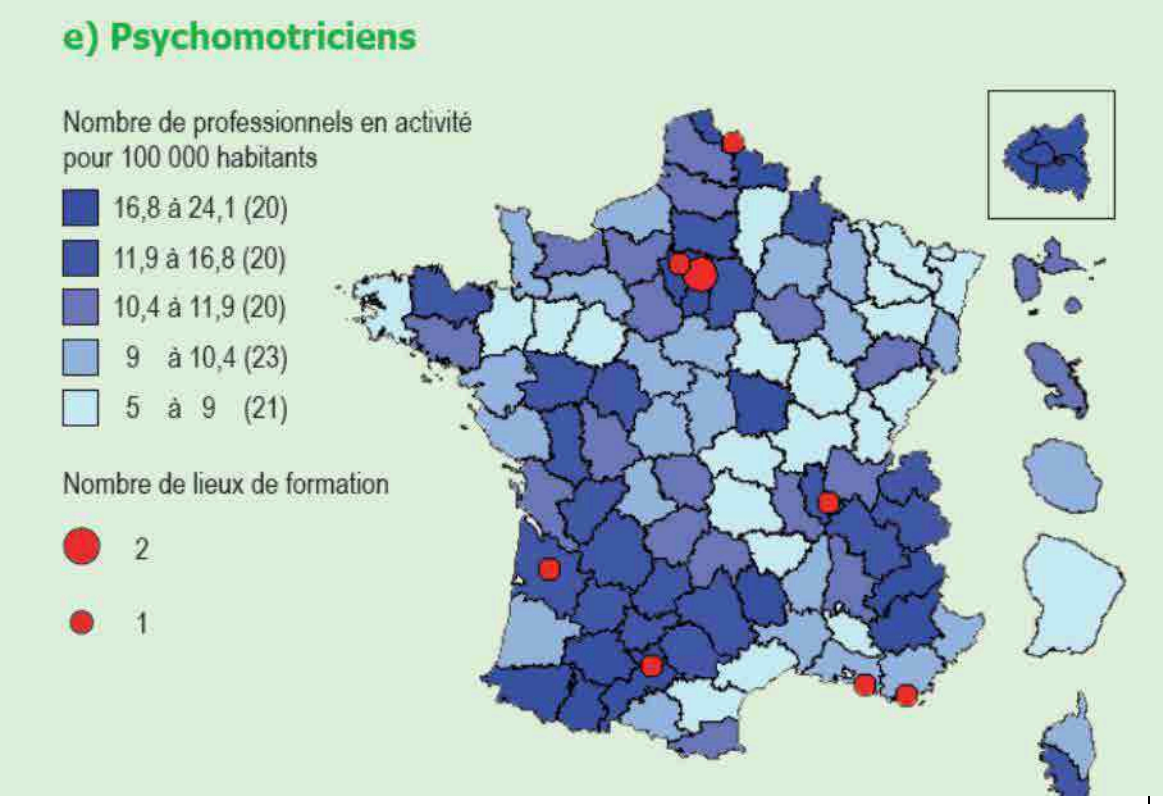
<table>
<tr><td>L'OFFRE DE FORMATION</td><td>Un institut des métiers de la rééducation, crée en inter région (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) en 2011, à Mulhouse soit :
❖ 10 places sont financées et fléchées « Bourgogne-Franche-Comté ».

Depuis la fusion des Régions, partenariat entre les Régions Grand Est et Bourgogne-franche comté</td></tr>
<tr><td>LES APPRENANTS EN FORMATION</td><td>Origine géographique des étudiants
<table>
<tr><td rowspan="5">Bourgogne</td><td>Côte d'Or</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Saône et Loire</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Nièvre</td><td>/</td></tr>
<tr><td>Yonne</td><td>6</td></tr>
<tr><td>Autres</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Franche-Comté</td><td>Territoire de Belfort</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Haute Saône</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Jura</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Doubs</td><td>6</td></tr>
<tr><td>Autres</td><td>1</td></tr>
</table>
Le ratio femme/homme sur la totalité de l'institut présente : 84% de femmes, 16% d'hommes »
Source IIRFPM, rapport d'activité 2015</td></tr>
</table>

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL

- Bourgogne : 221 actifs exercent ce métier en 2016, 88%, dont 29% d'hospitaliers, sont salariés, 32% ont plus de 54 ans (16% tous métiers)

- Franche-Comté : 147 Francs-Comtois exercent le métier de psychomotricien 20% d'actifs de 55 à 64 ans (13% tous métiers)

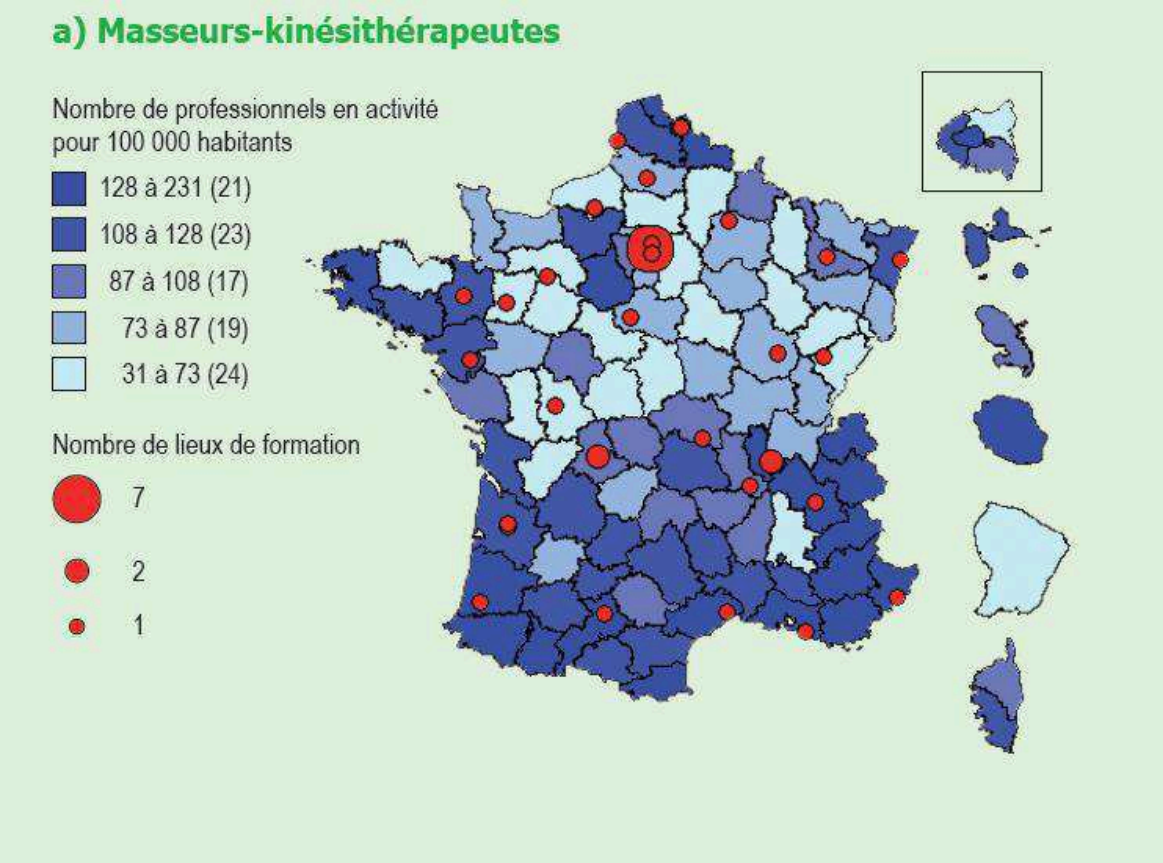


8500 psychomotriciens en 2013 « *Les psychomotriciens* (…) *sont le plus souvent salariés (85%).* (…) *Plus de la moitié des psychomotriciens exercent dans un établissement pour personnes handicapées* »
Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREES, octobre 2014

L'INSERTION DES DIPLOMES	«19/21 diplômés ; (retour enquête insertion première cohorte 16/19) *Insertion professionnelle : étudiants issus de Bourgogne 2 étudiants/3 insertion en Bourgogne 1/3 autre ; pour la Franche-Comté 3/5 en Franche-Comté 2/5 en Alsace.¾ des jeunes diplômés ont pris leurs fonctions moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme, les CDI (9/16) représentent une majorité des orientations prises par les jeunes diplômés. Il faut également noter 5 CDD imposés. Le temps plein est la quotité de temps de travail choisis dans la plupart des situations. Les temps partiels, dans l'état de nos connaissances actuelles, sont dus à des choix personnels. Cette profession, sans exercice libéral conventionné, exerce en majorité dans les établissements médicaux sociaux.* » Source IIRFPM, rapport d'activité 2015
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - l'institut interrégional de formation aux métiers de la rééducation de Mulhouse forme 10 étudiants issus des universités de médecine de Besançon et de Dijon. Dans le cadre du réseau d'observation des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi de leur insertion professionnelle sera conduit. L'évaluation des données permettra le cas échéant d'ajuster les quotas de Bourgogne Franche-Comté à l'IIFMR de Mulhouse.

L'OFFRE DE FORMATION	**Trois instituts en Bourgogne-Franche Comté :** ❖ Côte-d'Or (Dijon) : 80 places ❖ Doubs (Besançon) : 50 places ❖ Territoire de Belfort (Belfort-Montbéliard) : 30 places
	Quota annuel (défini par l'Etat) : 160
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne Profil des étudiants de première année : « *82 personnes dont 60% de femmes ont été admises à l'entrée en formation en 2014. 96% des élèves habitaient la Bourgogne en 2013.*» ❖ Franche-Comté Profil des étudiants de première année : « *taux d'admis en formation : 20%, parmi les 55 étudiants en première année 58% sont des femmes, la quasi-totalité habitaient en Franche-Comté* » Source : enquête école DREES 2014
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 1 524 masseurs kinésithérapeutes exercent en Bourgogne dont 351 en tant que salariés. 25% des masseurs rééducateur libéraux ont plus de 55 ans contre 15% tous métiers ❖ Franche-Comté 1 007 masseurs kinésithérapeutes exercent en Franche-Comté dont 269 en tant que salariés, 30 % d'actifs libéraux ont entre 30 et 39 ans (25% tous métiers) Source INSEE RP 2012 « *Près de 70% des établissements qui emploient des masseurs-kinésithérapeutes éprouvent des difficultés de recrutement. Ce taux est beaucoup plus important dans le Territoire de Belfort où la pénurie est totale : tous les établissements qui en emploient déjà en recherchent et de nombreux autres établissements qui n'en emploient pas encore ne parviennent pas à embaucher. La situation est très alarmante aussi en Haute-Saône et dans le Jura* » Source : le point sur les besoins en infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, EFIGIP, octobre 2014

« *Les soins de kinésithérapie constituent, avec les soins infirmiers et les médicaments, l'un des principaux postes de dépense de soins de ville chez les personnes âgées dépendantes* »

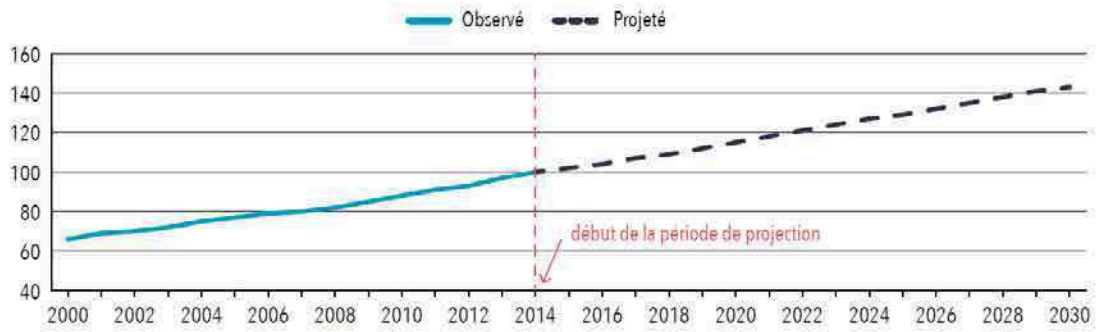


« *Au 1er janvier 2013, 136 000 professionnels de la rééducation âgés de moins de 65 ans sont en activité en France d'après le répertoire Adeli. Les masseurs-kinésithérapeutes sont les plus nombreux et représentent plus de la moitié de ces professionnels (73 800)* (…) ***Entre 1999 et 2013, les effectifs de masseurs kinésithérapeutes ont progressé d'environ 45% soit une hausse moyenne de 3% par an.***(…) *En 2013, près des trois quarts des masseurs-kinésithérapeutes exercent dans le secteur libéral (pour moitié en cabinet de groupe et pour moitié en cabinet individuel), un cinquième sont salariés (la plupart du temps dans un établissement public de santé) et 3% ont un exercice mixte* » Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014

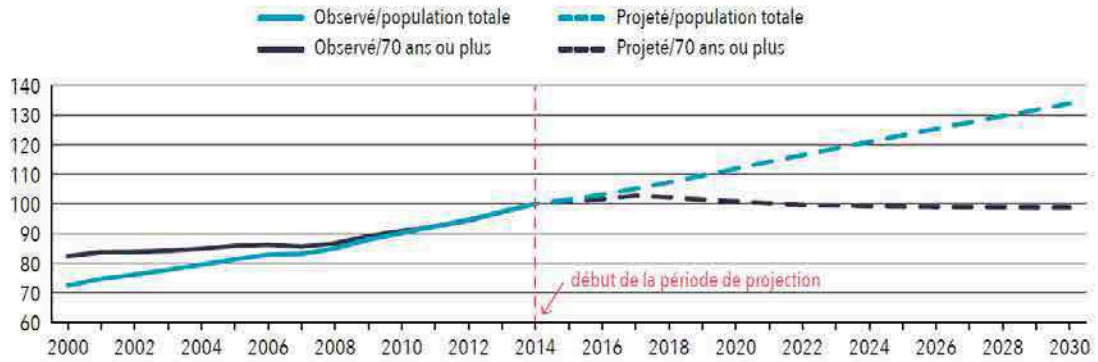
	« ***La hausse du nombre de professionnels s'explique aussi par l'augmentation du nombre de diplômés à l'étranger***. *(…) Les masseurs-kinésithérapeutes sont les plus concernés. Chaque année depuis 2003, plus du tiers des nouveaux diplômés inscrits au répertoire Adeli ont étudié hors de France. Pour autant, ces diplômés à l'étranger sont en majorité français : c'est le cas pour plus de la moitié (57%) des 13 740 masseurs-kinésithérapeutes autorisés à exercer* » Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREES, octobre 2014
	Projection des effectifs (DREES) « ***Le modèle prévoit une augmentation régulière des effectifs de masseurs-kinésithérapeutes de 2014 à 2030, de l'ordre de 2.3% par an***. *La France comptabiliserait environ 114 000 masseurs-kinésithérapeutes, soit 43% de plus qu'en 2014. Le nombre de masseurs-kinésithérapeutes en activité serait de 162 pour 100 000 habitants en 2030, en hausse par rapport à 2014 (121 pour 100 000 habitants). En revanche le nombre de masseurs-kinésithérapeutes pour 100 000 habitants de 70 ans ou plus serait en légère baisse (de 964 en 2014 à 952 en 2030)* »

Graphiques 1 Projection des effectifs et de la densité de masseurs-kinésithérapeutes

1.a • Projection des effectifs de masseurs-kinésithérapeutes, base 100 en 2014



1.b • Projection de la densité de masseurs-kinésithérapeutes par rapport à la population totale et aux personnes âgées de 70 ans ou plus, base 100 en 2014



Note > La projection retenue ici correspond au scénario tendanciel.
Champ > France entière.
Sources > Adeli pour l'observé ; calculs DREES ; projections de population INSEE.

« *Finalement, quel que soit le scénario simulé,* ***l'évolution des effectifs de masseurs-kinésithérapeutes sera très dynamique sur les quinze prochaines années au moins*** »

Source : Portrait des professionnels de santé, DREES, édition 2016

L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014

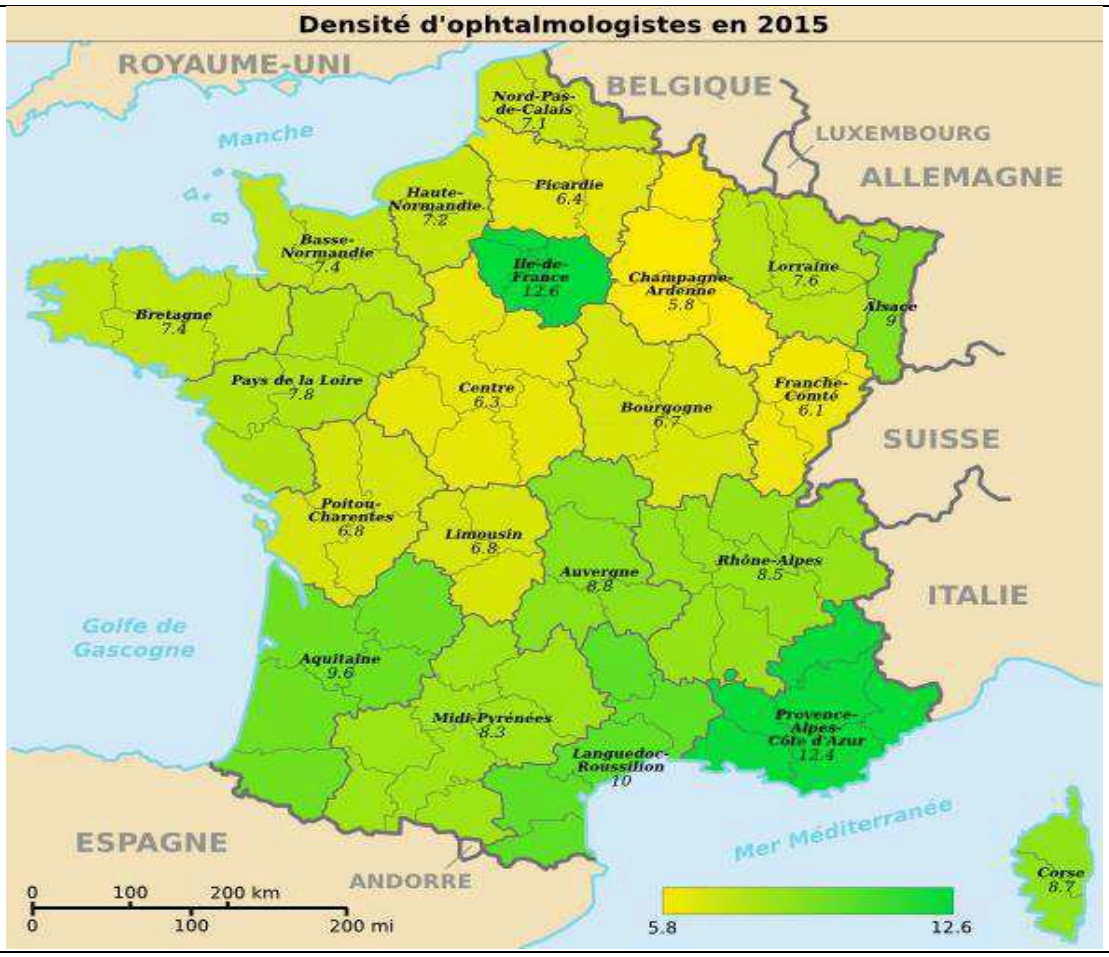
- Franche-Comté

Sur 56 personnes présentées au diplôme, 32 ont répondu à l'enquête. Tous occupaient un emploi de masseur kinésithérapeute : 26 travaillent en libéral, 5 sont salariés (ou fonctionnaires).

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITF DE FORMATION	Suite à l'ouverture d'un institut de formation en masso-kinésithérapie à l'IFMS Nord Franche-Comté, le quota régional est désormais de 160 places. Dans le cadre du réseau et de l'observatoire des formations sanitaires et sociales, le suivi des cohortes et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sera étudié notamment en termes d'impact suite à l'ouverture de la nouvelle section à Montbéliard. Tendance : - maintien des effectifs actuels. - la Région sera partie prenante aux groupes de travail nationaux visant à ouvrir la formation de masseur-kinésithérapeute à l'apprentissage et à soutenir la proposition faite par les fédérations employeurs d'introduire une obligation d'exercice en activité salariée avant l'installation libérale.

L'OFFRE DE FORMATION	Un bac professionnel optique lunetterie au lycée du Sacré Cœur de Paray-le-Monial (71). Deux BTS portés par le lycée Victor Berard de Morez (39) et par le CFA La Noue (21) : - Formation initiale sous statut scolaire : 2x90 étudiants - Formation initiale sous statut apprentissage : 2x30 étudiants - Formation continue : 1x15 stagiaires Une implantation au cœur du Jura, en relation avec les industriels du secteur et les différents acteurs des métiers de l'optique. (Filière optique soutenue par la région et l'Etat. Cf. travail d'aides aux mutations économique 2016/2017, partenariat Etat, région, OPCAIM)
LES APPRENANTS EN FORMATION	**Le recrutement** se fait via APB *(admission Post Bac)*, et d'après l'étude du dossier *(bulletins scolaires, lettre de motivation)* par une commission qui se réunit fin mai ; essentiellement à partir des baccalauréats STIDD, STL, ES, STSS, S *(SI ou SVT)* et des baccalauréats professionnels *(Bac Pro en Optique Lunetterie)* avec mention au bac.
	L'optique lunetterie est une profession de santé, régie en France par le code de la santé publique (articles L4362). **Evolution du diplôme en lien avec celui des 3 « O » (ophtalmologiste/orthoptiste/opticien-lunetier)** : **des délégations de tâches en hausse pour faire face à la pénurie de professionnels de soin de l'œil à suivre:** cf décrets 2007 et décret n°2016-1381 du 12 octobre 2016 relatif aux conditions de délivrance de verres correcteurs ou de lentilles de contact oculaire correctrices et aux règles d'exercice de la profession d'opticien lunetier : **Une région en sous-effectif en ce qui concerne les ophtalmologistes.**[5]

[5] *Source : conférence de presse du SNOF (syndicat national des ophtalmologistes de France) du 9 octobre 2015*

<table>
<tr>
<td></td>
<td> 
</td>
</tr>
<tr>
<td rowspan="2">EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL</td>
<td>En France, 70 % des personnes portent des lunettes ou des lentilles après 20 ans et 96 % déclarent avoir des troubles de la vision après 50 ans. ➔L'accès aux équipements optiques constitue donc un enjeu majeur de santé publique et d'accès aux soins</td>
</tr>
<tr>
<td>Au 1er janvier 2016, on recense en France 34 370 opticiens lunetiers en activité, tous statuts, modes d'exercice et secteurs d'activité confondus[6].
Parmi eux, on compte 73 % de salariés et 27 % de non-salariés. Le taux de féminisation est de 55 %. L'âge moyen de la profession est de 37 ans.</td>
</tr>
</table>

[6] *Opticiens ayant fait enregistrer leur diplôme dans le répertoire Adeli, actifs au 01/01/2016 et tous modes d'exercice confondus. Les opticiens peuvent exercer en tant qu'indépendants, artisans, commerçants, ou bien en tant que salariés.*

Entre 2003 et 2013, le nombre de points de vente d'optique est passé de 8 300 à 12 700, soit une augmentation moyenne de 4,3 % par an, plus de deux fois plus que l'ensemble du commerce de détail *(2,1 %).*

Rapportés à la population, cette progression est également plus rapide *: le nombre de points de vente est passé entre 2003 et 2013 de 1,3 pour 10 000 habitants à 1,9. Déclinée par type de commune, la progression s'observe sur l'ensemble du territoire mais de manière plus marquée dans les centres villes (3.3 pour 10 000 habitants) et les communes urbaines que dans les communes de banlieue et les communes rurales (0.3 pour 10000 habitants).* [7]

EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL

	Nb professionnels	Population	Nb pour 10 000 Hab.	Part dans com
Côte-d'Or	307	534 587	5,74	2
Doubs	296	537 753	5,50	2
Jura	159	260 004	6,12	1
Nièvre	93	210 189	4,42	6
Haute-Saône	100	237 017	4,22	9
Saône-et-Loire	324	554 902	5,84	4
Yonne	164	341 007	4,81	9
Territoire de Belfort	79	144 691	5,46	2
Bourgogne	888	1 640 685	5,41	5
Franche-Comté	634	1 179 465	5,38	8
BFC	**1 522**	**2 820 150**	**5,40**	**6**
France Mét	**33 788**	**64 604 599**	**5,23**	**2**

1 522 professionnels au 1er janvier 2016 (888 en Bourgogne et 634 en Franche-Comté) :

- 61 % sont des femmes (61 % en Bourgogne et en Franche-Comté et 55 % en France métropolitaine)
- 75 % ont le statut de salarié (74 % en Bourgogne, 78 % en Franche-Comté et 73 % en France métropolitaine).

Source : DRESS - Répertoire Adéli et INSEE - Estimations de population - 1er janvier 2016

[7] *Source : Rapport de l'Observatoire des prix et de la prise en charge en optique médicale, mars 2017, Ministère des Affaires sociales et de la Santé*

L'INSERTION DES DIPLOMES	**Après le BTS, plus de la moitié des lauréats opte pour une formation complémentaire les menant à Bac+3 ou Bac+5.** Ils peuvent exercer comme -opticien salarié ou à son compte -assistant pour un ophtalmologiste -dans l'industrie : Laboratoires en optique de contact, verriers, industrie lunetière....
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs. Réflexion en cours sur l'ouverture d'une licence professionnelle.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux établissements en Bourgogne-Franche-Comté ❖ Côte d'or (Dijon) : un DTS, voie scolaire lycée du Castel, 30 places ❖ Doubs (Besançon), un DTS, voie scolaire Lycée Louis Pergaud, 24 places
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne Promotion 2011/2014 (avant la réforme) : 27 en début de première année, 21 diplômés (78%) Promotion 2012/2015 : 26 la première année, 22 diplômés (85%) Origine géographique : en moyenne, 79% des étudiants sont originaires de Bourgogne. ❖ Franche-Comté : Environ 500 candidats chaque année pour 24 places. Promotion 2012/2015 : 24 la première année , 22 diplômés Origine des jeunes : Franche-Comté
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	1 315 actifs exercent ce métier en Bourgogne Franche-Comté en 2016, ils sont tous salariés dont 79% d'hospitaliers. Les 55 ans et plus représentent 30% des effectifs contre 15% tous métiers
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne, Lycée du Castel 13 sur 18 diplômés sont en emploi, 8 exercent en Bourgogne. Situation à 1 an et 4 mois : tous sont en emploi, 7 CDI ❖ Franche-Comté, Lycée Louis Pergaud Résultat au diplôme 100% entre 2011 et 2016, insertion de 95% à 100%

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	9 centres en Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'or : IRTESS ❖ Doubs/Haute-Saône/Territoire de Belfort : IRTS de Franche-Comté (plateforme avec l'IFPA Nord Franche -Comté et les MFR d'Aillevillers, Pontarlier et Mandeure) ❖ Jura : INFA ❖ Nièvre : INFA ❖ Haute-Saône : IRFSS de Vesoul ❖ Saône-et-Loire : Lycée sainte Colombe Yonne : IRTESS et lycée Sainte Marguerite Marie
	Evolution du diplôme : mise en place d'un nouveau diplôme - le diplôme d'état d'accompagnement éducatif et social (DEAES , arrêté du 22 janvier 2016)- qui constitue le premier niveau de qualification dans le champ du travail social avec trois spécialités : ❖ Accompagnement de la vie à domicile (ex DEAVS) ❖ Accompagnement de la vie en structure collective (ex DEAMP) ❖ Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire « *La création du DEAES est à rapprocher du Plan pour les métiers de l'autonomie lancé par le gouvernement le 27 mars 2014 (…) La fusion entre le DEAVS et le DEAMP doit permettre de créer un « nouveau métier de l'accompagnement, plus transverse ».* Source : (consultée le 17 octobre 2016) http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/l-aide-a-l-autonomie-dote-d-un-nouveau-diplome-le-diplome-d-etat-d-accompagnant.html

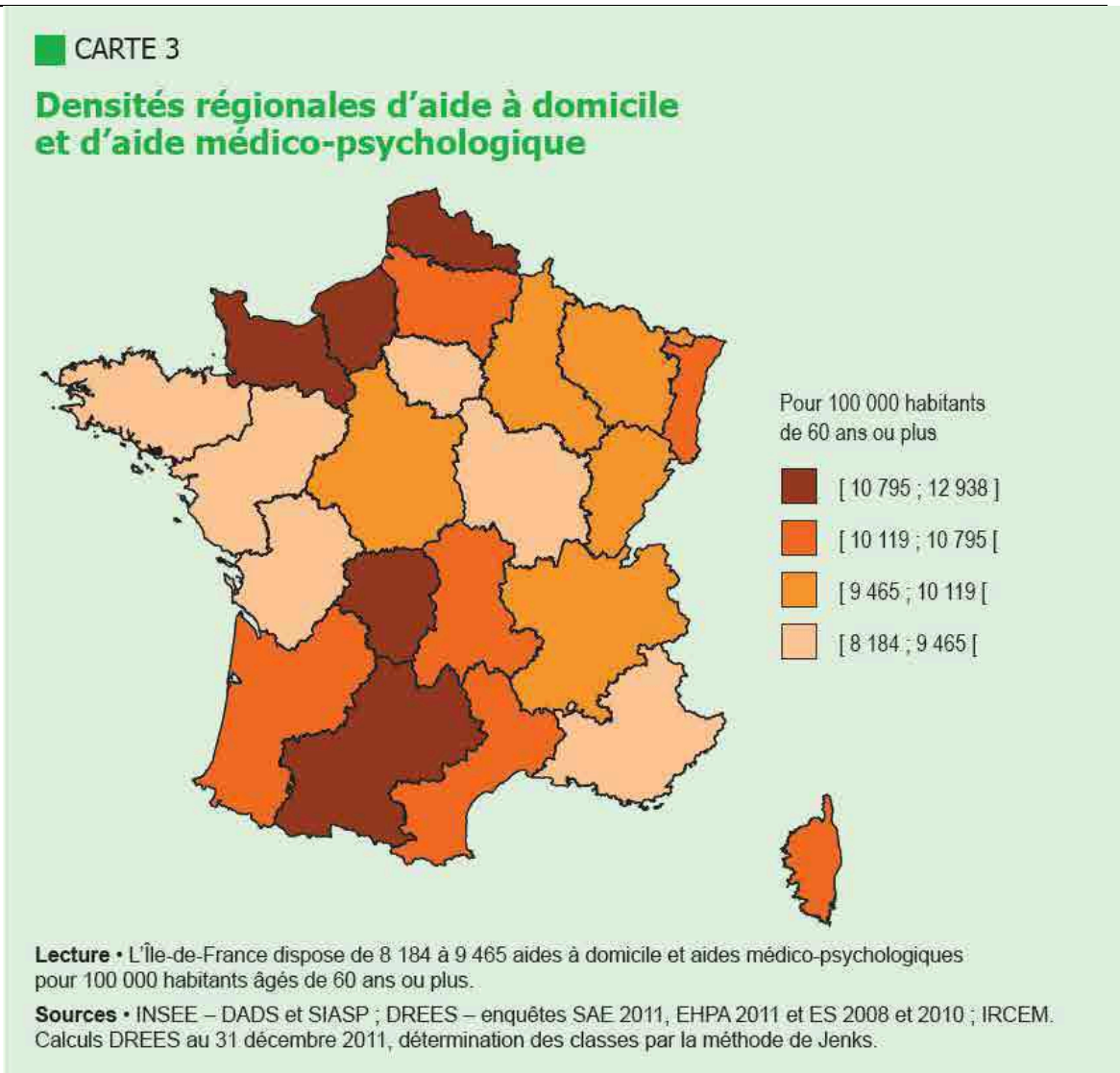
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne[8] Taux d'admission : 59%, Flux diplômés/ population de professionnels : 7.9% ❖ Franche-Comté[9] 2014 : Taux d'admission : 46% Personnes en formation : 168 dont 85% de femmes, âge moyen 30 ans, taux de diplômés : 82%
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL[10]	*« Le métier « aides à domicile et aides ménagères » fait partie en 2016 des 15 métiers les plus recherchés avec 53 400 projets en Bourgogne-Franche-Comté avec 60.5% des projets sujets difficiles en 2015. Les établissements des services à la personne (…) mentionnent le manque de moyen financiers pour concrétiser leur recrutement »* Source : Enquête besoin de main d'œuvre avril 2016, Pole Emploi, CREDOC
	❖ Bourgogne 1 851 Bourguignons exercent ce métier dont 90% de femmes, 33% ont moins de 35 ans (31% tous métiers) ❖ Franche-Comté 1 480 Francs-Comtois exercent le métier d'aide médico-psychologique, 76% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement et 16% dans les activités pour la santé humaine. Tous ont le statut de salarié, 42% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)

[8] *Les données relatives à la Bourgogne sont issues des fiches « métiers 2015 » du C2R réalisées à partir des enquêtes écoles de la DREES.*

[9] *Les éléments relatifs à la Franche-Comté sont issus du document suivant : les métiers du social en Franche-Comté, Efigip, octobre 2015*

Ces deux types de données sont un traitement de l'enquête école de la DREES 2014

[10] *Les éléments pour la Bourgogne proviennent d'un document C2R « 2015 fiches métiers » du social, ceux de la Franche-Comté viennent du document « les métiers du social en Franche-Comté » EFIGIP octobre 2015 ; ces deux documents se basent sur le recensement de la population 2012*



« Densité régionale d'aide à domicile et d'aide médico-psychologique pour 100 000 habitants de plus de 60 ans : Bourgogne 8 701, Franche-Comté : 9 620.

La dépendance liée à l'âge est beaucoup plus fréquente que celle liée au handicap (….) C'est pourquoi on étudie ici la densité de professionnels de l'aide à la personne au regard de la population de 60 ans et plus »

Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014

INSERTION DES DIPLOMES EN 2014

- Franche-Comté[11]

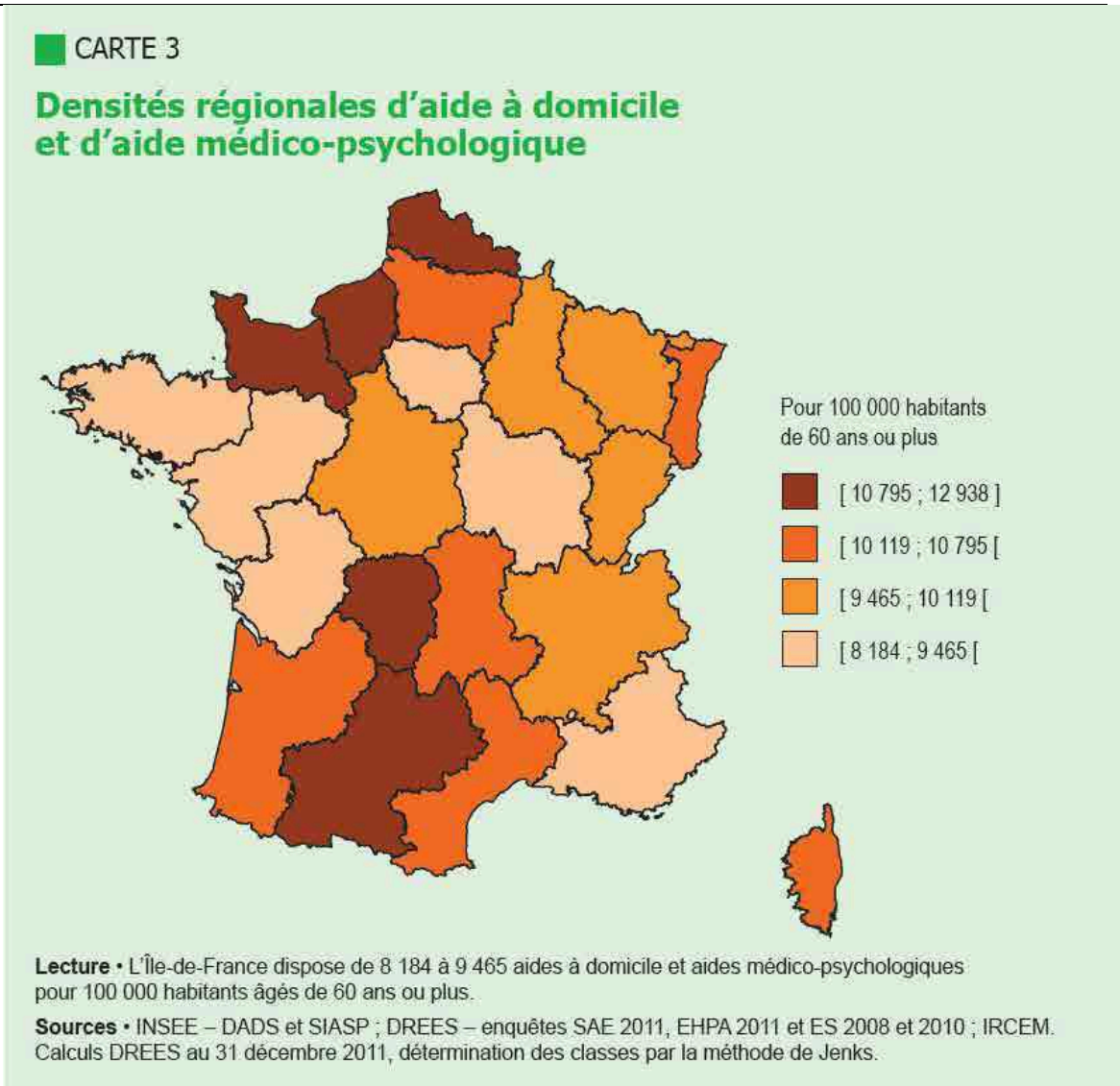
43 répondants sur 152

Le taux d'emploi est de 75%. 30 occupent un emploi avec la formation suivie dont 26 un poste d'AMP.90% travaillent en Franche-Comté.

[11] *Les éléments relatifs à la Franche-Comté sont issus du document suivant : les métiers du social en Franche-Comté, Efigip, octobre 2015 il s'agit des résultats d'un enquête à 6 mois réalisée par l'EFIGIP auprès des sortants de formations 2014*

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Remarques : La première cohorte de diplômés Accompagnant Educatif et Social a lieu à l'automne 2017, EMFOR est missionné pour suivre et analysé cette promotion. Les premières données devront faire l'objet d'une évaluation concertée au sein du réseau et d'observation des formations sanitaires et sociales. L'ouverture de cette formation à l'apprentissage peut être envisagée en lien avec les branches. Tendance: - augmentation des effectifs et rééquilibrage entre Bourgogne et Franche-Comté.

L'OFFRE DE FORMATION	❖ Côte d'or/ Yonne / Saône-et-Loire : CRIFAD ❖ Doubs/Haute-Saône/Territoire de Belfort : IRTS de Franche-Comté (plateforme avec l'IFPA Nord Franche -Comté et les MFR d'Aillevillers, Pontarlier et Mandeure) ❖ Jura : INFA ❖ Nièvre : INFA ❖ Haute-Saône : IRFSS de Vesoul ❖ Territoire de Belfort
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Franche-Comté 2014 : Taux d'admission 59%, nombre de personnes en formation : 47, moyenne d'âge 36 ans, 49% de demandeur d'emploi, 55% ont un niveau CAP BEP. Nombre de personnes présentées au diplôme : 66, nombre de personnes diplômées : 53
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 13 989 bourguignons occupent le poste aides à domicile, aides ménagères, travailleur familial) dont 97% de femmes, dont 24% de 55 ans et plus (15% tous métiers), dont 61% en temps partiel. ❖ Franche-Comté 8 844 Francs-Comtois exercent le métier d'aide à domicile/aide-ménagère, 83% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement, tous ont le statut de salarié (90% pour tous les métiers quel que soit le secteur), 54% d'actifs de 45 à 59 ans (37% tous métiers)



« Densité régionale d'aide à domicile et d'aide médico-psychologique pour 100 000 habitants de plus de 60 ans : Bourgogne 8 701, Franche-Comté : 9 620.

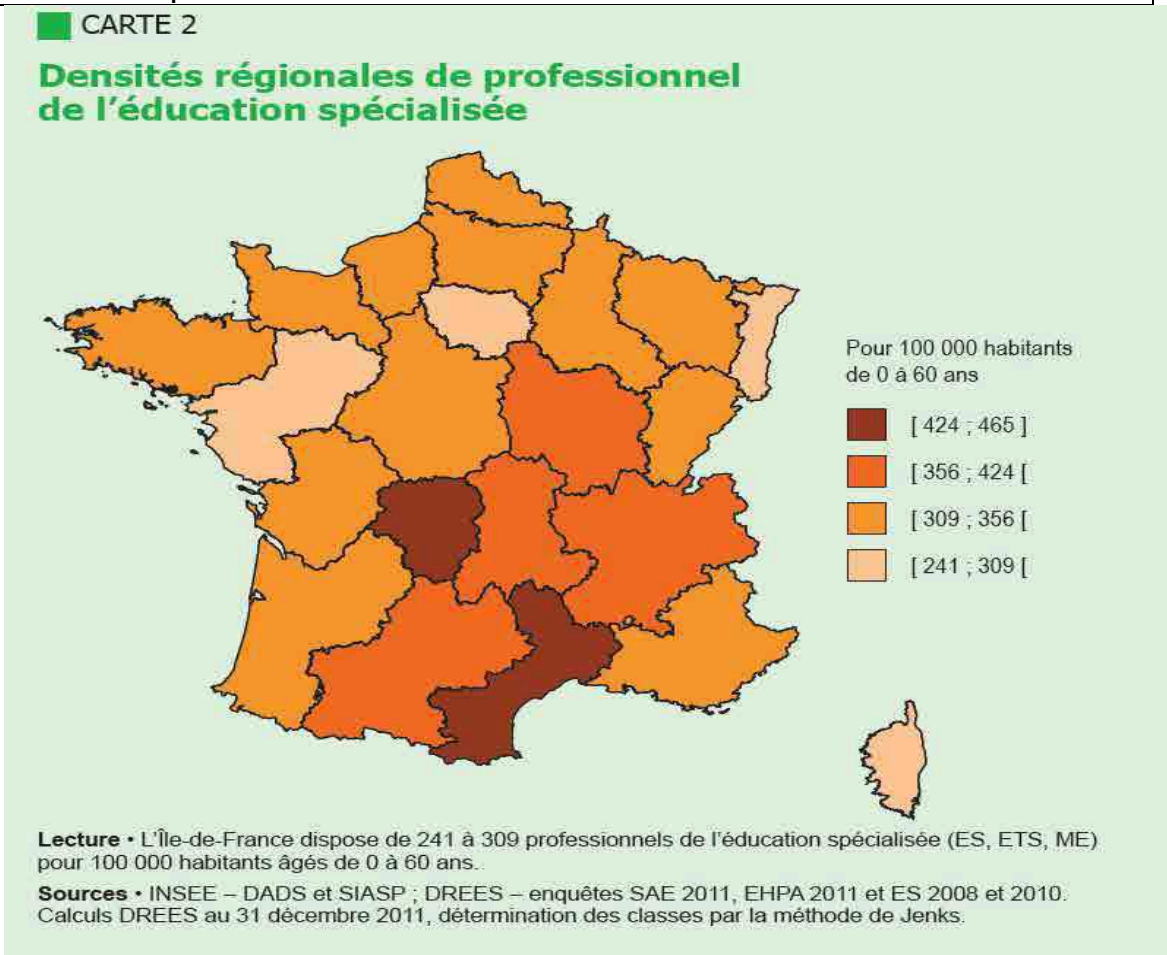
Les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiale travaillent en moyenne 59% d'un temps plein (…) ***La corrélation entre nombre de professionnels et nombre de diplômés apparait faible.*** *Outre que le besoin local de prise en charge peut être différent selon les territoires, l'explication peut être également être recherchée du côté des conditions d'exercice des aides à domicile : les données ne permettent de dénombrer que les nouveaux détenteurs du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale. Or l'exercice de la profession n'est pas conditionné à la détention de ce diplôme. D'autres titres ou diplômes existent, (19 selon le rapport ASSERAF 2009).*

	De plus un nombre important d'aides à domicile en exercice n'ont aucun diplôme du secteur sanitaire ou social, particulièrement dans l'emploi direct. Former plus d'auxiliaire de vie sociale peut donc répondre à deux objectifs : combler un déficit structurel ou aller plus en avant dans la professionnalisation. Ce dernier objectif peut être atteint avec la validation des acquis de l'expérience, très développé dans l'aide à domicile. Enfin le besoin en aides à domicile peut être moins prégnant dans les régions disposant de beaucoup d'infirmières libérales ou de service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) employant des aides-soignants. En effet, ces professions sont amenées à effectuer des tâches également réalisables par l'aide à domicile, en premier lieu l'aide à la toilette.» Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne (Données en cours de traitement) ❖ Franche-Comté 16 répondants sur 66 personnes présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 63%. Il varie entre 63% et 95% depuis 2010, 9 répondants occupent un emploi en lien avec la formation suivie (6 occupent un poste d'AVS), 6 répondants travaillent à temps plein.
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Remarques : La première cohorte de diplômés Accompagnant Educatif et Social a lieu à l'automne 2017, EMFOR est missionné pour suivre et analysé cette promotion. Les premières données devront faire l'objet d'une évaluation concertée au sein du réseau et d'observation des formations sanitaires et sociales. L'ouverture de cette formation à l'apprentissage peut être envisagée en lien avec les branches. Tendance : - augmentation des effectifs et rééquilibrage entre Bourgogne et Franche-Comté.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté ❖ Côte-d'Or : Dijon (rentrée les années impaires) 15 places agréées ❖ Doubs : Besançon (rentrée les années paires), 15 places agréées
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Franche-Comté : 2014 : 50% d'admis en formation, 11 personnes en formation dont 100% de femmes, 6 avaient le statut de demandeur d'emploi, la quasi-totalité habitait en Franche -Comté avant d'entrer en formation. Taux de diplômés : 83%
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	« *Technicien de l'intervention sociale et familiale n'est pas un intitulé de métier figurant dans la nomenclature utilisée par l'INSEE pour le traitement des données du recensement. Nous ne disposons donc pas de données* » Source : les métiers du social en Franche-Comté, Efigip, octobre 2015
L'INSERTION DES DIPLOMES	❖ Bourgogne [12]: 2015 : 12 diplômés sur les 15 personnes présentées ; sur les 8 répondants à l'enquête 6 sont en poste dont 4 en Bourgogne ❖ Franche-Comté Résultats peu significatifs : sur les 6 personnes présentées au concours 4 ont répondu. Le taux d'emploi des diplômés varient de 70 à 100% au cours des 5 dernières années.

[12] *Pour la Bourgogne, les résultats relatifs aux formations ME, AS, EJE, ES, ETS et TISF sont issus de l'enquête d'insertion à 6 mois de l'IRTESS.*

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Trois centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS) ❖ Nièvre : Nevers (INFA)
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne : Flux de formés/population de professionnels : 9.3% ❖ Franche-Comté : 2014 : Taux d'admission 17% ; 32 personnes admises dont 27 femmes, âge moyen 26 ans, 16 ont le statut d'étudiant 13 demandeurs d'emploi, Taux de diplômés : 94%
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	 *« Bourgogne : densité 385.6 pour 100 000 habitants de moins de 60 ans ; Franche-Comté : densité 341.7*

	Les 157 000 professionnels de l'éducation spécialisée -éducateurs spécialisés (ES), moniteurs éducateurs (ME) et éducateurs techniques spécialisés (ETS)-exercent le plus souvent auprès de personnes de moins de 60 ans, handicapées ou en difficulté sociale(…) ***La répartition géographique des professionnels de l'éducation spécialisée peut répondre à deux problématiques distinctes, correspondant aux deux principaux secteurs employeurs : l'aide aux personnes en difficulté -y compris l'aide sociale à l'enfance où l'on retrouve beaucoup d'éducateur dans les services des conseils généraux- et l'accompagnement des personnes handicapées.*** *»* Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014 ❖ Bourgogne : 754 Bourguignons exercent le métier de moniteur éducateur, 53% ont moins de 35 ans (31% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté 475 Francs-Comtois exercent le métier de moniteur éducateur, 87% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, tous sont salariés, 63% de femmes (47% tous métiers), 34% d'actifs de 25 à 34 ans (23% tous métiers) Source INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES	❖ Bourgogne : 2014 : 65 diplômés sur 76 personnes présentées au concours ; 45 répondants à l'enquête ; 31/45 en poste dont 17 en Bourgogne ❖ Franche-Comté 23 répondants sur 31 personnes, taux d'emploi 96% en 2014. 16 répondants résident et travaillent sur la Franche-Comté

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	L'évolution des effectifs de moniteur éducateur est, au niveau national, la deuxième plus importante des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec plus 11.2% d'effectifs. Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016 Consultation des conseils départementaux sur la volumétrie et les qualifications nécessaires pour accompagner les politiques sociales (l'aide aux personnes en difficulté -y compris l'aide sociale à l'enfance - et l'accompagnement des personnes handicapées) : le phénomène de déqualification dont parle France Stratégie est à vérifier? Ce traduira-t-il par une augmentation des niveaux IV au détriment des niveaux III ? **Maintien voire légère hausse des effectifs** (prioritairement en ex Franche-Comté notamment).

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en région : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Bourgogne 17% d'admis en 2013 2014 : 66 personnes en formation en première année ❖ Franche-Comté 2014 : 30% d'admis en formation, 50 personnes en première année de formation dont 36 femmes, âge moyen 24 ans, 25 personnes ont le statut étudiant, 80% des apprenants habitaient en Franche-Comté avant d'entrer en formation Taux de diplômés 96% en 2014
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 2 755 Bourguignons exercent le métier, 67% de femmes, 36% ont moins de 35 ans (31% tous métiers) ❖ Franche-Comté 2 355 Francs-comtois exercent le métier d'éducateur spécialisé, 65% de femmes (47% tous métiers), 35% d'actifs de 30 à 39 ans (25% tous métiers) Source : INSEE RP 2012
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne : 60 diplômés ; 36 répondants dont 31 en poste (dont 16 en Bourgogne) ❖ Franche-Comté : 45% de répondants soit 25 personne sur 55 présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 84%. Il varie entre 80% et 90% depuis 2010.

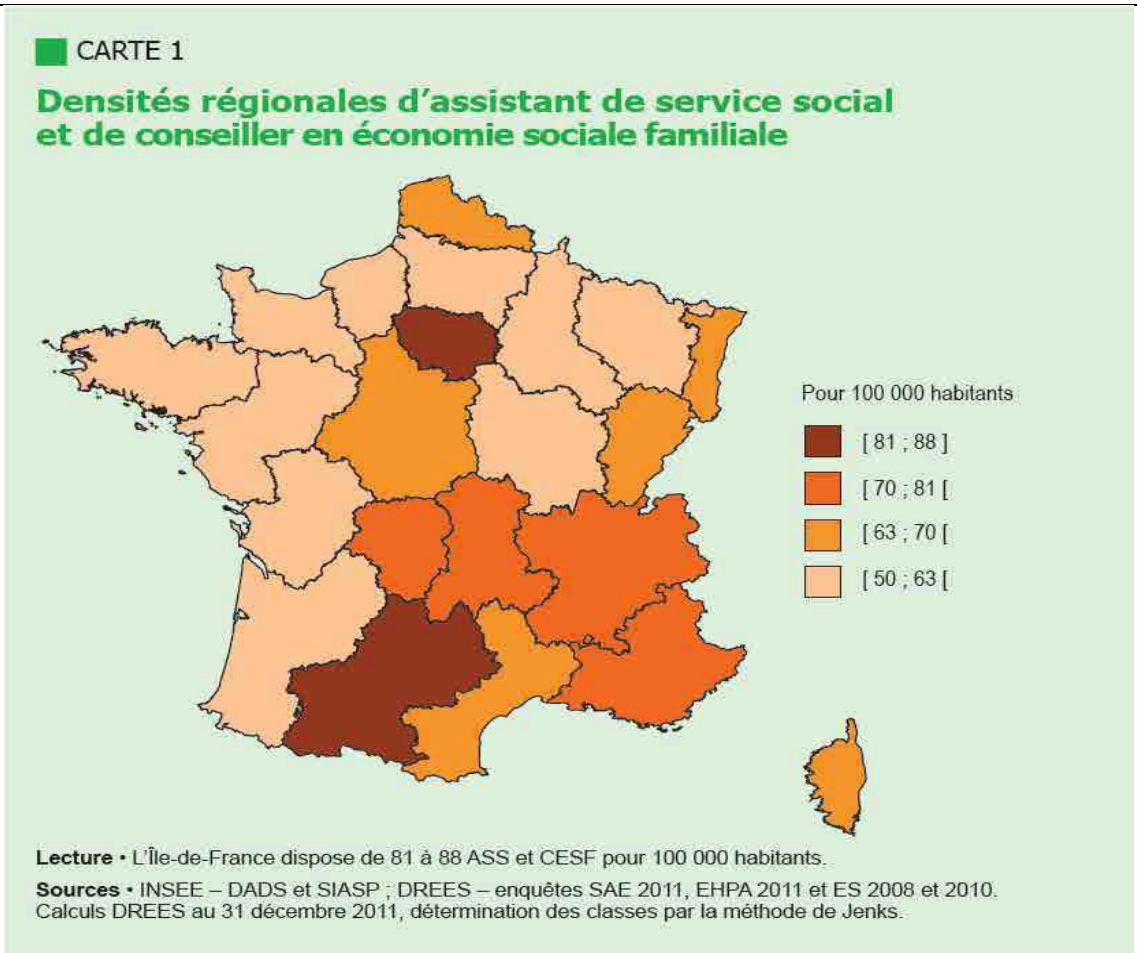
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs. - la Région favorisera la voie de l'apprentissage sur ce diplôme.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Bourgogne Taux d'admission : 11%, 40 personnes en première année Flux de diplômés/population de professionnels : 7.5% ❖ Franche-Comté Taux d'admission : 22%, 30 personnes en première année dont 93% de femmes, âge moyen 23 ans, 20 personnes ont le statut d'étudiant, les ¾ des apprenants habitaient en Franche-Comté.
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 389 bourguignons exercent ce métier. Les moins de 35 ans représentent 44% de la population (31% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté 335 Francs-Comtois exercent le métier d'éducateur de jeunes enfants. 57% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social sans hébergement et 18% dans les activités pour la santé humaine. 60% des actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne 29 diplômés ; 23 répondants : tous en poste dont 10 en Bourgogne ❖ Franche-Comté 55% de répondants sur les 29 personnes présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 88%. La moitié des répondants résident en Franche-Comté.

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	L'évolution des effectifs d'éducateur de jeunes enfants est, au niveau national, la plus importante des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec plus 12.2% d'effectifs Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016 Population d'actifs jeune, le nombre de formés est important au regard de l'évolution démographique régional (vieillissement de la population). Tendance : - baisse des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Bourgogne Taux d'admission : 93%. 17 personnes en première année, flux de diplômés/ population de professionnels : 3.6% ❖ Franche-Comté Taux d'admission 70%, 6 personnes sont en première année, âge moyen 29 ans, la plupart était en emploi. 100% de diplômés
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	Emploi : cf. remarque et carte moniteur éducateur ❖ Bourgogne 613 Bourguignons exercent le métier, 75% d'actifs de 35 à 54 ans (54% tous métiers confondus) ❖ Franche-Comté 479 Francs-Comtois exercent le métier, 69% d'hommes (53% tous métiers), 90% d'actifs de 35 à 59 ans (64% tous métiers)
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne 21 diplômés ; 15 répondants dont 11 en poste dont 8 insertion en région ❖ Franche-Comté Sur les 6 personnes présentées au diplôme, 4 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs. Les taux d'emploi varient de 60 à 100% au cours des 5 dernières années

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	L'évolution des effectifs d'éducateur technique spécialisé est, au niveau national, parmi les plus faibles des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec moins 24.5% d'effectifs. Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016 Effectifs réduits sur les ex-territoires de Bourgogne et de Franche-Comté, le regroupement sur un site unique ou des rentrées alternées se posent. Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Bourgogne Taux d'admission 54%, 64 personnes en première année, Taux diplômés/ population de professionnels 3.9% ❖ Franche-Comté Taux d'admis en formation 31%, 39 personnes en formation en première année dont 34 femmes, âge moyen 24 ans, 24 personnes ont le statut d'étudiants. 89% des apprenants habitaient en Franche-Comté avant d'entrer en formation.
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	 Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014

	❖ Bourgogne 1 470 Bourguignons exercent ce métier. ❖ Franche-Comté 1 340 Francs-Comtois exercent le métier d'assistant de service social. 42% travaillent dans le secteur de l'hébergement, 30% dans celui de l'administration publique et 13% dans les activités pour la santé humaine. 91% de femmes, 42% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers) Les assistants de service social travaillent en moyenne à 79% d'un temps plein. Source : 1.2 millions de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne 56 diplômés ; 46 répondants dont 37 en poste dont 21 en Bourgogne ❖ Franche-Comté 5 répondants sur 45 personnes présentées au diplôme. Le taux d'emploi des diplômés est de 76%.
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	*« La baisse de l'attractivité des formations de travail social est constatée au niveau national, notamment celle d'assistant de service social. De manière générale, ces professions pâtissent de représentations erronées qu'il faut déconstruire »* Source : Schéma des formations sanitaires et sociales, conseil régional Bourgogne 2013 La promotion de cette formation sera accompagnée par la Région afin de maintenir un bon taux d'entrée en formation et satisfaire les besoins des employeurs. Tendance : - maintien des effectifs en formation.

L'OFFRE DE FORMATION	Formation en deux temps : deux années de BTS et une année de CESF ❖ Bourgogne (IRFA, MFR d'Agencourt, lycée Simone Weil, lycée les Arcades) ❖ Doubs ; CFB (BTS), IRTS (DE), ❖ Jura : Lycée Friant (BTS et DE), Lycée Pasteur Mont Roland (BTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	Les chiffres ne concernent que le DE CESF ❖ Bourgogne Taux d'admission 53%, 67 formés Taux de formés/ population de professionnels : 4.3% ❖ Franche-Comté Taux d'admission 55%, 35 personnes en formation, 100% de femmes, âge moyen 23 ans, 27 présentées au diplôme et 21 diplômées
EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 904 personnes occupent ce métier, les moins de 35 ans représentent 37% des effectifs contre 31% tous métier ❖ Franche-Comté 394 Francs-Comtois exercent le métier de conseiller en économie sociale et familiale, 94% de femmes, 33% d'actifs de 25 à 34 ans (23% tous métiers) Les conseiller en économie sociale et familiale travaillent en moyenne à 77% d'un temps plein. Source : 1.2 millions de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014

L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Franche-Comté 18 répondants sur 27 personnes présentées au diplôme. Les 2/3 habitent en Franche-Comté, ils y résidaient déjà avant d'entrer en formation. Le taux d'emploi des diplômés est de 83%.
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Remarque : Une étude va être conduite au sein du réseau d'observations des formations sanitaires et sociales afin d'évaluer plus précisément les besoins notamment en lien avec les BTS Economie Sociale et Familiale dispensés dans 7 lycées de Bourgogne Franche-Comté et en apprentissage au CFA interprofessionnel des MFR de Franche-Comté à Besançon. Tendance : - augmentation des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS)
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Franche-Comté 100% d'admis en formation, 36 personnes en formation (effectifs cumulés des deux années de formation), première année (22 personnes) moyenne d'âge 40 ans, 16 ont le statut d'agent de la fonction publique, 18 étaient déjà titulaires d'un diplôme dans le secteur sanitaire et social
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 1 054 personnes exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 24% ont 55 ans et plus (15% tous métiers) ❖ Franche-Comté 621 Francs-Comtois exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 69% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement. 72% d'actifs de 40 à 59 ans (51% tous métiers)
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Bourgogne Données C2R insertion CAFERUIS et CAFDES (pas de données CAFERUIS seules) ❖ Franche-Comté Sur les 20 personnes présentées au diplôme en 2014, 9 ont été enquêtées et seulement 4 ont répondu. Les résultats de l'enquête ne sont donc pas significatifs.

EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en Région : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) ❖ Doubs : Besançon (IRTS) La formation est dispensée en partenariat par les deux instituts.
LES APPRENANTS EN FORMATION	❖ Franche-Comté Taux d'admission 18%, parmi les 21 personnes en première année, 16 sont des femmes, moyenne d'âge 39 ans. La quasi-totalité des apprenants a le statut de salarié.
EMPLOI & MARCHE DU TRAVAIL	❖ Bourgogne 1 054 personnes exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 24% ont 55 ans et plus (15% tous métiers) ❖ Franche-Comté 621 Francs-Comtois exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 69% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement. 72% d'actifs de 40 à 59 ans (51% tous métiers)
L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014	❖ Franche-Comté Sur les 17 personnes présentées au diplôme, seulement 2 ont répondu. Les résultats de l'enquête ne sont donc pas significatifs
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : - maintien des effectifs.

L'OFFRE DE FORMATION	Deux centres de formation en région Bourgogne-Franche-Comté : ❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS) en partenariat avec la faculté de droit ❖ Doubs : Besançon (IRTS) en partenariat avec la faculté de sociologie
LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014	❖ Bourgogne un cycle tous les deux ans, dernière promotion 2015 avec 12 personnes ❖ Franche-Comté 8 personnes en formation en 2014, âge moyen 44 ans, 6 des 8 apprenants ont le statut de salarié ou d'agent de la fonction publique
L'INSERTION DES DIPLOMES	❖ Franche-Comté Sur les 8 personnes présentées au diplôme en 2014, 5 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs
EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION	Tendance : maintien des effectifs.

Schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation 2017 2021

Annexes

- **1. Méthode d'élaboration du SPROTLV**
- **2. Cartographie des structures actuellement membres du SPRO et CEP**
- **3. Synthèse des attentes des opérateurs SPRO lors de la rencontre du 12 avril 2017**
- **4. Contributions des membres de la commission OTLV du CREFOP**

Annexe 1 : Processus d'élaboration du SPROTLV[13]

Ce schéma, élaboré pour la première fois conjointement par l'Etat et la région, a fait l'objet d'un travail de concertation important avec les acteurs de l'orientation mais aussi avec les partenaires sociaux au sein de la commission OTLV[14] du CREFOP[15] :

- Une première consultation des acteurs socio-économiques lors de la Conférence sociale le 29 novembre au sein de l'atelier « comment améliorer le service public régional de l'orientation » ;
- Une prise en compte des attentes et des échanges avec l'ensemble des structures membres des deux anciens SPRO :
  - Réunion des têtes de réseau et des structures actuellement labellisées le 16 février 2017 ;
  - Réunion de l'ensemble des structures d'AIO[16] (échelon régional et local) et des partenaires sociaux le 12 avril 2017 sous forme d'ateliers afin de partager les bonnes pratiques et expériences, d'exprimer les attentes les propositions de chacun des acteurs.
- Une concertation régulière des partenaires sociaux réunis au sein de la commission OTLV du CREFOP à chaque étape importante d'élaboration du SPROTLV sur les bases :
  - de l'état des lieux des 2 SPRO, le 10 novembre 2017,
  - du calendrier d'élaboration du SPRO, le 16 mars 2017,
  - des propositions issues de la réunion du 12 avril, le 11 mai 2017,
  - du projet de schéma les 6 juillet et 11 septembre 2017.

Tout au long de ce processus, des réunions régulières ont également été organisées avec **les autorités académiques** (5 mai, 18 mai, 28 juin, 1er septembre, 20 septembre).

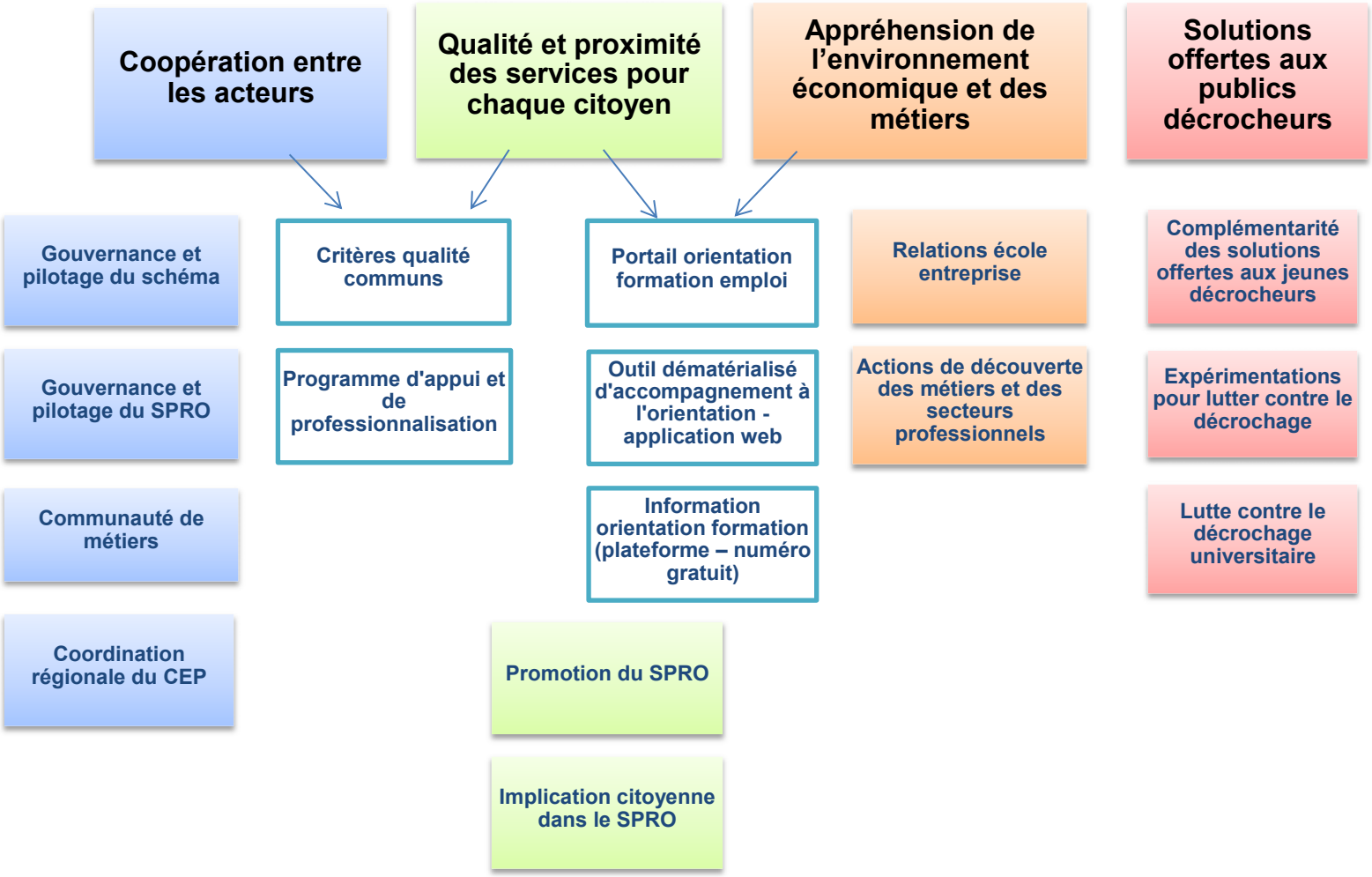
[13] *Voir glossaire*

[14] *Voir glossaire*

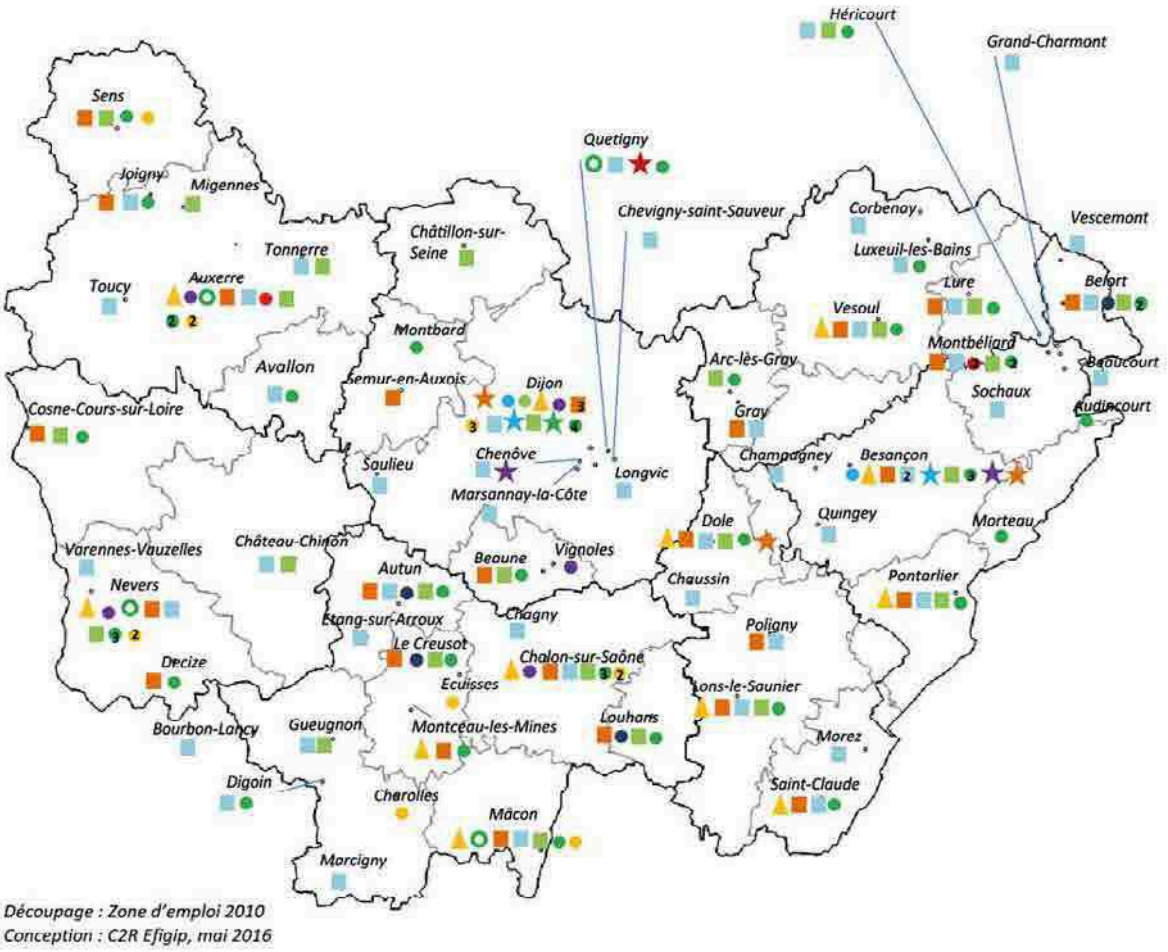
[15] *Voir glossaire*

[16] *Voir glossaire*

Annexe 2 : Schéma du SPROTLV



Annexe 3 : Cartographie des structures actuellement membres du SPRO et CEP



Légende :

- Apec
- Apecita
- Cap Emploi*
- Centres consulaires d'information et d'orientation*
- CIBC*
- CIDFF
- Pôle Emploi*
- IDEIS
- MEF*
- MIFE*
- CRIJ/BIJ/PIJ
- Missions locales*
- CIO- Pôle formation et vie universitaire de l'université*
- Fongecif
- Fafsea
- Opcalim
- Unifaf
- Uniformation

Annexe 4 : Contributions des membres de la commission OTLV du CREFOP

A. Contribution des partenaires sociaux :

Le 30 mai 2017

René GREGOIRE, membre de la commission Orientation tout au long de la vie, au nom de l'URI CFDT Bourgogne Franche Comté

Contribution CFDT

Préalable : Point essentiel à clarifier en amont et partagé par l'ensemble des participants :
Clarifier la frontière entre SPRO[17] et CEP[18].
Puis nous proposons 4 grands chantiers.

1- Professionnalisation des acteurs. Elle doit être pilotée.

• Définir une charte d'engagement commune(ou charte fédérative) : objectif : matérialiser notre identité et la traduire en engagements pour chaque structure et pour l'institution.
(ce sera l'occasion d'Indiquer que le partage des ressources est un impératif pour faire partie du SPRO)

• définir un socle commun de compétences.

Distinguer 2 phases :

Phase 1- Primo-info : accueil de tout public, sans rendez-vous, gratuit et anonyme. Définir des bases communes pour cet accueil et un socle de pratiques. A terme toutes les structures doivent être en capacité d'accueillir tout public.

Phase 2 – Conseil personnalisé : pour tous, gratuit avec levée de l'anonymat et prise de rendez- vous. Identification de solutions avec accès aux ressources des autres structures (open data). La personne qui vient dans une structure AIO[19] doit se voir réellement prise en charge et si elle doit être dirigée vers une structure plus compétente, le RDV doit être pris par la structure d'accueil.

• formation des acteurs en réseaux et animation du réseau. Réfléchir à l'échelle géographique d'analyse la plus pertinente pour l'ensemble des acteurs.

2- Mise en place d'outils pour répondre aux besoins du public.

Nécessité de connaître de la façon la plus exhaustive possible de l'offre de services de chacun donc :

• Dresser un inventaire des territoires, des acteurs et des services rendus

• Réaliser un inventaire des outils avec leurs spécificités : publics visés, intérêts et limites + foire aux questions mais éviter le simple « annuaire de liens »

• Réaliser un inventaire humain des « personnes ressources » à contacter en cas de besoin dans chaque structure

3 - Evolution du PORTAIL de l'orientation.

Différencier l'accès Professionnels et grand Public
Proposer une entrée différenciée par type de public : scolaires, étudiants, salariés, DE, Entreprises,…

4- Visibilité du SPRO par le public

---

[17] *Voir glossaire*

[18] *Voir glossaire*

[19] *Voir glossaire*

Communication et signalisation unique du SPRO
Il y a nécessité d'avoir une unité de perception même si les structures sont différentes.
Donc voir comment cela peut se concilier avec les signalétiques particulières de chaque structure.

B. Compte-rendus des commissions OTLV du CREFOP

Compte-rendu de la réunion de la Commission Orientation tout au long de la vie

Réunion du 10 novembre 2016 au C2R

A retenir
*Document d'état des lieux produit par la Région accessible sur l'espace Esia de la commission
***Prochaine réunion:** 5 janvier 2017 à 14H30 à Besançon
Ordre du jour :
*La méthodologie d'élaboration du volet orientation du CPRDFOP
*Le décrochage scolaire

Présidée par :
Région BFC : Muriel VERGES-CAULLET
Rectorat : Anne DE ROZARIO

Etat	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
DIRECCTE			Christelle BURGOS
DRAAF			
DRDFE	Delphine ZENOU		
DRDJSCS			
RECTORAT			Dominique JEANNIN

Région	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
REGION			

Représentants des organisations syndicales de salariés et professionnels d'employeurs

	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC			
CGT			

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
MEDEF		Elisabeth GINER	
CGPME	Christian CLEMENCELLE		
UPA			
FRSEA			PERRIGOT Nadine
UDES	Hervé BAULARD		

Représentants des réseaux consulaires

	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
CCI		Christelle DUPONT	
CRA		Anne GONTHIER	

Invités :
Région : Marie-Claire QUIERS
Région : Charlotte JUVING

Région : Muriel HENNEQUIN
Excusés :
CGC : Jean-Louis BOFFY
UPA : Marie-Jeanne BONTEMPS
CFTC : Daniel BRIANCHON
DRAAF : Josiane DUVERNOY
Secrétariat permanent du CREFOP BFC :
Luce CHARBONNEAU : Efigip

Ordre du jour:
1-Approbation du compte-rendu de la réunion du 7 septembre 2016
2-Etat des lieux du SPRO[20] en Bourgogne et en Franche-Comté
3- Questions diverses

1-Approbation du compte-rendu de la réunion du 7/09/2016
Il est approuvé à l'unanimité. Il est proposé de faire remonter au secrétariat permanent les souhaits de modifications en amont de la réunion qui valide le compte-rendu.

2-Etat des lieux du SPRO en Bourgogne et en Franche-Comté
Le SPRO est une compétence Région et le dossier est rattaché à la direction de l'orientation et des transitions professionnelles. La direction porte la politique AIO[21], la politique transitions professionnelle ainsi que celle des actifs occupés, le tout apportant une cohérence d'ensemble. L'état des lieux présenté en commission a été réalisé par le chargé de mission de chacune des ex-régions. Le futur SPRO BFC fera l'objet d'une phase de concertation qui associera les acteurs régionaux. Il est rappelé que le schéma régional de l'orientation, prévue par la loi, est intégré au CPRDFOP[22].

Pour rappel, deux lois fondent le service public de l'orientation : la loi de 2009 qui a créé le SPO et celle de 2014 qui l'a transformé en SPRO. L'état des lieux qui est présenté en commission permet de montrer à la fois les convergences et les divergences dans la manière dont le SPRO s'est mis en place en région.

L'état des lieux montre l'existence de 62 réseaux ou structures impliqués en région et de 224 lieux AIO permanents. Ces informations figurent sur la cartographie réalisée pour le CPRDFOP et remise en séance aux participants.

La présentation de l'état des lieux est faite autour de 3 parties (voir le diaporama déposé sur l'espace Esia dans le dossier de la commission), chacune divisée en sous-parties:
1) **Construction du SPRO :**
*Fondements/prise en compte du contexte local
*Critères d'appartenance au réseau : reconnaissance/labellisation
*Modalités d'appartenance
*Contenu des engagements
*Composition du réseau SPRO
*Partenaires du SPRO

2) **Fonctionnement/gouvernance**
*Lancement
*Gouvernance politique
*Instance(s) de coordination technique régionale
*Instance(s) de coordination : animation territoriale

3) **Appui aux opérateurs**

[20] *Voir glossaire*

[21] *Voir glossaire*

[22] *Voir glossaire*

*Actions de professionnalisation (méthodologie, type, thèmes, périmètre d'intervention et bénéficiaires)
*Outils et supports (notamment numériques) mis à disposition des opérateurs

4) **Supports et outils d'information du public - communication - visibilité SPRO**
*Outils régionaux d'information du public (type, contenu, diffusion)
*Outils locaux d'information du public (type, contenu, diffusion)
*Valorisation / promotion du SPRO, visibilité du réseau d'opérateurs SPRO

Différences relevées:
*Sur la labellisation de structures: en Franche-Comté pas de labellisation des structures ayant une activité de formation : CIDFF[23] et Chambres consulaires.
*Au niveau des structures CEP[24] labellisées au niveau national : en Bourgogne, n'ont pas été retenus les opérateurs CEP qui n'étaient pas présents physiquement sur le territoire

Remarques :
*La DRDFE[25] demande que les CIDFF[26] ne soient pas opérateurs du SPRO. Leur activité principale est l'information juridique des femmes et pas l'AIO. Ils n'interviennent pas dans l'accompagnement au choix professionnel. Ils peuvent être associés à des temps de travail si besoin et donc dans un second cercle si leur expertise est sollicitée.
*S'interroger sur la question de l'égalité H/F en orientation
*Quelle(s) différence(s) et quel(s) point(s) commun(s) entre la charte fédérative et le référentiel commun ? En Bourgogne : plutôt une adhésion des partenaires pour développer un service de qualité vs la recherche d'une vision commune et partagée entre les acteurs au niveau du réseau. Deux approches différentes mais pas opposées
*Le niveau 1 du CEP équivalent au 1er niveau du SPRO
*Les chambres consulaires souhaitent continuer à participer au SPRO au travers de leur activité d'information sur l'apprentissage et la création/reprise/transmission d'entreprises. Il n'y a pas de conflit d'intérêt en Franche-Comté, ils étaient considérés comme structures ressources, dans le second cercle.
Interrogation sur les conséquences des différents choix.
*Certains rappellent que le niveau 1 va plus loin que juste l'accès à l'information : il doit permettre de mailler le territoire, de répondre aux besoins des publics prioritaires et d'assurer un aiguillage de qualité.
*Comment construire le pilotage ? La Région a décidé de piloter en direct l'animation territoriale pour ajuster en permanence en fonction des besoins des acteurs.
*Identifier ce qui était le plus pertinent en analysant les deux modes de fonctionnement au travers d'une analyse objective à partir, par exemple, d'un questionnaire à destination des conseillers formés.
*L'animation régionale et locale à repenser: interroger les SPRO actuels ?
*La recherche de professionnalisation est un objectif partagé. Elle vise à créer une culture commune.
*La DRDFE a mis en place un programme de professionnalisation important à destination des opérateurs SPRO autour des problématiques d'égalité et de mixité.
*L'existence d'espaces de travail collaboratif devient essentielle. Il faut pouvoir poser des questions entre pairs.
*La question de l'identité visuelle est posée.

Le service est récent, l'état des lieux montre une cohérence entre les 2 SPRO. Il est proposé de capitaliser à partir de ce qui a été fait. La Région reprend la main sur l'animation. Communiquer auprès du public sera important pour faire vivre le SPRO. Pour les bénéficiaires, il est nécessaire que le SPRO soit visible. Animer et former les acteurs reste un des axes de travail pour la suite.

---

[23] *Voir glossaire*

[24] *Voir glossaire*

[25] *Voir glossaire*

[26] *Voir glossaire*

3) Prochaine réunion :

Le **5 janvier à 14H30 à Besançon**
A l'ordre du jour ;
*La méthodologie d'élaboration du volet orientation du CPRDFOP
*Le décrochage scolaire

Commission « Orientation tout au long de la vie »
Réunion du 16/03/2017 C2R Dijon

Attention : la prochaine réunion de la commission formation professionnelle aura lieu le **jeudi 11 mai à 14h30** à Besançon dans les locaux d'Emfor**Erreur ! Signet non défini.**-BFC

Présidée par :
Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

Etat	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
DIRECCTE			Séverine MERCIER
DRAAF			
DRDJSCS			
DRDFE	Delphine ZENOU		

Région	**Titulaires**	**Suppléants**	**Autres représentants**
REGION			

Représentants des organisations syndicales de salariés et professionnels d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC		Jean-Louis BOFFY	
CGT			

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
MEDEF			
CPME			
UPA-CMAR	Marie-Jeanne BONTEMPS		
FRSEA			
UDES			

Représentants des organisations syndicales intéressées

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
FSU	Gérard MERCIER		

Représentants des réseaux consulaires

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CCI		Christelle DUPONT	
CRA		Anne GONTHIER	

Invités :
Région : Marie-Claire QUIERS, Catherine LIGNIER
FONGECIF BFC : Francis JEROME, Nathalie PIOUD
Pôle Emploi : Gilles CHAMPOURET, Véronique RAPENNE

Excusés :
MEDEF : Etienne BOYER, Ourida LEBBAL, Elisabeth GINER
Secrétariat permanent du CREFOP[3] BFC :
Marianne STAAL : C2R
Luce CHARBONNRAU : EFIGIP

Ordre du jour :
1) Approbation du compte rendu de la commission du 05/01/2017
2) le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO[27])
3) le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP[28])
4) Questions diverses

1) Approbation du compte rendu de la commission du 05/01/2017

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité par les membres de la commission.

2) Le SPRO

Rappel : l'objectif est la définition, sur les bases de l'expérience en Bourgogne et en Franche-Comté, du schéma régional de l'orientation tout au long de la vie qui fera partie prenante du CPRDFOP[29].
Les différentes étapes du processus d'élaboration de ce schéma :
1-Un état des lieux ;
2-Une réunion le 16 février 2017 réunissant les têtes de réseaux AIO[30] ;
3-Une réunion le 12 avril 2017 à Dole avec l'ensemble des structures membres du SPRO les CIO et les partenaires sociaux : journée d'échanges selon des thématiques à définir
4-Une réunion de la commission Orientation tout au long de la vie pour travailler sur les réflexions issues de la journée du 12 avril
5-Présentation du schéma fin mai/début juin

Retour sur la journée du 16 février :
Cette réunion présidée par Sylvie Laroche et Muriel Vergès-Caullet a réuni les têtes de réseaux AIO et les OPACIF de l'ensemble des territoires de la Région.

Les objectifs :
-Relancer un pilotage fort de ce Service Public Régional de l'Orientation en partenariat avec les autorités académiques ;
-Définir un référentiel commun ;
-Réduire les inégalités d'accès et construire un outil ;
-Relancer une dynamique commune avec une charte.

Les thèmes abordés :
1-Les relations entre les différentes structures : donner un nouveau souffle entre les structures et renforcer l'interconnaissance (mouvement déjà amorcé dans les deux ex-territoires). Le partage des pratiques, qui existe au niveau national dans le cadre de la communauté des métiers pour les CEP, a été évoqué. L'idée serait de de s'appuyer sur ce dispositif au niveau régional et l'élargir à l'ensemble des conseillers AIO.

[27] *Voir glossaire*

[28] *Voir glossaire*

[29] *Voir glossaire*

[30] *Voir glossaire*

2-Souhait d'associer les usagers : les actions mises en place rencontrent-elles les publics ? Au moment de l'élaboration des actions et au moment de l'évaluation
3-Le travail des orienteurs évolue beaucoup : cette évolution demande une montée en compétences : ingénierie financière pour les CEP ; l'impact du numérique sur les publics et sur les pratiques. Les conseillers doivent accompagner les publics à mieux s'approprier et utiliser les informations
4-Construction d'outils et d'un plan régional AIO sans recommencer le processus de labellisation mais en partant des structures déjà labellisées au niveau régional, avec un engagement au travers d'une charte.

Remarques :
-La rencontre du 12 avril est organisée en même temps que la formation sur les stéréotypes. C'est très dommageable car cette formation est de très haute qualité.
-Lors de la réunion du 16 février, il y avait une bonne représentation des structures, en sera-t-il de même le 12 avril ?
Le 12 avril vise un partage d'expériences entre praticiens et pas seulement avec les têtes de réseaux. Il est important d'échanger avec les différents acteurs impliqués (responsables et conseillers) afin de faire émerger des processus intéressants et d'être en mesure d'écrire ce schéma d'orientation. La journée se déroulera sous forme d'ateliers avec l'envoi d'un questionnement en amont de cette journée. Le but est de montrer comment les personnes travaillent les unes avec les autres (le lien entre les différentes structures dans un travail partenarial). Il est donc essentiel que tous les territoires soient représentés.

3) Le CEP

La présentation du CEP est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc

Rappel du contexte législatif et des objectifs : la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle a créé deux nouveaux droits : le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF). Le CEP doit rendre effectif le droit à l'orientation tout au long de la vie, en offrant aux publics, dans ou hors emploi, qui le souhaitent des conseils et des outils leur permettant l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.
Les opérateurs nationaux du CEP sont au nombre de 13 : Pôle Emploi, les Missions locales, les Cap Emploi, l'Apec, les Fongecif, Opacif, FAFTT et les 6 organismes paritaires collecteurs agrées du CIF[31] au titre du « hors champ ».
L'offre de service du CEP est structurée en 3 niveaux et s'inscrit dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) :
Niveau 1 : un accueil et une information individualisée.
Niveau 2 : un conseil personnalisé.
Niveau 3 : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.
Les opérateurs nationaux « ont la main » sur le CPF[32].

Le travail de la commission Orientation tout au long de la vie du CREFOP :
La loi permet aux Régions, sur avis du CREFOP, de labelliser d'autres structures en plus des 13 structures nationales. La question de la labellisation des CEP salariés régionaux ou de la labellisation d'autres structures se pose aujourd'hui. Les structures nationales suffisent-elles ? A l'époque les structures bourguignonnes labellisées CEP salariés correspondaient à « un trou dans la raquette ». Elles n'effectuaient le CEP que sur les deux premiers niveaux. Si elles sont labellisées aujourd'hui, elles doivent l'être sur les 3 niveaux. Une autre solution serait de nommer autrement les CEP salariés régionaux et de les laisser continuer comme un dispositif innovant de la Bourgogne-Franche-Comté.

[31] *Voir glossaire*

[32] *Voir glossaire*

Remarques :
-Comment les usagers vont-ils s'y retrouver ?
-A terme, les structures qui n'interviennent qu'aux les niveaux 1 et 2 ne vont-elles pas s'imposer de fait sur le niveau 3 ?
-Quid de l'égalité des territoires ? Il est essentiel d'organiser un égal accès sur l'ensemble des territoires. Le CEP[8] peut être dématérialisé, c'est prévu par la loi, mais il ne faut pas oublier que la modalité présentielle est toujours aussi importante. Il y a un enjeu territorial fort.

Présentation du CEP salariés régional :
La présentation du CEP salariés régional est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc
Ce dispositif existe en ex-Bourgogne depuis 2013. Il est gratuit et accessible à tous les salariés dans toutes les zones d'emploi de Bourgogne. Il est constitué d'un réseau de conseillers qui reçoit, écoute et reformule les demandes de tous les salariés. Depuis 2016, l'offre de service (niveau 1 et 2) a été maintenue en complémentarité avec les opérateurs nationaux. Cette décision a été prise après concertation avec le bureau du CREFOP[33] et les signataires du PCP[34]. Ce dispositif est porté par les PRC VAE[35].

Présentation du CEP mis en place par le Fongecif :
La présentation du CEP sera déposée sur la plateforme collaborative Esia-fc dès réception.
La fonction conseil était déjà instituée au sein des Fongecif depuis 1997. L'offre CEP a été co-élaborée avec les acteurs de terrain. IL s'agit d'une offre nationale. Le Fongecif accueille tous les publics dans un conseil qui utilise diverses modalités et en coopération avec d'autres acteurs.

Présentation du CEP mise en place par Pôle Emploi :
La présentation du CEP Pôle Emploi est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc.
Les conseillers de Pôle Emploi ont bénéficié dans la phase 1 de 5 jours de formation car il s'agit avec le CEP d'un changement de posture professionnelle : passage d'une posture de prescription à une posture de conseil.
Auparavant Pôle Emploi avait trois types de portefeuille : les demandeurs d'emploi autonomes ; les demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé et les demandeurs d'emploi « entre les deux ».
Aujourd'hui, seulement deux types de portefeuille : les personnes accompagnées par un CEP et les autres, plus autonomes, accompagnées par un conseiller en charge du suivi. Les conseillers bénéficient d'une palette d'outils numériques.
Les psychologues du travail ont été transférés dans les agences des territoires. Au niveau national, le modèle d'accompagnement choisi est le modèle « orientation-solution ».
Le besoin de collaborer avec d'autres acteurs du territoire s'avère nécessaire afin de répondre aux différentes demandes des publics.

Les recommandations de mise en œuvre du CEP par le CNEFOP[36] :
Le CNEFOP a émis un rapport faisant émerger 13 recommandations à prendre en compte dans les réflexions régionales :

- **Sur les problématiques de déploiement :**

[33] *Voir glossaire*

[34] *Voir glossaire*

[35] *Voir glossaire*

[36] *Voir glossaire*

1 Expliciter pour chaque opérateur du SPE[37] l'articulation entre le CEP et le reste de son offre de services (plus particulièrement pour les missions locales) ;
2 S'assurer que les opérateurs nationaux du CEP sont intégrés dans le SPRO ;
3 Veiller à ce que les CREFOP se saisissent de leur rôle de promotion du « cadre régional pour l'exercice de l'ingénierie financière » ;
4 Veiller à ce que le niveau 3 du CEP porte sur l'accompagnement à la réalisation des projets d'évolution professionnelle, quels qu'ils soient, et ne se limitent pas à l'ingénierie financière des projets de formation ;
5 installer une véritable conduite de projet pour l'élaboration et la mutualisation des outils d'intérêt général du niveau 1 du CEP et du SPRO ;
6 Enrichir le guide repère du CEP d'une fiche précisant les différents services, méthodes, prestations, expertises qui peuvent être utilement mobilisés par le conseiller CEP, à l'appui notamment du niveau 2 du CEP ;
7 préciser l'articulation du bilan de compétences avec le CEP et élargir ses objectifs à la dimension d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, préciser les conditions de son financement et notamment de son éligibilité au CPF.

- **Le pilotage du CPF :**
  8 Relancer un chantier national associant notamment les opérateurs et les Régions, visant à définir les indicateurs de pilotage pour le niveau 1 du CEP ;
- **La professionnalisation des opérateurs, condition centrale de réussite :**
  9 Développer la professionnalisation « croisée » des conseillers (rôle majeur de la région au travers son animation territoriale) ;
  10 Instruire la question de la certification du CEP au sein du CNEFOP.
- **L'information sur le CEP :**
  11 Mettre en œuvre un plan de communication sur le CEP associant ses différents opérateurs et valorisant l'entrée par les services offerts ;
  12 Mettre en place un site internet national CEP proposant des informations et des services accessibles en auto délivrance.
- **L'indispensable déploiement du « Portefolio de compétences » du système d'information du CPF :**
  13 Livrer rapidement le « Passeport d'orientation, de formation et de compétences » national associé au système d'information du CPF.

Remarques :
-Comment communiquer efficacement auprès des publics concernés ?
-La relance de la coordination régionale des structures CEP est en cours (hors communauté de métiers).

Prochaine commission Orientation tout au long de la vie : **jeudi 11 mai à 14h30 dans les locaux d'Emfor -BFC, site de Besançon.**

[37] *Voir glossaire*

Commission « Orientation tout au long de la vie »
Réunion du 11/05/2017 dans les locaux d'Emfor Besançon

Présidée par :
Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

Etat	**Titulaires**	**Suppléants**	**Autres représentants**
DIRECCTE			Séverine MERCIER

Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CFDT			René GREGOIRE

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
MEDEF		Elisabeth GINER	
UPA	Marie-Jeanne BONTEMPS		

Représentants des réseaux consulaires

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CCI	Jean-Louis DABROWSKI		
CRA		Anne GONTHIER	

Représentants des organisations syndicales intéressées

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
FSU	Gérard MERCIER		

Invités :
Région : Marie-Claire QUIERS
Région : Catherine LIGNIER
Région : Charlotte JUVING
DIRECCTE : Marion BOUCARD

Excusés :
Direccte : Dominique FORTEA-SANZ
Direccte : Pascal FORNAGE
CFE-CGC : Jean-Yves BOFFY
UDES : Hervé BAULARD
DRDFE : Catherine PISTOLET

Secrétariat permanent du CREFOP[3] BFC :
Marianne STAAL: EMFOR BFC
Samia ACARD: EMFOR BFC

Ordre du jour :
- Approbation du compte rendu de la réunion du 16/03/17
- Travail sur les propositions et réflexions issues de la journée SPRO[38] du 12 avril 2017
- Préparation d'un groupe de travail inter- commissions sur l'égalité professionnelle
- Préparation d'une réunion de la commission formation de mai : point sur l'élaboration du CPRDFOP[39]

[38] *Voir glossaire*

1) **Approbation du compte rendu de la commission du 16/03/2017**

Le compte rendu est approuvé par les membres de la commission.

2) **Travail sur les propositions et réflexions issues de la journée du SPRO du 12/04/2017**

Mmes VERGES-CAULLET et DE ROZARIO remercient la Région Bourgogne-Franche-Comté pour l'organisation de cette journée, qui a montré un véritable engagement, une vraie mobilisation des différentes structures. Cette journée a été un succès : plus de 100 personnes y ont participé. Le travail en atelier (a vraiment permis de faire émerger des propositions) a été fructueux.

Cette réunion a rassemblé toutes les structures membres du SPRO et associées à celui-ci (Service Public régional de l'orientation). Elle s'est déroulée sous forme de 4 ateliers thématiques qui permettront de dessiner, d'après les expériences positives et les projets engagés, les perspectives de déploiement du SPRO à l'échelle de la grande région. Les propositions formalisées contribueront à l'élaboration du schéma régional de développement de l'orientation, partie intégrante du futur CPRDFOP.

Liste des ateliers :

-**Atelier 1** : Coopération entre acteurs du SPRO, formes, effets, intelligence collective et capacité d'innovation
-**Atelier 2** : Données socio-économiques des territoires et connaissance des métiers : besoins et ressources pour les opérateurs et les publics
-**Atelier 3** : Qualité de l'accueil et de l'information : critères de réussite, outils perspectifs
- **Atelier 4** : Proximité, visibilité et accessibilité du service public régional de l'orientation : modalités et outils

Toutes les synthèses des ateliers ont été déposées sur la plateforme collaborative Esia-FC
(Espaces Crefop Bourgogne-Franche-Comté2016/ Documents/ Commission Orientation tout au long de la vie/2017/05/11- Réunion/ SPRO).

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : l'articulation des ateliers était pertinente pour la commission Orientation tout au long de la vie. Il est important de recueillir les remarques, les réactions, les expressions des membres. L'objectif est d'écrire le schéma régional de l'orientation, qui doit être joint au CPRDFOP. En théorie, le schéma devait être remis au 31 décembre 2016. Par manque de temps, cela n'a pas été possible. Toutefois, les régions n'ayant pas encore fusionné n'avaient pas remis leur schéma régional à cette date**.** Pour la Région, il a été décidé de voter le CPRDFOP en octobre 2017. Cela implique d'organiser une réunion du comité plénier du CREFOP Bourgogne-Franche-Comté en septembre 2017.
La prochaine réunion de la commission OTLV[40] est fixée au 06/07/2017. Nous comptons sur les membres de la commission OTLV pour faire remonter leurs propositions et contributions.

Mme QUIERS Région BFC : sur le plan de la méthode, nous allons faire un compte-rendu intégral des échanges de la réunion pour qu'il serve de base de discussion. Nous vous laisserons 15 jours pour envoyer les contributions et /ou propositions. Le schéma SPRO sera rédigé par la Région et les autorités académiques. Il sera présenté aux membres de la commission pour avis lors de la prochaine réunion du 06/07/2017 avant d'être intégré au CPRDFOP.

---

[39] *Voir glossaire*

[40] *Voir glossaire*

Mme GONTHIER CRA : Ce type de journée permet d'échanger avec les différentes structures. J'ai été ravie de la journée, je n'ai pas perdu mon temps.

M. GREGOIRE CFDT : J'ai trouvé intéressante la complémentarité entre les différents ateliers.
Cela a permis d'identifier un point à clarifier, à savoir le SPRO et le CEP[41]. Il serait intéressant de promouvoir quelques chantiers sur la professionnalisation, les outils, l'évolution du portail, la visibilité et l'animation du réseau.

Mme BOOTER Direccte : Pour les échanges avec les partenaires, c'était très instructif.

M. MERCIER FSU : J'ai l'impression qu'il va être compliqué d'avancer rapidement au vu du nombre important de partenaires. J'ai vécu la naissance du SPRO avec un comité plus restreint, c'était déjà très compliqué. Si on ne veut pas s'essouffler, il important d'avoir un cadre précis.

Mme QUIERS Région BFC : L'idée est de lancer des chantiers partenariaux dans la durée.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Un schéma a un aspect stratégique, qui permettra de concevoir des fiches actions « réalisables ».

Mme DE ROZARIO Rectorat : On dispose de grands axes, il faut s'enrichir de l'existant, c'est tout à fait réalisable.

Mme QUIERS Région BFC : Le 12/04/2017, nous avions réuni 110 professionnels en plus des membres de la commission OTLV, 4 agents de CAP EMPLOI, 10 de PE, 20 agents Mission locale, 9 de l'OPACIF, 14 du CIO, 5 de la DIRECCTE, 7 de la MIFE, 10 du réseau d'information jeunesse. Le diaporama présenté ce matin est une synthèse des 4 ateliers selon des axes essentiels.

Mme LIGNIER Région BFC : Les synthèses déposées sur la plateforme collaborative Esia-fc avant la réunion reprennent les échanges de la journée du 12/04/2017. Des thématiques transversales sont apparues dans chacun des ateliers. Il nous paraissait plus pertinent de repartir des grands axes rencontrés dans chacun des ateliers (avec les constats). C'est une proposition de notre part.
Par thématique, nous allons vous présenter les éléments importants qui ont émergé. Nous allons vous demander votre avis sur ces points afin d'avoir un échange.

Atelier 1 : Activer et adapter le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la région.
La coopération entre les acteurs du SPRO s'appuie sur l'intelligence collective qui suppose la capacité d'innovation.

L'objectif de cet atelier est de revenir sur les outils et les méthodes permettant une mise en réseau ainsi qu'une coopération. Il semble nécessaire d'identifier les interactions possibles entre différentes structures.

-**Atelier 2** : Données socio-économiques des territoires et connaissance des métiers : besoins et ressources pour les opérateurs et les publics

Dans un premier temps, nous avons essayé de cerner les besoins des opérateurs et des publics quand les opérateurs pouvaient s'en faire l'écho.

[41] *Voir glossaire*

Il était important d'avoir des échanges sur les stratégies d'accès, de partage des données et de ressources. Nous sommes partis des expériences menées dans les différents territoires et relayées dans les groupes.

-**Atelier 3** : Qualité de l'accueil et de l'information : critères de réussite, outils et perspectives
La qualité de l'accueil et de l'information est l'un des enjeux fondateurs du SPRO. Quels sont les critères communs entre les structures pour l'accueil et l'information et comment peut-on les suivre ?
- **Atelier 4** : Proximité, visibilité et accessibilité du service public régional de l'orientation : modalités et outils
Cette thématique se retrouve complètement dans les 4 ateliers. Partage de méthodes pour faire connaitre le SPRO. Au sein des territoires, des outils spécifiques d'accueil en commun de certains publics ont été testés.

Nous allons échanger par thématique.

Une des premières thématiques apparue dans les ateliers a été l'adaptation du pilotage et de la coordination régionale et locale des acteurs par la Région. Compte tenu de la multiplicité des acteurs, la coordination est un enjeu, que ce soit au niveau régional ou local. Il est donc nécessaire d'échanger avec les différents territoires et d'élaborer un état des lieux des initiatives des acteurs.

Par exemple, certains Opacif souhaitent faire monter en compétence les territoires et travailler avec eux. Ils ne peuvent le faire parce que, souvent, une seule personne représente un OPACIF pour 3 régions.
Il faut bien distinguer les missions des conseillers en évolution professionnelle, de celles des accueillants du premier accueil et encore de celles du SPRO. Elles doivent être articulées.
Est-ce que les membres de la commission ont un positionnement ou un avis sur ce souhait de coordination régionale et locale ?

Mme GONTHIER CRA : Je pense qu'il est important de partir des savoir-faire existants, connus et reconnus. Une charte d'engagement assoit la reconnaissance et responsabilise.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Il existe la charte du CEP . Est-ce que le niveau 1 peut être le 1er acte commun de cette charte. Le CEP a 3 niveaux, tous les acteurs ne sont pas en capacité de faire toutes les chaines du CEP. En revanche, il faut que tout le monde puisse partager le niveau 1. Cela peut être une première base.

Mme MERCIER Direccte : pour la coordination au niveau régional, il faut une articulation entre les services régionaux et locaux, c'est-à-dire de grandes orientations co-construites et pour l'application, le retour du terrain.

M. GREGOIRE CFDT : Charte d'engagement ou charte fédérative, il me semble que cela rejoint l'idée de la professionnalisation des acteurs. Il faut créer une identité visible par les agents du réseau mais surtout par le public. Il y a des niveaux territoriaux différents.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : c'est important d'agir au niveau infrarégional, de manière cohérente.

M. GREGOIRE CFDT : le point numéro 1, c'est la professionnalisation

Mme MERCIER DIRECCTE : Dans la professionnalisation, ce qui est important dans une démarche collective, c'est le sens de toutes les politiques publiques que l'on déploie. Mais les dispositifs changent ainsi que les orientations.

Mme DE ROZARIO RECTORAT : Il faudra veiller que le SPRO ne soit pas l'unique modèle pour chacun des acteurs. Chacun des acteurs a sa propre organisation.

Mme LIGNIER Région BFC : Le SPRO permet une meilleure coordination.

Mme DE ROZARIO Rectorat : c'est une approche systémique, chacun tient à son identité.

M. MERCIER FSU : Il ne s'agit pas d'inventer le SPRO, les organismes doivent voir dans leur pratique à quel moment ils interviennent dans le SPRO. Il ne s'agit pas de travailler différemment mais de se coordonner différemment.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Il faut porter un langage commun, ce que l'on attend de l'orientation, de la coordination et de l'animation.

M. MERCIER FSU : je ne vois plus le maillage territorial, il faut le redéfinir plus clairement.

Mme QUIERS Région BFC : Le zonage infrarégional n'est pas abouti. Il reste aussi la question des moyens pour la Région quant à l'animation du SPRO. Mais à ce stade de la réflexion, nous sommes ouverts et prêts à entendre les difficultés rencontrées. Sur certains territoires, on envisage de mettre en place une animation avec peu de partenaires. Il faudra un périmètre réaliste et cohérent.

Mme GINER Medef : Le SPRO doit être lisible pour les usagers mais également pour les professionnels.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Il faut être attentif à la géographie : on est tributaires des bassins d'emploi.

Mme JUVING Région BFC : Les actions sont les suivantes :
- Accompagner et outiller les opérateurs en partant de l'existant.
Il y a une grande attente sur le programme de professionnalisation des acteurs.
- Renforcer les lieux d'échanges entre professionnels sur les données socio-économiques et les métiers notamment.
- Dresser un inventaire des outils utilisés par les opérateurs qui pourraient être partagés et mutualisés.

M. GINER MEDEF : A quels outils faites-vous référence ?

Mme JUVING Région BFC : par exemple, les missions locales utilisent les outils de Pôle emploi pour accompagner les publics. De même, on a présenté les diagnostics socio-économiques élaborés par le Carif-Oref, et utilisés par certains opérateurs.

Mme DE ROZARIO RECTORAT : une fiche de liaison, ou un document de suivi peuvent intéresser le territoire d'à côté.

Mme GINER MEDEF : la plate-forme collaborative n'existe pas encore.

Mme JUVING Région BFC : il y a un espace de travail thématique sur le territoire franc-comtois, esia-fc. Je ne connais pas d'espace dédié au SPRO, tout est à construire.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Il est nécessaire d'aller chercher de la connaissance, c'est le travail conduit par le Carif-Oref, l'observatoire régional. Et c'est important d'avoir une zone de

ressources partagées. L'expérimentation « communauté CEP», centrée sur les acteurs du CEP permet d'échanger sur tel ou tel cas rencontré. Nous pourrions nous en inspirer.

Mme GINER MEDEF : Il faut avoir des rendez-vous réguliers avec une personne tous les mois, pour une acculturation et un échange de pratiques. En effet, une plate-forme collaborative sans un groupe soudé ne fonctionne pas.

Mme QUIERS Région BFC : Au niveau local, les membres de la Région et les CIO se réunissent pour participer à un travail d'échange, de construction d'outils ; c'est une animation.

Mme LIGNIER Région BFC : La plate-forme collaborative permet de créer un lien entre les réseaux locaux. On est dans une logique d'animation métiers, et d'interaction entre le niveau régional et le local à l'aide d'outils.

Mme JUVING Région BFC : Il est pertinent de soutenir financièrement les initiatives des opérateurs pour des actions innovantes.

M. GREGOIRE CFDT : Un inventaire humain doit être fait, il me semble que le programme de professionnalisation est un chantier à part entière.

Mme LIGNIER Région BFC : Il serait intéressant de renforcer les lieux d'échanges entre professionnels sur les données socio-économiques et les métiers notamment.

Mme STAAL EMFOR BFC : Je suggère de mettre à disposition les données socio-économiques et d'accompagner les acteurs afin qu'ils se les approprient et les partagent pour les rendre opérationnelles et pertinentes pour les usagers et les acteurs. Cela renvoie à la professionnalisation des acteurs.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : on a besoin de personnes qui connaissent les données pour prévenir les mauvaises interprétations.

Mme JUVING Région BFC : Il convient de valoriser le SPRO et d'améliorer la lisibilité et la qualité des services rendus. On aura travaillé ensemble sur les critères du premier accueil. On retrouve le besoin de faire connaitre le SPRO (dernière diapo.)

M. GREGOIRE CFDT : on avait différencié l'accès professionnel et l'accès grand public

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : le diaporama sera déposé sur la plate-forme Esia-fc.

Mme QUIERS Région BFC : vous aurez jusqu'au 01/06/2017 pour envoyer vos propositions, vos contributions au secrétariat permanent qui déposera les éléments sur Esia-fc.

Le SPRO fera partie intégrante du CPRDFOP, ce sera l'objet d'un bloc.
Aujourd'hui il n'est pas possible de vous donner la forme définitive. L'animation en Région d'un service régional de l'orientation tout au long de la vie associe le rectorat pour les publics sous statut scolaire. On aura un cadre de référence, un préambule, des orientations et des enjeux communs, ensuite on retrouvera dans le schéma le cadre commun du service public de la région et de l'Education nationale. Nous nous fixerons des actions avec des indicateurs de suivi.

Les enjeux sur lesquels on veut travailler après les réunions du comité de pilotage du CPRDFOP sont les suivants :

- Veiller à offrir à chaque citoyen une offre de service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie
- Améliorer et partager la connaissance de l'évolution des métiers et des mutations socio-économiques des territoires
- Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes sortis sans qualification professionnelle du système scolaire (les décrocheurs) en lien étroit avec les autorités académiques.
- Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs par le développement d'une culture professionnelle et par la constitution d'une véritable communauté de métiers

Le 06/07 nous vous présenterons le schéma.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : C'est une priorité des travaux de la commission.
Mme DE ROZARIO RECTORAT : Pour l'Education Nationale, la priorité est de lutter contre le décrochage et faciliter le raccrochage.

Mme VERGES-CAULLET Région BFC : Le CNEFOP[42] a travaillé sur le non-recours des jeunes aux missions locales.

3) Participation à un groupe de travail inter-commissions sur l'égalité professionnelle

Mme STAAL Secrétariat permanent : Le séminaire « égalité professionnelle » fait partie de la feuille de route de la commission emploi. Mme Charbonneau a pris contact avec nos collègues de Paca pour une vidéo-conférence le 20/06/2017, à laquelle sont invités les co-présidents de la commission emploi. Nous reprendrons contact avec vous après cette réunion.

4) Participation à la réunion de la commission formation de mai : point sur l'élaboration du CPRDFOP

Mme STAAL Secrétariat permanent : Dans une démarche de transversalité afin d'avoir un point sur l'état d'avancement du CPRDFOP, la commission formation a émis le souhait de participer à la commission Orientation tout au long de la vie. Est-ce que c'est possible ou opportun selon vous ? La prochaine réunion de la commission formation professionnelle est fixée au 23/05/17.
Mme **VERGES-CAULLET Région BFC** : Le bureau du CREFOP est prévu pour le 24/05/02017 ; à l'issue, sera élaboré un point d'étape du CPRDFOP des différentes commissions. Les synthèses des CPRDFOP et du SPRO seront diffusées aux commissions.

5) Questions diverses

Pas de questions diverses.

La prochaine réunion de la commission Orientation tout au long de la vie est fixée au **06/07/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor à Dijon**.
A l'ordre du jour :
- Présentation SPRO
- Retour sur le partage : CPRDFOP évolution

[42] *Voir glossaire*

Commission « Orientation tout au long de la vie »
Réunion du 06/07/2017 dans les locaux d'Emfor Dijon

Présidée par :
Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

Etat	**Titulaires**	**Suppléants**	**Autres représentants**
DIRECCTE			Philippe MASSIA

Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC		Jean-Louis BOFFY	

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
MEDEF		Elisabeth GINER	
UPA			
FRSEA			Noémie PERRIGOT

Représentants des réseaux consulaires

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CCI		Christelle DUPONT	
CRA		Anne GONTHIER	

Représentants des organisations syndicales intéressées

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
FSU	Gérard MERCIER		

Invités :
Région : Marie-Claire QUIERS
Région : Charlotte JUVING
EMFOR BFC : Fabienne CHALAS

Excusé :
UDES : Hervé BAULARD

Secrétariat permanent du CREFOP[3] BFC :
Marianne STAAL : EMFOR BFC

Ordre du jour :
- Approbation du compte rendu de la réunion du 19/07/17
- Présentation de la version 0 du schéma de développement du SPRO[43]
- Questions diverses

Au regard du peu de participants, Les deux co-présidentes demandent que la liste des personnes inscrites à la commission orientation tout au long de la vie soit vérifiée.

1) **Approbation du compte rendu de la commission du 11/05/2017**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents. Il est seulement demandé par la Direccte de corriger le nom de leur représentante présente lors de cette commission.

[43] *Voir glossaire*

2) Présentation de la version 0 schéma de développement du SPRO

Tous les participants ont reçu une version 0 de ce schéma. Il est rappelé qu'il sera inclus dans le CPRDFOP[44] : la version allégée de ce schéma sera incorporée dans le document du CPRDFOP et la version intégrale sera annexée avec les états des lieux, les contributions des différents partenaires, la carte des structures AIO[45] présentes en région ainsi que les différents documents qui ont permis l'élaboration de ce schéma.
Un agenda précis devra être respecté : le CPRDFOP sera présenté en séance plénière du Conseil régional au mois de novembre. En amont, le document doit être examiné par le CESER, par le comité plénier du CREFOP (le 2 octobre 2017), et devra être validé par le comité stratégique du CPRDFOP (le 13 septembre 2017). Ce schéma de développement du SPRO doit donc être finalisé avant d'être intégré dans le CPRDFOP.
Remarque :
-Le COPAREF[46] souhaiterait que le CPRDFOP lui soit présenté pour information.
Au regard de l'agenda extrêmement contraint, il ne sera pas possible de le faire avant le mois de décembre. En effet, un document quasi finalisé devra être présenté au comité stratégique le 13 septembre, ce qui veut dire que le schéma de développement du SPRO doit être validé par les différentes commissions concernées en amont.
Une présentation de la version 0 du CPRDFOP, partie formation, sera faite à la commission formation professionnelle du 13 juillet 2017.
Une première version 0 du CPRDFOP avait été présentée au dernier comité stratégique, celle-ci sera largement modifiée et corrigée.

L'objectif de cette commission est d'échanger sur la version 0 du schéma SPRO sachant que son élaboration est conjointe Etat (Education Nationale) et Région car en application de la loi de 2014, la compétence de l'orientation est partagée et la région est reconnue comme chef de file de ce schéma.
La partie « Education Nationale » expose la déclinaison régionale du dispositif national « Parcours Avenir » dont l'objectif est de développer les capacités des élèves à s'orienter de la 6ème à la terminale.

Rappel du processus général : le document en cours d'élaboration est un schéma prévisionnel de l'orientation tout au long de la vie. C'est la première fois que l'Etat et la Région conduisent un tel travail.
Ce schéma est également inscrit dans un travail partenarial avec les partenaires sociaux avec un atelier dédié lors de la conférence sociale du mois de novembre 2016 pendant lequel, la région a sollicité l'ensemble des partenaires socio-économiques sur le thème de l'orientation.
Au sein de la commission OTLV[47] du CREFOP[48], un travail de fond a été mené avec d'abord la mise à plat des deux services publics de l'orientation des ex-régions, ensuite un point sur les dispositifs de décrochage scolaire a été présenté, enfin, à deux reprises des réunions ont été organisées réunissant les têtes de réseaux des structures de l'AIOA (le 16 février) et les opérateurs de ces mêmes structures (le 12 avril).
Ainsi un projet de schéma a été écrit, une version martyre, avec trois parties :
1-les principes et objectifs communs
2-le cadre de déploiement

---

[44] *Voir glossaire*

[45] *Voir glossaire*

[46] *Voir glossaire*

[47] *Voir glossaire*

[48] *Voir glossaire*

3-des fiches actions (non encore écrites mais qui seront présentées à la commission OTLV en septembre)

De plus, la gouvernance Etat-Région avec des réunions au moins une fois par an et le suivi dynamique avec des indicateurs pertinents seront mis en place. La commission OTLV du Crefop pourra ainsi mesurer la mise en œuvre du schéma, définir des indicateurs avec la Région et l'Etat, proposer des ajustements.
Pour la partie SPRO Région :
Un objectif majeur : permettre à chaque citoyen de pouvoir s'orienter en toute connaissance de cause de façon choisie et non subie
Et trois ambitions :
-réaffirmer le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la Région afin de disposer d'un cadre commun d'intervention sur l'ensemble des territoires ;
-garantir la complémentarité entre les acteurs et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire : il s'agit de travailler sur un référentiel commun et partagé entre les opérateurs et l'articulation de l'offre de services pour garantir la fluidité des parcours ;
-donner à l'usager les moyens d'exercer son droit à l'orientation à travers le développement du plan régional AIO. Pour cela, une série d'outils ou d'actions seront déployées avec une mise en visibilité des services ; un travail sur le contenu de l'information et sa qualité sera effectué avec un zoom spécifique sur le développement de la connaissance des métiers.

Pour la partie Etat du SPRO le dispositif Parcours Avenir avec :
Des enjeux :
-une meilleure compréhension du monde économique et professionnel, des métiers et des formations pour éclairer les choix d'orientation de chaque élève ;
-un accompagnement renforcé des élèves et de leurs familles, notamment celles qui sont les plus éloignées de la culture scolaire, par les équipes éducatives en matière d'orientation tout au long du parcours scolaires ;
-une plus grande ambition professionnelle et sociale fondant le projet d'études et d'insertion de l'élève et passant par l'acquisition de diplômes et de qualifications ;
-une amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genres ;
-une réelle réversibilité des choix de l'élève et, par conséquent, la mise en œuvre des conditions lui permettant d'ajuster sa trajectoire dans le cadre des procédures d'orientation, de dispositifs innovants, de passerelles ;
-une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers ;

Et des objectifs :
Pour chaque élève de la classe de 6ème à la classe de terminale :
-lui permettre de découvrir le monde économique et professionnel ;
-lui permettre de développer son sens de l'engagement et de l'initiative ;
-lui permettre d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Les fiches actions (non encore écrites) :
Certaines fiches sont à ce jour des fiches méthodes, car il coexiste encore dans la région des dispositifs différents qui doivent converger : les méthodes de convergence sont donc expliquées dans ces fiches.
15 fiches actions dont 9 identifiés sous un portage Région puisqu'elles sont la déclinaison d'une des trois ambitions du Conseil régional, les autres seront conjointement portées par la Région et l'Education Nationale.

- Une fiche action conjointe intitulée gouvernance et pilotage du plan afin de suivre la mise en œuvre du schéma. Cela inclut les instances que la région mettra en place au titre du SPRO qui associeront également les services de l'Etat ;
- Une fiche communauté de métiers : dans cette fiche seront décrites toutes les actions qui seront mise en place pour organiser les échanges de pratique entre opérateurs avec l'objectif de rechercher la cohérence des interventions. Il peut s'agir à la fois d'outils mais aussi de temps de travail, d'ateliers…
- Une fiche programme d'appui et de professionnalisation dont le contenu a été confié au Carif-Oref ;
- Une fiche région sur la coordination spécifique des acteurs CEP[49] dont un des objectifs est de bien distinguer le périmètre d'intervention du SPRO de celui du CEP ;
- Une fiche référentiel qualité commun : elle devra être disponible rapidement car elle est très attendue. Il s'agit d'une part d'élaborer ce référentiel et d'autre part de faire en sorte que les opérateurs se l'approprient. Aussi faudra-t-il créer des instances et des instants où les opérateurs pourront échanger et partager ces critères ;
- Une fiche méthode conjointe Etat-Région sur la qualité de l'information et la connaissance des métiers et dédiée à la relation école-entreprise. Pour rappel, sur la grande région existent encore deux académies avec deux façons différentes de gérer le service école-entreprises. La proposition est donc la suivante : à la fin de l'année scolaire, les deux services gérant la relation écoles-entreprises devront fonctionner de la même façon ;
- Une fiche action sur la découverte des métiers et des secteurs professionnels : il s'agit de soutenir au plan local et régional toutes les actions et toutes les manifestations qui concourent à la découverte des métiers et des secteurs professionnels lorsqu'elles permettent d'accueillir des publics mixtes ;
- Différents outils seront également proposés et font l'objet de fiches : le portail grand public orientation-formation-emploi existant en Franche-Comté et qui évoluera pour s'adapter à la grande région et pourrait s'ouvrir également aux professionnels.
- Le numéro d'information sur les formations qui sera à terme une plateforme d'information sur les formations
- Le déploiement d'une application Web Cléor[50] destinée au grand public et qui permettra d'avoir accès à un premier niveau d'information pour élaborer son parcours d'orientation tout au long de la vie. Elle sera présentée à la commission au mois de septembre.

Parmi les 4 fiches outils, une seule à ce jour n'est pas destinée aux scolaires. Il s'agit du numéro d'information sur les formations. Une réflexion est à conduire avec les autorités académiques pour savoir si ce numéro peut/doit devenir un numéro d'information et d'orientation sur les formations tout au long de la vie, ce qui modifieraient considérablement les missions qui sont aujourd'hui confiées au numéro existant. Pour l'instant, cette fiche numéro d'information restera à destination des publics concernés par la formation continue. Toutefois, dans la partie méthode de cette fiche sera précisée qu'une réflexion est en cours pour l'ouvrir au tout public sachant qu'il existe déjà un numéro national d'information sur les formations à destination des scolaires porté par l'Onisep.

Questions :
-Quel est le lien entre le portail et l'application WEB ?
Le portail est une fenêtre qui permet d'aller vers différentes sources d'informations dont l'application Web.

Remarque :
Aujourd'hui, c'est l'usager qui vient vers les outils et les numéros d'information (la demande vient vers l'offre) mais il existe dorénavant d'autres outils qui permettent de renverser le processus : c'est l'offre qui va vers la demande ; un exemple d'outil issu de ce processus : Digischool.

---

[49] *Voir glossaire*

[50] *Voir glossaire*

- Une fiche est consacrée à la promotion du SPRO afin de mettre en visibilité les services à la fois au sens « opérateurs » : où sont-ils et quel est leur périmètre d'intervention, à quelle question peuvent-ils répondre mais aussi au sens visibilité des différents outils. L'enjeu de cette promotion est de trouver une identité visuelle des opérateurs SPRO donnant d'une part à l'usager la garantie de la qualité du service et d'autre part aux opérateurs, l'assurance reconnue et partagée collectivement de leur appartenance au SPRO ;
- Une fiche sur la complémentarité des solutions proposées aux décrocheurs et liée à celle de la connaissance des métiers et des secteurs : comment faire le lien entre un jeune qui décroche et les offres existantes sur le territoire comme les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ;
- Une fiche consacrée à la lutte contre le décrochage universitaire : l'objectif est de mobiliser l'ensemble des acteurs au niveau académique afin de faire des propositions à ce type de public.

Des expérimentations seront mises en place pour lutter contre le décrochage scolaire

Remarque :
-les décrocheurs universitaires sont en général de très bons alternants car ils sont très motivés.

- Une fiche sur une consultation citoyenne : permettre aux citoyens de participer à l'amélioration continue du SPRO avec la mise en place de comités consultatifs de citoyens.

Remarque :
-Il va falloir faire un travail important de promotion du SPRO car il est totalement inconnu des usagers.
-de plus, il ne faut pas qu'il y ait de confusion pour les opérateurs : ils feront partie du réseau SPRO mais ne perdront pas leur identité et leur particularité.
-il ne faut pas oublier non plus que l'orientation est toujours un parcours du combattant pour la majorité des gens.
-l'orientation est prise en compte dans le parcours de formation initiale mais il n'est pas existant dans la vie professionnelle or, les parcours professionnels linéaires seront de moins en moins fréquents.
-il n'y a pas de fiches sur l'allocation des moyens car d'une part, certaines missions sont difficilement quantifiables et d'autres sont déjà des financements région. Peut-être sera-t-il nécessaire de faire une estimation du coût mais globalement et non par fiches et s'interroger sur comment le présenter. Cela pourrait faire partie des indicateurs de suivi, tout en sachant que quantifier le temps consacré afin d'estimer un coût est délicat.
-Ce sujet soit être remonté au CPRDFOP.

3) Questions diverses

Pas de questions diverses.

La prochaine réunion de la commission « Orientation tout au long de la vie » est fixée au **11/09/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor à Besançon**.
Proposition d'ordre du jour :
- Présentation des fiches actions détaillées (elles seront envoyées une semaine avant la réunion)
- Présentation de l'application Cléor
- Calendrier des réunions à venir
- Questions diverses

Commission « Orientation tout au long de la vie »

Réunion du 11/09/2017 dans les locaux d'Emfor Besançon

Présidée par :
Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

Etat	**Titulaires**	**Suppléants**	**Autres représentants**
DIRECCTE			Séverine MERCIER
DRDFE		Catherine PISTOLET	

Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC	EMFOR		

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
MEDEF		Elisabeth GINER	
UPA	Marie-Jeanne BONTEMPS		
FRSEA			Noémie PERRIGOT

Représentants des réseaux consulaires

	Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
CCI	Jean-Louis DABROWSKI		
CRA		Anne GONTHIER	

Représentants des organisations syndicales intéressées

Titulaires	**Suppléants**	**Autres représentants**
FSU	Gérard MERCIER	

Invités :
Région : Marie-Claire QUIERS
Région : Catherine LIGNIER
Région : Charlotte JUVING
FRSEA : Gilles DUQUET
EMFOR BFC : Fabienne CHALAS
EMFOR BFC : Christelle HOUGNINOU
Excusés :
UDES : Hervé BAULARD
CFE-CGC : Jean-Louis BOFFY
EMFOR BFC : Luce CHARBONNEAU
DRDFE : Delphine ZENOU
Secrétariat permanent du CREFOP[3] BFC :
Marianne STAAL, Marie-Pierre LEBLANC
Ordre du jour :
1) Approbation du compte rendu de la réunion du 06/07/17
2) Présentation des fiches action du schéma de développement du SPRO[51]
3) Présentation de l'outil Cléor[52]

[51] *Voir glossaire*

4) Calendrier des réunions à venir
5) Questions diverses

1) Approbation du compte rendu de la commission du 11/05/2017

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents.

2) Présentation des fiches actions du schéma de développement du SPRO

Rappel :
L'élaboration du schéma SPRO est conjointe Etat (Education Nationale) et Région car en application de la loi de 2014, la compétence de l'orientation est partagée et la région est reconnue comme chef de fil de ce schéma.
La partie SPRO Région décline :
Un objectif majeur : permettre à chaque citoyen de pouvoir s'orienter en toute connaissance de cause de façon choisie et non subie.
Et trois ambitions :
-réaffirmer le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la Région afin de disposer d'un cadre commun d'intervention sur l'ensemble des territoires ;
-garantir la complémentarité entre les acteurs et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire : il s'agit de travailler sur un référentiel commun et partagé entre les opérateurs et l'articulation de l'offre de services pour garantir la fluidité des parcours ;
-donner à l'usager les moyens d'exercer son droit à l'orientation à travers le développement du plan régional AIO. Pour cela, une série d'outils ou d'actions seront déployées avec une mise en visibilité des services ; un travail sur le contenu de l'information et sa qualité sera effectué avec un zoom spécifique sur le développement de la connaissance des métiers.

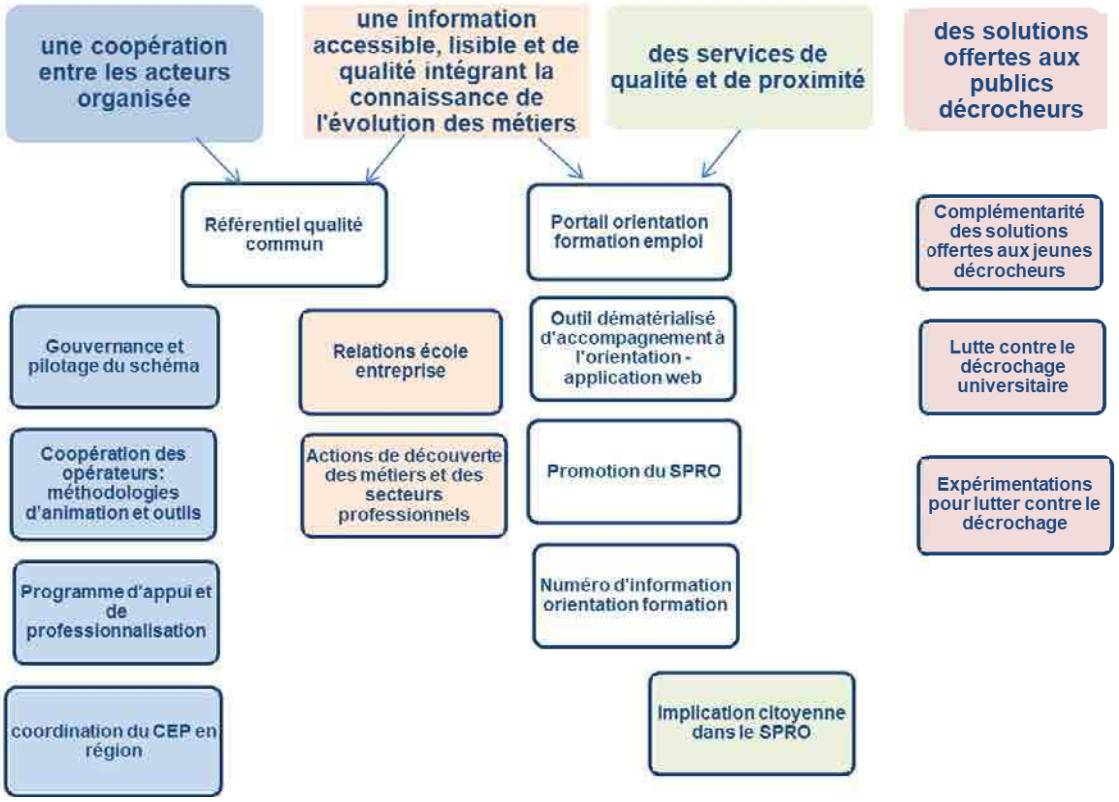
Pour la partie Etat du SPRO : le dispositif Parcours Avenir avec :
Des enjeux :
-une meilleure compréhension du monde économique et professionnel, des métiers et des formations pour éclairer les choix d'orientation de chaque élève ;
-un accompagnement renforcé des élèves et de leurs familles, notamment celles qui sont les plus éloignées de la culture scolaire, par les équipes éducatives en matière d'orientation tout au long du parcours scolaires ;
-une plus grande ambition professionnelle et sociale fondant le projet d'études et d'insertion de l'élève et passant par l'acquisition de diplômes et de qualifications ;
-une amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genres ;
-une réelle réversibilité des choix de l'élève et, par conséquent, la mise en œuvre des conditions lui permettant d'ajuster sa trajectoire dans le cadre des procédures d'orientation, de dispositifs innovants, de passerelles ;
-une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers ;

Et des objectifs :
Pour chaque élève de la classe de 6ème à la classe de terminale :
- lui permettre de découvrir le monde économique et professionnel ;
- lui permettre de développer son sens de l'engagement et de l'initiative ;

[52] *Voir glossaire*

- lui permettre d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Les fiches actions :
15 fiches actions dont 9 identifiés sous un portage Région puisqu'elles sont la déclinaison d'une des trois ambitions du Conseil régional, les autres seront conjointement portées par la Région et l'Education Nationale.



- **Fiche 1 et 1bis Gouvernance et pilotage du schéma**

Mise en place d'une instance politique et d'une instance technique afin de piloter la mise en œuvre des priorités et des actions du SPRO.
Mise en place de coordinations et d'animations régionale et territoriale.
Question : les groupes territoriaux sont-ils corrélés avec les bassins d'éduction ?

- ➢ Parler de la gouvernance et de l'animation du SPRO, c'est parler du SPRO du Conseil régional, c'est-à-dire des groupes territoriaux formés des futurs structures labellisées SPRO par la Région. Le périmètre de ces instances infrarégionales n'est pas encore arrêté à ce jour. Les moyens humains disponibles vont être déterminants dans l'organisation de cette animation.

- **Fiche 2 et 3 : communauté de métiers et programme d'appui et de professionnalisation**

- Développer des outils et des méthodologies innovantes contribuant à la mise en réseau des acteurs et au développement d'un socle commun de connaissances et de pratiques ;

- Mettre en place annuellement, sur la base des besoins exprimés, un programme d'appui et de professionnalisation des opérateurs SPRO complémentaire aux actions menées en interne à chaque réseau.

Remarque : le calendrier concernant la professionnalisation est un peu vague.

- La mise en œuvre du programme se fera sur l'année 2018. Mais des actions ont déjà été mises en place les années précédentes et doivent être prise en compte.

- **Fiche 4 Coordination du CEP[53] en région :**

Mettre en place une coordination régionale spécifiquement dédiée à la mise en œuvre et au suivi du Conseil en évolution professionnelle afin de :

- Garantir une réponse de proximité et un égal accès des publics sur tout le territoire à l'offre de service en matière de CEP ;

- Faciliter la lisibilité et le recours à l'offre de service CEP ;

Question : pourquoi seulement l'Etat et la Région dans l'instance technique ?

- La fiche est mal formulée car en fait c'est l'Etat qui est en charge de faire remonter les indicateurs au niveau national et la Région doit coordonner les acteurs. Il est important que les deux institutions aient un espace pour discuter des indicateurs. Quoiqu'il en soit, la fiche sera réécrite pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

De plus, il y aura une mise en cohérence du système CEP existant sur la Bourgogne sur la grande Région.

- **Fiche 5 Critères qualité communs :**

Définir des critères qualité faisant partie intégrante du cahier des charges SPRO et proposant des représentations communes pour ce qui concerne « l'accueil information ».
Les objectifs sont :

- Définir les conditions de délivrance des services et garantir la qualité de l'offre quelle que soit la structure à laquelle les usagers s'adressent ;

- Mettre les acteurs en réseau à travers la construction d'un cadre commun d'intervention ;

- Disposer d'outils et représentations communes de l'accueil information orientation.

La construction de ces critères se fera en prenant en compte l'existant.

- **Fiche 6 Relation école entreprise**

Les régions ont fusionné mais pas les académies. L'objectif est de créer une cellule école-entreprises Région Académique.
La Région sera partenaire.
Remarque :
-Il faudrait utiliser ou créer d'autres outils plus attractifs pour les jeunes en prenant en compte l'existant.
- De nombreux dispositifs, à l'exemple du Parcours Avenir, permettent le contact direct du jeune avec l'entreprise
- L'enjeu ne se résume pas au stage que le jeune peut faire dans une entreprise, il s'agit également de la découverte et de la compréhension par le jeune du monde économique.
- Il existe des initiatives en ce sens : comme les salons SMILE.

[53] *Voir glossaire*

- Des ZE sont en déficit de personnes ressources mais force est de constater que certaines entreprises ne sont pas très attractives pour les jeunes. Il faudrait aider ces entreprises à améliorer leur image et leur communication (volets pédagogiques).

- **Fiche 7 Soutien aux actions contribuant à la découverte des métiers et secteurs professionnels**

Susciter et soutenir les projets ou manifestations qui contribuent à la découverte des métiers ou domaines professionnels et les formations qui y concourent afin de :

- Permettre aux usagers de faire des choix éclairés ;
- Diversifier les choix d'orientation ;
- Favoriser une meilleure connaissance des métiers.

- **Fiche 8 Portail orientation formation emploi**

Mettre en place une procédure d'évolution du portail existant en Franche Comté afin d'une part d'adapter l'outil à l'échelle de la grande région et d'autre part de rechercher les évolutions nécessaires pour répondre encore davantage aux préoccupations et aux besoins des acteurs et des utilisateurs. Les objectifs sont :

- Apporter de la lisibilité aux publics sur les outils d'information sur l'orientation ;
- Coordonner les outils d'information existants.

- **Fiche 9 Plateforme d'information sur la formation et l'orientation formation (numéro gratuit)**

Faire évoluer l'outil bourguignon à l'échelle de la grande région afin d'élargir les informations diffusées et le public visé. Il s'agit de permettre aux publics d'obtenir un premier niveau de réponse sur les questions relatives à la formation et à l'orientation.

- **Fiche 10 Application Web d'accompagnement à l'élaboration du parcours d'orientation**

Une application Web est en cours d'élaboration (Cf. point 3 de l'ordre du jour). Elle est accessible sur différents supports et permet d'accompagner de façon progressive et personnalisée les projets professionnels des usagers grâce à un système de « chaînage » des informations sur les métiers, la formation et l'emploi. Les objectifs sont :

- Assurer la lisibilité et l'accessibilité de l'information pour tous les publics ;
- Promouvoir et coordonner la diffusion d'une information gratuite complète et objective sur les métiers, les opportunités d'emploi, les formations et les certifications ;
- Faire une place aux outils dématérialisés d'information et d'élaboration des projets professionnels.

Question :
Quel est le lien entre le portail et l'application WEB ?

- ➢ Le portail est une fenêtre qui permet d'aller vers différentes sources d'informations dont l'application Web.

- **Fiche 11 Promotion du SPRO** Mettre en œuvre une campagne de valorisation du SPRO composée d'une charte graphique, d'une campagne de communication, d'outils d'information sur les lieux ouverts au public et leurs conditions d'accueil. Les objectifs poursuivis sont :

- Valoriser, rendre visible le SPRO pour le rendre accessible ;

- Créer un sentiment d'appartenance à un réseau pour les acteurs ;

- Promouvoir la qualité des services.

- **Fiche 12 Implication citoyenne dans le SPRO**[1] Créer un comité consultatif et participatif de citoyens qui pourra donner un avis sur les projets et les actions mises en œuvre dans le SPRO, sera force de proposition et participera à l'observation et au suivi des actions et des outils.

Mettre en place un panel citoyen afin de mesurer leur satisfaction sur certains dispositifs. L'objectif poursuivi est l'amélioration permanente du SPRO.
Remarques :
- Des actions très concrètes peuvent être menées : ex de l'expérimentation de Cléor avec les usagers.
- D'autres régions ont commencé à mettre en place des comités de citoyens. Des groupes existent et sont consultés régulièrement.
- Ces dispositifs seront construits avec la direction de la communication et le cabinet de la présidente de région.

- **Fiche 13 Gouvernance de la prise en charge des jeunes décrocheurs-champs de la remédiation**

Instaurer un comité de remédiation au niveau régional au sein du CREFOP[54] en lien avec le comité Prévention-Intervention du rectorat ;
Coordonner les plateformes de suivi et d'accompagnement des PSAD[55].
Il s'agit de conduire une action conjointe Etat/Région en faveur des jeunes en situation de décrochage de la formation initiale.

- **Fiche 14 Expérimentation pour lutter contre le décrochage scolaire**

Il s'agit de participer au projet de recherche « du refus scolaire au suivi psychiatrique ».
C'est une expérimentation pour quelques établissements scolaires : comprendre et appréhender les premiers signes qui vont alerter les acteurs sur le décrochage : c'est une approche clinique, de recherche sur plusieurs années.
Remarque :
- Ce sujet a été abordé dans le copil du CPRDFOP : d'autres pays ont mené des recherches sur le même thème.
- « Suivi psychiatrique » est le terme professionnel utilisé dans ce projet au niveau national : c'est la phobie de l'école. Mais le refus scolaire n'est pas forcément lié à un problème psychiatrique. Lorsqu'il y a décrochage, ce sont les services sociaux et médicaux qui sont alertés en premier.
- C'est un domaine très limité de recherche sur le décrochage. L'objectif de cette recherche est de dire : « attention ! Il n'y a pas maladie ».
- Le mot psychiatrique est heurtant, il est demandé qu'un autre adjectif soit inscrit dans la fiche.

- **Fiche 15 Lutte contre le décrochage universitaire : aide à la réussite des étudiants**

---

[54] *Voir glossaire*

[55] *Voir glossaire*

Etablir un état des lieux des données existant sur le sujet ;
Conduire un état des lieux des actions déjà mises en œuvre et de leurs effets connus et à partir de ces éléments définir une politique commune régionale sur la base d'axes directeurs partagés.

3) Présentation de l'outil Cléor :

Cléor est un outil d'appui à l'orientation et à l'évolution professionnelle à destination de tous les publics. Il est axé sur les besoins exprimés par les usagers en termes d'informations sur un métier et un territoire. Une mise à jour régulière des informations y est incluse. Cet outil privilégie les nomenclatures nationales (Rome, certif info, etc.) permettant de chainer les informations emploi-recrutement-formation enrichies d'informations régionales. Il se décline sous forme d'application web compatible sur smartphones et sur tablettes.
Cléor est le fruit d'un travail partenarial entre trois régions et a déjà été testé avec des publics variés et des professionnels de l'orientation. C'est un outil non figé : des sondages réguliers seront fait auprès des utilisateurs afin de le faire évoluer en fonction des besoins.
Il dispose de trois entrées (métiers, secteurs, compétences) ; d'un module de recherche pour identifier le métier sur lequel l'usager recherche de l'information socio-économique. Les écrans de résultats se répartissent en 6 thèmes :
- **Découvrir le métier** (quel est le métier ? Combien d'emplois sur le territoire ? Quel est le profil des actifs ? Comment évolue le métier ?) ;
- **Démarche**r (dans quel secteur d'activité trouve-t-on ce métier ? Où se situe les établissements employeurs ?...) ;
- **Travailler** (quels sont les conditions d'embauche et les salaires moyens ?...)
- **Rechercher** (Ce métier recrute-t-il ? Y a-t-il une saisonnalité pour les offres ?...)
- **Evoluer-se reconvertir** (quelles sont les principales mobilités professionnelles accessibles à partir de ce métier ?...)
- Se former (quelle est l'offre de formation aux niveaux régional et national pour accéder à cet emploi,…).
Une synthèse PDF peut être éditée reprenant les éléments les plus importants de la recherche effectuée et permettant de disposer des adresses des établissements employeurs.
L'élaboration et la mise en service de cet outil n'a demandé aucun budget supplémentaire.

4) Calendrier des réunions à venir

Lundi 27 novembre 14h30-16h30 Emfor site de Dijon
Lundi 15 janvier 14h30-16h30 Emfor site de Besançon
Lundi 19 mars 14h30-16h30 Emfor site de Dijon
Lundi 14 mai 14h30-16h30 Emfor site de Besançon

5) Questions diverses

Pas de questions diverses.
La prochaine réunion de la commission « Orientation tout au long de la vie » est fixée au **27/11/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor site de Dijon**.

Comptes rendus des réunions sectorielles

Table des matières

1.1.1 Agriculture 117
1.1.2 Agroalimentaire 119
1.1.3 Artisanat 121
1.1.4 BTP 123
1.1.5 Commerce de gros et de détail 126
1.1.6 Métallurgie – Plasturgie et Industrie automobile 128
1.1.7 Services à l'automobile et à la mobilité 130
1.1.8 Transport Logistique 133
1.1.9 Sanitaire 136
1.1.10 Social 139

Agriculture

Date et lieu	28 mars à Besançon
Participants	DRAAF – DIRECCTE – CREFOP – APECITA – Chambre régionale d'agriculture – Pôle Emploi – CPRE - C2R/EFIGIP – Conseil régional

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Renouvellement des actifs

8200 recrutements annoncés (enquête 2016 sur les Besoins de Main d'œuvre de Pôle emploi). Environ entre 10 et 20% maximum de besoins nets (création ou remplacement). Appui sur les groupements d'employeurs pour offrir des compléments d'activités pour tendre vers des emplois permanents ,et ne pas maintenir des salariés dans la saisonnalité.

Pour l'APECITA entre 500 et 550 offres d'emploi / an. 60% de CDI qualifiés (l'emploi saisonnier n'est pas traité par l'Apecita mais par l'ANEFA BFC qui gère la bourse à l'emploi de la production agricole). La présentation d'EMFOR ne couvre pas l'ensemble de l'activité de l'APECITA (coopératives par exemple). L'activité de transformation relève en effet de l'industrie agroalimentaire et a fait l'objet d'une réunion ad hoc.

A noter des difficultés de recrutement notables notamment sur la maintenance de véhicules agricoles, sur les chauffeurs et les technico commerciaux de matériel et agrofournitures.

Globalement, la profession souligne que le salariat agricole est insuffisamment valorisé en formation initiale.

En viticulture, des postes à haut niveau de qualification sont nécessaires (appui à l'exploitant notamment). Le besoin de polyvalence est caractéristique du secteur également. Un fort besoin de tractoristes est mentionné. Les formations initiales ne forment pas suffisamment à cette activité.

Attractivité des métiers

L'offre de formation existe et est performante pour la profession. Une des principales difficultés est liée à l'information et au remplissage des sections de l'agriculture (dévalorisation de la filière agricole au niveau des collèges, CIO….). la profession regrette également que les établissements agricoles ne soient pas systématiquement associés aux comités de bassin. La question de la professionnalisation des acteurs du SPRO sur les métiers du secteur agricole est posée.

La profession note le manque d'un salon des métiers régional.

Impacts du numérique

Les activités de conduite et d'entretien de plus en plus sophistiquées, l'usage de drones, la robotisation du travail du sol, les robots de traite…enrichissent les perspectives d'emploi. La profession s'empare de ces opportunités mais l'absence de haut débit peut en freiner le développement.

Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Au-delà de l'existant (produire autrement), la formation est en 1ère ligne sur d'autres sujets :

- L'adaptation permanente nécessaire due notamment aux aléas climatiques
- Le développement des circuits courts et de la transformation est davantage consommateur de main d'œuvre (Peut-être pourvoyeur de main d'emploi si le

modèle économique est solide. Reconversion possible pour certains salariés mais besoin de poly compétences.

- La gestion des différents modes de productions au sein d'une même entreprise

Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

Pour la profession, globalement, l'offre de formation maille bien le territoire et est adaptée. Ce maillage permet également de développer la formation continue en proximité.

La formation par BTS est valorisée par la profession et elle regrette que sur certains territoires elle soit sous-dimensionnée. La question du continuum CAP, Bac Pro et BTS est posée, ce cursus peut s'avérer compliqué dans les formations du secteur agricole et notamment pour les apprentis. C'est un défi pour l'appareil de formation et les entreprises et il convient que la DRAAF et le CRBFC s'en emparent.

Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Modularisation et CQP permettent d'adapter la formation aux besoins de façon personnalisée.

Pour la profession, l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans peut favoriser le retour à l'emploi de jeunes.

Autres sujets qui questionnent l'offre de formation

Problème de l'accès à l'information sur la formation pour les salariés. Le conseil en évolution professionnelle est sous-utilisé.

Agir sur la mobilité et l'hébergement en région rurale et en même temps offrir une offre de formation en proximité des territoires.

La transformation comme enjeu de développement pour les entreprises du secteur.

Enjeux prioritaires en matière de formation

Enjeu en matière d'information et d'orientation

Favoriser une offre de formation qui participe de la dynamique des territoires ruraux.

Agir sur les questions de mobilité et d'hébergement notamment en milieu rural

Travail partenarial

Souhait d'être davantage associé en amont de l'achat des formations pour préciser des éléments fondamentaux du cahier des charges des formations destinées aux demandeurs d'emploi (contenus métier)

Projet d'extension du COT existant à l'ensemble de la région.

Maillage local intéressant pour la remontée de besoins de formation (comité emploi formation).

Agroalimentaire

Date et lieu	23 mars 2017 à Dijon
Participants	ARIA Bourgogne – ARIATT – Rectorat – Direccte – DRAAF – Pôle Emploi – CREFOP – C2R/EFIGIP – Conseil régional

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Renouvellement des actifs

Un manque général d'attractivité des métiers du secteur. Comment rendre les parcours professionnels attractifs ? Quel parcours de formation pour ceux qui rentrent au niveau V ou IV ?

Nécessité d'identifier les situations de temps partiels et de précarité (CDD/CDI et saisonnalité). Quelle situation métier par métier et quelle évolution ?

Ce sont davantage des difficultés de recrutement qui sont évoquées. Le métier de commercial est tendu en raison d'un turn-over important. Le recrutement d'une part de chefs d'équipes de productions, d'autre part sur des fonctions support de BTS comptabilité est également compliqué. Le travail de la viande et les emplois de conducteurs de ligne sont en tension.

R&D et qualité sont des métiers saturés, attention à ne pas surdimensionner l'offre de formation

Regard sur la formation initiale

Les cursus de formation existent et satisfont la profession. Une alerte est toutefois émise sur la nécessité de maintenir une offre de proximité. Le cas échéant, des problèmes de mobilité et d'hébergement sont dénoncés.

Les entreprises ne pâtissent pas d'un déficit d'offre de formation en formation initiale. Lorsque c'est le cas elles y pallient par la formation continue (dont POE)

Cohérence des voies de formation (FI et FC)

RAS

Impacts du numérique

Les métiers de production vont évoluer avec l'intégration du numérique (évolution des métiers, des compétences et des qualifications). En matière de formation continue, l'investissement est important en faveur des salariés. Appui sur CLEA pour le passage à l'automatisation (maitrise du numérique)

Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

RAS en matière de formation

Autres impacts

Engagement dans la RSE de l'ARIATT, actions mises en œuvre sur la santé (ergonomie des postes)

Sujets divers sur la formation

Manque de connaissance du public collégien des métiers de l'IAA. Déficit de moyens au niveau de l'ARIA pour en faire la promotion.

Peu de mobilisations des fonds OPCA par les entreprises bourguignonnes (qui sont souvent petites et peu informées)

Effort formation > à la moyenne (tutorat, qualité en interne, management de proximité…)

Des besoins en maintenance dans les années à venir ,or les jeunes ,sur ce cursus s'orientent plus vers l'automatisation alors qu'il y a encore de nombreuses machines qui

demandent une maintenance classique : décalage entre la formation et la réalité du travail à effectuer (deux technologies ayant 20 ans d'écart).

Des problématiques de formation sur les managers de proximité
Place du campus des métiers : peut-être un axe à travailler pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes ?

Enjeux prioritaires en matière de formation

Attractivité des métiers (dont identification de la diversité des métiers de ce secteur)
Construction des parcours professionnels au sein des entreprises du secteur, d'autant que le secteur est un des secteurs qui recrute encore des personnes non qualifiées.
Intégration du numérique (robotisation, automatisation…)
A reprendre de façon transversale : question de la transmission des entreprises
Question des groupements d'employeurs (double ou triple compétences) sur les territoires pour compléter les temps partiels. Les entreprises de l'IAA semblent peu enclines à être à l'initiative et porter un GE, davantage à s'intégrer dans une démarche existante.

Travail partenarial

Souhait de la profession d'être étroitement associée au montage de formations collectives (demandeurs d'emploi notamment)

Volonté de s'inscrire dans une contractualisation type CAPECO. Etude lancée à l'initiative de l'Etat qui préfigurerait un éventuel futur contrat.

Artisanat

Date et lieu	5 Avril 2017 à Dijon
Participants	UPA BFC – Chambre de métiers interdépartementale BFC – Pôle Emploi – EMFOR – Conseil régional BFC

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Renouvellement des actifs/Evolutions

L'artisanat est présent sur tout le territoire bourguignon franc-comtois (rural et urbain). Le nombre d'entreprises artisanales, en milieu rural, est plus important que les établissements agricoles. Les entreprises artisanales assurent des services de proximité et de réhabilitation du bâti.

La problématique Emploi/formation est liée directement au développement et à l'aménagement des territoires. Le travail à mener porte sur les moyens à mettre en œuvre pour inciter les personnes formées à rester dans les territoires ruraux pour les faire vivre :

- Travailler sur l'attractivité des territoires en termes de mobilité (obstacle pour l'apprentissage), d'accueil en zone rurale
- Réaliser un sourcing sur les jeunes de proximité et les besoins en compétences des entreprises du bassin.

L'artisanat connait des difficultés de recrutement en apprentissage.

Pour les représentants de la profession, ce secteur souffre d'un déficit d'image et est peu attractif (« voie de garage », manque de jeunes dans certains métiers). D'une part, toujours selon les représentants de la profession, les publics s'orientant dans ces formations le font par défaut et manquent de motivation, voire de savoir-être. L'orientation des jeunes publics est liée à l'environnement dans lequel il évolue (familial, réseaux sociaux, ...). D'autre part, en raison de la crise, les entreprises ont un niveau d'exigences plus élevé, ce qui réduit le temps d'adaptation du jeune dans l'entreprise. Dans ce contexte, l'entreprise favorise davantage sa fonction productrice au détriment de la formation.

Les entreprises sont confrontées à des problématiques de management et n'ont pas le temps ni les moyens de se former à ces compétences (Favoriser la fonction formation au sein de l'entreprise).

Les actions à mener portent sur la préparation des jeunes au monde de l'entreprise (codes du monde du travail, sécurité, ...) et également sur l'adaptation de l'entreprise aux jeunes générations (choc générationnel)

L'artisanat est un secteur qui favorisait la reprise d'entreprise. Or c' est moins le cas aujoud'hui. Le chef d'entreprise ne crée pas suffisamment les conditions à la reprise de son activité, souvent par méconnaissance des leviers utiles mis à disposition. L'artisan a plus besoin d'un accompagnement à la création/reprise que d'aides diverses, d'autant qu'une entreprise reprise est plus pérenne qu'une entreprise créée.

Offre de formation

Privilégier les formations de niveau V et IV (besoins des entreprises) comprenant un socle commun de compétences, le niveau V pouvant être dispensé dans des centres de formation de proximité (CFA).

Favoriser la formation de qualité en créant des CFA ou pôles de référence sur des métiers pour les niveaux supérieurs, mais pas au détriment d'autres CFA et/ou de l'équilibre territorial.
Les besoins en formation sur certains métiers (peu de demandes et une offre qui obligent à la mobilité) sont difficiles à combler. Une des solutions pourrait être de développer la mixité des publics offerte par certains établissements, ce qui permettrait de répondre à la problématique de proximité, de compétences et de mobilité.

Impact du numérique

Le numérique s'imposera à l'artisanat, mais il ne pourra pas remplacer le geste professionnel. Certains artisans se sont d'ores et déjà lancés dans la numérisation de certaines fonctions, notamment dans la production en petite série ou la gestion administrative et commerciale (numérisation de pièces, relations commerciales).
Des formations continues sont mises en place pour favoriser l'utilisation du numérique par les personnes les plus réticentes.

Impact de la transition écologique/énergétique

L'artisanat devra s'adapter aux nouvelles attentes du consommateur qui est sensible à toutes les nouvelles pratiques (mise en place des circuits-courts par les agriculteurs par exemple).
Les évolutions des métiers liées à la transition écologique sont intégrées dans les référentiels nationaux et les formations correspondantes.
Pour les représentants de la profession, les niveaux de formation sont en baisse tant dans l'acquisition des connaissances générales que professionnelles. Les CAP en deux ans devraient être complétés par des mentions complémentaires afin de combler certaines lacunes. Le niveau des jeunes à l'entrée en formation est faible.

Enjeux prioritaires

- Développer l'attractivité des territoires et des métiers
- Favoriser la promotion de l'apprentissage sur une grande échelle (pendant les périodes de recrutement,…)
- Développer les stages en entreprises pour les 14-16 ans, pendant les vacances
- Renforcer l'attractivité des CFA Bourgogne Franche-Comté
- Former les maîtres d'apprentissage
- Diversifier l'offre de formation, favoriser l'offre de formation courte, technique, spécialisée (titre professionnel)

Travail partenarial

- Travailler dans un cadre plus élargi pour favoriser l'échange
- Organiser des échanges inter-secteurs sur des thématiques transversales

BTP

Date et lieu	27 Mars 2017 – Dijon
Participants	Pôle Emploi – FFB – Direccte – CPREF - FRTP – Rectorat- - ADEME – Bourgogne Bâtiment durable – CAPEB – Conseil régional – EFIGIP/C2R

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Etat des lieux / Perspectives

Le secteur de la construction se caractérise par un salariat essentiellement masculin, plus jeune que la moyenne des autres secteurs , une forte proportion d'ouvriers, notamment qualifiés, de non-salariés (artisans) et un recours assez important au travail intérimaire. Le secteur se distingue également par une forte proportion de salariés travaillant dans de petits établissements.

Les entreprises de la construction sont confrontées à un contexte économique toujours morose qui pèse sur leur activité et sur le nombre d'emplois.

Le secteur, tout particulièrement celui des travaux publics, est fortement dépendant des commandes publiques dont le niveau est très limité actuellement.

Outre les mutations économique, écologique et énergétique, l'ensemble des métiers du bâtiment est confronté à une révolution numérique.

Les entreprises se sont formées et adaptées pour répondre aux exigences réglementaires, mais les donneurs d'ordre sont très en retard dans la mise en œuvre des nouvelles réglementations.

Les évolutions font émerger des besoins en termes de transversalité des métiers et communication sur un chantier. Les entreprises des TP se structurent de plus en plus autour d'activités de service (travaux d'entretien)

La FRTP travaille sur la transmission des savoirs, des expériences et la polyvalence des personnels.
Le secteur de la maintenance des équipements tend à se développer : utilisation de plus en plus des objets connectés, des équipements pointus, ce qui demande un réel savoir-faire.
Parallèlement, les entreprises doivent se montrer plus offensives sur le plan commercial en anticipant davantage les besoins et en recherchant de nouveaux marchés.

Ces facteurs de changement nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences pour les actifs aussi bien dans le domaine du numérique que des relations commerciales.
Dans le cadre des créations-reprises d'entreprises, les futurs dirigeants doivent également se doter d'outils techniques leur permettant de répondre au mieux aux attentes des clients et des marchés.
La profession est confrontée à un double problème : une baisse du niveau général des jeunes sortants de l'école et une augmentation des taux de rupture des contrats d'apprentissage.

Renouvellement des actifs

Le secteur des travaux publics est touché par une baisse des effectifs depuis 2008, alors que le bâtiment connait désormais une évolution dans le recrutement. Les entreprises recrutent plus des BAC + 2 ou CAP.

Les niveaux de qualification de base tendent à augmenter, car les métiers, les installations, les matériaux sont plus complexes.

Impact du numérique

Le numérique change l'approche des métiers (diagnostic par drone, pratiques commerciales pour être valorisé) et est très présent dans le quotidien (utilisation de smartphone, tablettes).

Le développement du numérique passe à la fois par un changement culturel au niveau des entreprises (culture du papier très présente, notion de travail partagé), et également des maîtres d'ouvrage qui doivent en tenir compte dans la création de leur projet.

Les outils numériques sont utilisés de façon inégale par les entreprises.

Impact de la transition écologique (et/ou énergétique)

63 % de ce qui est recyclable est recyclé sur les chantiers. Le travail sur cette thématique est confié aux industries associées aux TP spécialisées dans la recherche de matériaux, matériels respectant les contraintes environnementales

La transition écologique a un impact en termes de marché : émergence d'une offre nouvelle de services (Début du génie-écologique, biodiversité, développement de l'éolien).

La performance énergétique est une obligation dans le bâti neuf (réglementation). Il faut donc la mettre en œuvre. La qualité environnementale est visée à l'horizon 2050, cela nécessite des équipements techniques, de la conception et une capacité à mettre en œuvre des matériaux nouveaux avec des exigences de qualité.

Dans la construction, il y a une prise de conscience de la qualité sanitaire des espaces intérieurs, qui inclue la qualité de l'air intérieur, ce qui implique des connaissances dans les matériaux polluants ou non, ou qui peuvent porter atteinte à la santé. Cette prise en compte de la santé environnementale va intégrer la réglementation de façon progressive.

Formations

Le bac pro en 3 ans ne répond pas aux attentes des entreprises, car les jeunes ne sont pas employables à la sortie, à moins d'y adjoindre des formations complémentaires en alternance pour l'acquisition de la technique (gestes) et du savoir-être. Dans le même temps, le CAP permet d'acquérir un savoir-faire et savoir-être.

Développement des formations avec une approche par compétences (Bloc de compétences) et non par métier spécifique.

Les référentiels de formation sont en cours de rénovation.

L'apprentissage à 30 ans va nécessiter une évolution des pratiques professionnelles et d'enseignement. Les branches souhaitent être associées à cette expérimentation et sont dans l'attente d'informations plus précises, afin de pouvoir s'approprier le dispositif.

Fonction support et compétences transversales : Dans les petites entreprises ou dans le cas de la création d'entreprises, l'accompagnement par des formations fonction support, RH, administrative, démarche commerciale...est nécessaire.

Enjeux prioritaires en matière de formation

- Enjeux du CAPéCO par un élargissement du périmètre
- La formation initiale, l'orientation et la complémentarité des voies de formation (observer les ruptures, les analyser)
- Intégrer le sujet des publics prioritaires, la mixité des publics
- Orientation (objet de contributions) : accès des secteurs aux périodes d'orientation afin de recruter les jeunes motivés en leur proposant une image positive des métiers (éviter les orientations par défaut, repenser la semaine de découverte)
- Déploiement de la fibre pour favoriser le numérique et permettre l'accès à de nouveaux marchés – évolution/développement de formations de filières

Travail partenarial

- Cadre privilégié CAPéCo
- Concertation de la CPREF selon un rythme régulier
- Mutualisation des moyens entre les organismes de formation
- Relancer certaines instances comme le comité emploi bâtiment, qui sont des lieux d'échanges sur les besoins et adaptations
- Cellule de veille prospective Emfor BFC

Commerce de gros et de détail

Date et lieu	3 avril 2017 à Dijon
Participants	RECTORAT – CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE BFC – POLE EMPLOI – EMFOR - CRBFC

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Tendances / perspectives

Les évolutions technologiques font peser une incertitude sur le secteur. A titre d'exemple, le développement du commerce électronique a des conséquences sur le commerce physique. D'autres facteurs tels que la désertification des centres villes et des zones rurales au profit des zones commerciales, la libéralisation des périodes de soldes influent également sur le secteur.

Pôle emploi note, d'après une étude interne, que 60% des offres déposées sont des contrats de 2h à moins de 3 mois.

Renouvellement des actifs

Des tensions sont identifiées sur le métier d'attaché commercial (qui nécessite maturité, indépendance, mobilité). L'image du métier est bonne mais la rémunération, liée au résultat, reste problématique et créé un décalage entre les attentes et la réalité.

Regard sur la formation initiale

Un développement plus harmonieux de l'offre entre les deux académies est souhaité. A titre d'exemple, le bac pro accueil, relation clients et usagers (ARCU) est très bien représenté sur l'académie de Dijon et beaucoup moins sur Besançon (absence en l'occurrence sur Besançon). Un rééquilibrage pourrait-il être envisagé sur la durée du CPRDFOP ? Il s'agit en outre, dans le cas du bac pro ARCU, d'une formation assez transversale (comme beaucoup d'autres du domaine), qui permet de s'insérer également dans le secteur de l'hôtellerie- restauration ou de l'aide à la personne. Ce constat implique donc de mesurer les potentialités d'insertion au-delà du seul secteur du commerce (et donc de son poids économique sur le territoire d'implantation de la formation)

L'incitation forte à poursuivre les études après le bac-pro nécessite d'envisager l'implantation des BTS en proximité des niveaux IV.

Cohérence des voies de formation (FI/FC)

Les petits commerces développent peu de de stratégie RH / GPEC. Le choix de recourir à tel ou tel type de contrat (en alternance notamment) ou dispositif de formation relève davantage de l'opportunité.

L'expérimentation apprentissage 25-30 ans serait plutôt à envisager sur la formation supérieure (> bac) mais pose la question de la formation des tuteurs et de la rémunération des apprentis compte-tenu de leur âge.

Impacts du numérique

Intérêt pour les entreprises de bonne taille, de développer l'activité e-commerce. Plus difficile dans la mise en œuvre opérationnelle pour les plus petites entreprises. Les CCI ont sensibilisé les commerçants de détail au commerce électronique via des outils adaptés par exemple Achat ville. Compte tenu de l'acculturation des commerçants il va être nécessaire d'envisager de nouvelles stratégies d'accompagnement.

A titre informatif, est mentionnée l'action du pôle numérique de la Nièvre (en structuration) et l'ouverture d'une école de marketing Digital « DIGISUP » portée par la CCI de la Nièvre.
Développer la formation semble nécessaire mais il convient de bien envisager les cibles en termes d'entreprises.
Nouvelles compétences en matière de gestion des stocks, logistique, marketing numérique, relation avec les fournisseurs, aménagement des boutiques (cabines virtuelles …) et « accueil numérisé du client »…

Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

La notion de circuits-courts a intégré les référentiels.

Enjeux prioritaires en matière de formation

Rééquilibrage de l'offre de formation initiale sur le périmètre de la grande région
Amélioration de la connaissance en amont par la mise en place d'un observatoire des métiers et de l'insertion
A noter qu'un observatoire de la transmission d'entreprises (Bourgogne Franche-Comté) associant les Chambres de commerce et d'artisanat va se développer et un projet d'observatoire du commerce est envisagé. Il devra être articulé avec un éventuel observatoire des métiers.

Travail partenarial

Les métiers du commerce évoluent rapidement, ce qui nécessite d'approfondir la connaissance du secteur, le partage d'information et de définir une stratégie commune, par le biais de rencontres régulières autour des métiers et des formations du secteur.

En termes méthodologiques, renforcer le processus de décision en matière d'évolution de la carte des formations en s'attachant à mieux porter à connaissance et prendre en compte la singularité de chaque situation locale afin de mieux mesurer l'impact des choix.

Métallurgie – Plasturgie et Industrie automobile

Date et lieu	24 Mars 2017 – Dijon
Participants	Pôle véhicule du futur – Rectorat (DAFPIC) – Allizé Plasturgie – Direccte – Pôle Emploi – EFIGIP – C2R – UIMM - Pôle nucléaire Bourgogne – CRBFC (DFDE)

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Etat des lieux / Perspectives

Certains métiers du secteur de la l'industrie (soudeurs, régleurs, techniciens de maintenance, assembleurs, usineurs, tuyauteur…) connaissent des tensions dans leur recrutement depuis de nombreuses années.

Il est partagé par les participants qu'il ne s'agit pas en 1er lieu d'un problème de formation (l'appareil de formation existe) mais d'un déficit de candidats et que les actions menées de longue date par les professionnels n'ont pas permis de le résoudre (au mieux d'en amortir les effets).

Pour le secteur de la métallurgie, les recrutements sont davantage liés au renouvellement des actifs qu'à des créations nettes. Il est cité le cas de la filière nucléaire qui, quelques temps après avoir licencié en nombre, recrute actuellement massivement (en plus d'autres filières).

Les métiers de ce secteur évoluent, mais ne changent pas fondamentalement. Les ouvriers doivent être polyvalents (connaissance de l'évolution réglementaire et technologique, conditions d'hygiène et de sécurité, qualité des produits utilisés, ...).

Le secteur de l'automobile doit faire face à de nombreux enjeux et s'adapter notamment au changement des attentes des consommateurs en termes de solutions de mobilité (auto-partage, usage plus que propriété), aux contraintes environnementales et aux évolutions technologiques (véhicules autonomes, connectés, légers).

Pour répondre à ces défis, le constructeur automobile régional et ses principaux équipementiers investissent fortement dans la recherche et l'innovation.

La situation économique de la filière automobile est la suivante :

- augmentation du chiffre d'affaires des entreprises et des productions autour des usines de Sochaux, Mulhouse, et accroissement des volumes de production jusqu'en 2020-2022. Le cœur d'activité de ces industries est plus tourné vers la recherche, l'innovation de productions spécifiques.
- et inversement, les délocalisations des productions vers les pays à bas coûts de main d'œuvre (Maghreb, pays de l'Est…) impactent les entreprises dont le cœur d'activité est la production basique, standard.

Parallèlement, les grandes entreprises externalisent certaines fonctions nouvelles (ingénierie), ce qui va entraîner un développement des entreprises prestataires de services.

Grosses pénuries d'opérateurs de montage (la moitié des recrutements se fait par l'insertion). Entre 10 et 15 % d'échecs dans les 1ères semaines d'intérim. Pas de problème de formation mais de recrutement.

Les constats précédents sont partagés par la filière de la plasturgie.

Les difficultés rencontrées par les entreprises relèvent plus d'un problème de savoir-être et de comportement que de compétences techniques. Les personnes ne respectent pas les règles (codes de l'entreprise), les contraintes d'hygiène et de sécurité.

Des entreprises ralentissent leur activité faute de trouver les candidats adéquats.

Impact du numérique

Le numérique est de plus en plus présent dans les entreprises (automatisation, robotisation).

Les jeunes sont très sensibles et à l'aise avec le numérique. C'est également une opportunité pour attirer les jeunes.

Des impacts sur la production automobile avec des besoins sont à prévoir (anticiper le besoin au bon moment, ni trop tôt ni trop tard)

Impact de la transition écologique

Exigence en matière de transition écologique, de RSE, de technologies de réduction d'émission de CO2. Les entreprises orientent leur production vers de l'éco-conception (réutilisation et recyclage de matériaux). Ces notions sont donc à prendre en compte dans les cursus de formation.

Autres impacts

La sensibilisation aux métiers, les moyens de communication pour toucher les jeunes doivent s'ouvrir aux nouveaux modes de communication utilisés par les jeunes : YouTube, Facebook, SMS…

Formation

Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

La formation existe et est bien organisée. Le problème est l'alimentation des candidats.

Enrichir les formations par l'intervention de professionnels.

La formation dans le domaine du numérique est plutôt en avance par rapport aux compétences des entreprises

L'expérimentation de l'apprentissage de 25 à 30 ans est un bon outil, qui complète les dispositifs existants.

Les entreprises recherchent des compétences en dehors de filières établies, dues aux évolutions des usages et de la société, ainsi que des profils « esprits start-up » (rapidité, finesse,). Le développement de nouvelles technologies va conduire à l'émergence de nouvelles compétences (véhicules connectés et les services associés).

Enjeux prioritaires en matière de formation

- Qualification et identification des viviers de main d'œuvre
- Travailler sur les problématiques intergénérationnelles (conflit de génération) – adaptation du jeune à l'entreprise et inversement
- Intégration du numérique dans les formations (« *avoir un coup d'avance sur les entreprises* »)
- Adaptation des formations à l'évolution des métiers et à leurs exigences
- Développement de formations transversales pour les élèves en formation initiale afin de combler les manques dans les domaines techniques
- En formation professionnelle, former au métier de manager opérationnel de terrain (animation, relationnel, encadrement, conduite de projet, ...)

Travail partenarial

- Fédérer les évolutions au moyen de campus des métiers qui regroupent des acteurs multiples intervenant sur la formation pour répondre aux exigences
- Travailler avec les professionnels qui sont les mieux à mêmes de transmettre les informations sur des technologies pointues et spécifiques
- Rapprochement des observatoires de branches et régionaux (observatoire prospectif)
- Maintenir la consultation des différents partenaires concernés pour les ouvertures/fermetures – mise en place de formations
- Comité emploi formation à étendre au territoire Franc-Comtois.

Services à l'automobile et à la mobilité

Date et lieu	21 mars 2017 à Dijon
Participants	ANFA – Rectorat – Pôle Emploi – C2R/EFIGIP – Conseil régional

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Etat des lieux / perspectives

Baisse de l'effectif salarié ces 4 dernières années. Actuellement, stabilisation de l'emploi. Attention toute particulière à accorder à l'activité carrosserie-peinture (tendances peu favorables : trop de formations ?)

Les activités principales de la branche (commerce et réparation automobile) sont impactées par :

- le développement du recyclage / pièces de réemploi (régulation du marché par la délivrance d'un agrément pour les casses par l'Etat,)
- le développement de plateforme d'approvisionnement pour les pièces de rechange au détriment de la vente en magasin, l'impression 3D…
- les évolutions à venir du métier de contrôleurs techniques (marché à ce jour saturé mais évolution réglementaire à venir (responsabilité pénale des contrôleurs donc risque de pénurie- veille à avoir) Actuellement, régulation par l'offre de formation continue de contrôleurs techniques à Chalon sur Saône et POEC en ex Franche-Comté.

En termes de métiers et de compétences :

- Besoin de polyvalence dans certaines petites entreprises notamment en carrosserie / maintenance (à la marge mais un vrai plus pour l'emploi)
- Evolution technologique et réglementaire sur la filière recyclage
- Evolution des métiers transverses (initiative des partenaires sociaux sur les compétences complémentaires à développer en direction de ces métiers + reconnaissance des compétences–échéance fin 2017-)
- Le développement des plateformes d'approvisionnement amène une évolution des compétences : connaissance du métier et vente téléphonique et/ou gestion logistique

Au regard de l'offre globale de formation, pas de difficulté particulière.

Le transport routier est moins touché que le véhicule particulier, il pourrait y avoir une volonté d'orienter de l'un vers l'autre.

Regard sur la formation initiale

La filière CAP, Bac pro et BTS (maintenance des véhicules) vient d'être rénovée et dans la même temporalité.

Une offre en FI par voie scolaire structurée différemment sur les 2 ex régions. En ex Franche-Comté, concentration autour de deux pôles de formation (Gray / Belfort/Montbéliard/Héricourt) ; une offre beaucoup plus disséminée en ex Bourgogne. L'offre et le volume de formation du lycée Viette sur le bassin de Montbéliard sont à questionner (historiquement créée pour alimenter PSA, est-elle toujours adaptée ?) L'offre du bassin de Gray pose également question dans sa volumétrie (90 sortants/an). L'offre sur Autun interroge en ce qui concerne l'insertion des jeunes issus de CAP.

La carrosserie peinture est une préoccupation de la profession (trop de carrossiers formés alors même que la tendance est défavorable et les possibilités de reclassement difficiles). Besoin de salariés formés à haut niveau de qualification, le niveau CAP n'est

pas suffisant pour une insertion professionnelle réussie dans le métier. L'insertion en CAP est profitable à partir du moment où il est préparé par l'apprentissage (et encore davantage lorsqu'il y a poursuite en bac pro ou CQP)
L'offre en maintenance motocycle est sûrement surdimensionnée au regard des besoins en termes d'emploi

A contrario, problématique de la formation de maintenance des véhicules industriels. L'implantation des lieux de formation et l'offre sont conformes aux attentes mais difficultés de remplissage + profil des candidats régulièrement inadapté. Initiative de l'EN/branche pour susciter des vocations par le biais de stages en entreprises en seconde Bac pro.
La profession met en avant le recours à l'apprentissage (« former pour garder ») lié à une culture de fidélisation des salariés (86% de salariés en CDI contre 61% tous secteurs confondus) :

- 7,5% de l'effectif salarié est en alternance.
- La part de l'apprentissage dans la formation initiale est de 44% (contre 30% en moyenne)

Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Bon ration voie scolaire / apprentissage. Offre conforme aux besoins des entreprises.
Expérimentation apprentissage jusqu'à 30 ans-Pour la branche, une opportunité dans le cas :

- De réorientation de la voie générale vers le secteur de l'automobile (par exemple pour le décrochage universitaire).
- D'abandon d'étude prématuré (mais issu d'une formation initiale dans le secteur)

A noter que l'IRP gère le fonds d'assurance de la branche qui permet d'accompagner les apprentis (=FSA régional). Appui à la rémunération à envisager pour promouvoir l'apprentissage jusqu'à 30 ans ?
Pour la branche, nécessité de prioriser la formation des demandeurs d'emploi sur les métiers en tension.

Impacts du numérique

Développement du véhicule connecté, prévisible diminution des accidents et donc de l'activité carrosserie, mais prudence sur le volume de techniciens concernés.

Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Véhicule hybride, électrique : cela reste un marché de niche (tous les salariés ne seront pas concernés). La FC prend le relais sur le sujet (formation de 3 jours). Niveau de maintenance moins important à prévoir sur les véhicules électriques.
Thématique du recyclage intégré aux diplômes.

Autres impacts

L'évolution et les perspectives du secteur sont à envisager au regard des constructeurs. PIA en cours au niveau national pour alimentation des territoires dans un second temps (pour anticiper les compétences attendues en matière d'après-vente automobile)

Sujets divers sur la formation

Moniteurs d'auto-école, BPCASER remplacé par Titre professionnel ECSR (enseignement de la conduite et sécurité routière). Discussion à ouvrir sur la FC des demandeurs d'emploi avec la région et Pôle emploi (incompatible avec CP et POEC)

Enjeux prioritaires en matière de formation

L'information et l'orientation sur les métiers du secteur et ensuite sur les différentes voies de formation existantes (voie scolaire et apprentissage).

L'offre de services annexe au contrat d'apprentissage : Question de l'hébergement sur le lieu de l'entreprise, de la mobilité - transport (en particulier dans les territoires ruraux).
Régulation (stabilisation voire diminution) de l'offre de formation.
Attention particulière à la maintenance du véhicule industriel.

Travail partenarial

Souhait de la branche d'être associée à la commande de formation des demandeurs d'emploi.
Maintien des commissions de régulation de la carte des formations FI.
Intérêt pour les contractualisations E/F (+ d'autres politiques régionales, dynamique des territoires, maintien de l'emploi…)

Transport Logistique

Date et lieu	30 mars 2017 à Dijon
Participants	DIRECCTE - Pôle Emploi – RECTORAT – AFT – OTRE – FNTR Franche-Comté – FNTR/FNTV BFC – Conseil régional BFC - EMFOR

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Perspectives

La profession souligne le poids important de l'aspect législatif qui modifie l'économie du secteur. L'exemple de la récente loi Macron sur l'ouverture du marché des lignes régulières les longues distances en autocars en sont l'illustration. Elle souligne qu'une libéralisation du transport modal, dans le cadre d'une concurrence performante, aurait également des effets sur l'activité du secteur. La révolution numérique impacte le secteur de la mobilité et va engendrer une nouvelle économie.

Le transport routier étant totalement connecté avec les autres modes, on se doit de soutenir la complémentarité des modes sans les opposer les uns aux autres.

Renouvellement des actifs

Le secteur est en tension au niveau des recrutements sur certains métiers (conducteurs routiers, mécaniciens poids-lourds…) ; entre 200 et 250 besoins de conducteurs exprimés pour 2017 et 2018.

Le niveau d'activité de 2008 n'a pas été retrouvé, pour autant un volume important d'actifs est à remplacer (congés de fin d'activité + retraite) mais également de nouveaux besoins en recrutement sont exprimés par les entreprises.

Il faut mentionner également que pendant la crise notre secteur a rationnalisé le travail (non-renouvellement de départ en retraite, organisation nouvelle du travail) mais a mis un point d'honneur à ne pas licencier.

Attractivité des métiers

Pour le secteur du transport de marchandises, le métier de conducteur routier n'offre que peu de perspectives d'évolution (formateur, exploitant.) et le niveau de rémunération (grille conventionnelle) est compensé par un nombre d'heures de travail conséquent (la concurrence déloyale dans la majorité des cas sur le secteur nécessite une forte recherche de rentabilité de la part des employeurs).

Pour le secteur du transport de voyageurs, la pluriactivité et la bi qualification peuvent être des opportunités pour renforcer l'attractivité de certains métiers (conducteurs voyageurs mais pas uniquement).

Dans le cadre d'un ADEC national, signé il y a deux ans, la question de la pluriactivité a été envisagée soit en interne au secteur soit en externe. Des expériences ont réussi avec des actifs en recherche d'un complément d'activité (indépendants, agriculteurs.). Mais l'intermittence du contrat (horaires journaliers matin et soir) avec une amplitude importante peut constituer un frein

Les contraintes fortes (temps de conduite, repos hebdomadaire, amplitude du travail…) qui pèsent sur le secteur rendent difficile l'inscription de ces métiers dans un GEIQ ou un GE à l'échelle des territoires infra régionaux.

Le turn-over des conducteurs de voyageurs scolaires reste assez important mais ces emplois représentent aussi une possibilité de retour à l'emploi, de complément de retraite, de choix de vie (le transport scolaire est beaucoup occupé par des 55-65 ans)
Enfin, les autres métiers de la branche liés à l'organisation des flux (exploitation, gestion, etc…) souffrent d'une réelle méconnaissance de la part du public alors qu'ils offrent de réelles perspectives d'évolution.

Impacts du numérique

Les plateformes numériques de mise en relation (partage de véhicules…) se développent et nécessitent une approche renouvelée de la part des exploitants. Des expérimentations de véhicules autonomes sont en cours mais les effets se feront sentir à long terme.
Des impacts plus rapides sont à attendre sur la logistique (évolution des métiers), nécessité de veille sur les métiers d'opérateurs (socle de compétences minimum). Un lien avec l'étude d'évolution des métiers de la logistique est à opérer (C2R / Bourgogne).
L'évolution technologique des véhicules, tel que le développement des boites prédictives (pilotés par géolocalisation) nécessite des connaissances nouvelles en informatique pour les mécaniciens comme pour les conducteurs

Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Le secteur du transport routier de marchandises s'est engagé sur la transition et sur un mixe-énergétique, en particulier avec le modèle économique du GNV (Gaz Naturel Véhicule)
Formations à l'éco conduite développées et intégrées dans la formation initiale (FIMO) et la formation continue (FCO) des conducteurs.
Parallèlement, les entreprises se sont engagées dans un processus volontaire de diminution des émissions de CO2 (Objectif Co2) et peuvent aujourd'hui poursuivre la démarche par l'obtention d'un label (validé par l'ADEME).

Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

A savoir, la profession a toujours accompagné le système éducatif de formation initiale, par le biais d'une convention avec l'Education Nationale (apports pédagogiques et financiers et dotation de véhicules), en développant historiquement le CAP de conducteur routier. Ce partenariat a permis d'avoir une offre de formation qui répond globalement à la demande.
Il est rappelé la particularité de l'offre de formation initiale de conducteur routier sur Chalon sur Saône qui permet à des jeunes sortant de collège, après un CAP de conducteur livreur marchandises en 2 ans de préparer le CAP de conducteur routier de marchandises en 1 an. Ce qui évite l'écueil de voir des titulaires de CAP ne pas pouvoir exercer leur métier en raison de leur âge (moins de 18 ans), et qui leur permet également d'obtenir l'ensemble des permis poids lourds (C et CE). La profession serait favorable à envisager une offre de ce genre sur Nevers (4 places).
Il est indiqué par la profession que le nombre des sortants de formation initiale reste faible au regard du nombre de personnes à recruter et que la formation continue vient largement en complément.

Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Le pilotage des voies de formation est principalement orienté par le national, en particulier sur les référentiels des titres professionnels ou diplômes. Des CQP se créent actuellement (secteur du déménagement en cours de validation).
L'expérimentation de l'apprentissage pour les + de 25 ans pourrait être opportune pour des formations dans le supérieur, par le développement de titres professionnels.
Nécessité d'un approfondissement.

Autres sujets qui questionnent l'offre de formation

La publication de l'enquête spécifique sur l'insertion des jeunes issus de la filière de formation initiale par l'observatoire de l'AFT, sortants 2016 est prévue en juin 2017

Une évolution des référentiels bacs pro transport et logistique est en cours et devra conduire à une surveillance et une évolution de l'offre régionale.

Les recrutements sur les bacs pro logistique sont difficiles mais l'orientation est confortée pendant la formation et la poursuite d'étude met en évidence un intérêt des jeunes pour la filière lorsqu'ils l'intègrent.

Enjeux prioritaires en matière de formation

Optimiser l'efficience de la formation continue des demandeurs d'emploi en rapprochant davantage les besoins des entreprises de la nature des formations mises en place et en articulant les financements (comité des financeurs). Davantage associer les entreprises aux phases de recrutement, en amont de la formation

Participer à la professionnalisation des structures AIO.

Expérimenter un sas de validation de projet pour l'entrée en FC sur les formations de conducteurs routiers.

S'intéresser aux métiers de la logistique (dans la continuité de l'étude menée en Bourgogne par le C2R). Ce point fera l'objet d'une contribution écrite.

Travail partenarial

Association à l'évolution de la carte des FI et de la programmation en matière de FC pour les demandeurs d'emploi.

Implication dans une contractualisation emploi-formation en discussion au sein de la profession.

Sanitaire

Date et lieu	8 mars 2017 à Besançon
Participants	C2R Bourgogne, EFIGIP, Conseil départemental du Jura, Conseil départemental de Côte d'Or, UDES, DRCPNE, Agence régionale de santé, UNIFAF Bourgogne, Université Franche-Comté, Rectorat de Besançon, DAFPIC Dijon, DAFPIC Besançon, Pôle emploi, Université Bourgogne, ANFH Bourgogne, ANFH Franche-Comté, Région Bourgogne Franche-Comté

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Propos introductifs (par Isabelle Wertheimer)

1) Présentation du CPRFDOP
2) Compétences de la région sur le secteur sanitaire et social
3) Présentation socio-économique de la région Bourgogne Franche-Comté
4) Présentation du secteur sanitaire

NB : Les universités doivent compléter le recueil de données avec les formations dispensées (DU DUT Master…) et manquant à la présentation.

La Gouvernance

➢ Annonce de la réactivation du réseau régional d'observation à l'échelle de la grande région avec une première réunion prévue le 16 mars prochain

➢ Importance de la notion de gouvernance partagée, elle doit être claire afin que chacun trouve sa place.

Attention Sage-femme : désormais c'est un diplôme du niveau I, dans les éléments chiffrés présentés par EFIGIP elles sont comptabilisées en niveau II car la première promotion sortant avec un niveau I le sera en 2018

Beaucoup de flou autour du paysage et du contexte dans lequel se situe les formations paramédicales : Universitarisation des diplômes d'Etat, fusion des régions, GHT… => besoin de repères forts.

Quel lien avec le schéma régional des ressources humaines en santé en cours de réalisation par l'ARS ?

Parmi les 10 objectifs poursuivis par le schéma de l'ARS celui de l'adéquation des besoins de formation au regard des besoins en emplois => les travaux sont conduits en associant étroitement la Région.

Groupe de travail sur le potentiel de stages dans toutes les disciplines paramédicales pour savoir si le potentiel BFC est suffisant par rapport au besoin de l'offre de formation.

Quel lien avec les GHT (qui ont parmi leurs compétences la formation) ?

Toujours en attente d'un décret ou de préconisation du ministère sur la thématique des instituts.

Par ailleurs, les membres du GHT sont fortement mobilisés sur les deux premiers axes : PMP et la mutualisation des moyens. L'axe formation n'est pas une priorité.

L'ARS insiste sur l'esprit de la loi :

- coordination des instituts ≠ direction commune

- La fonction de coordination devrait être portée par un directeur des soins (et pas par un directeur d'établissement)

Intervention de l'Université : question de l'accréditation des formations paramédicales (2017-2023)

L'accréditation fait référence aux modalités d'ouverture ou de reconduite d'une formation au sein de l'université.

Réduction de la voilure due au contexte financier des universités ; peu de visibilité sur l'offre de formations/modules qui seront dispensés (y compris à la rentrée 2017). Possibilité d'ouverture et de fermeture d'une année sur l'autre compte tenu de l'absence de compensation par l'Etat de ces transferts.

L'université de Bourgogne attire l'attention sur les modèles économiques des formations dispensées.

En ce qui concerne les pratiques avancées, les textes sont en attente et la DRCPNE FP rappelle que les IFSI peuvent par leurs compétences et leur maillage participer auxdites formations.

⇨ Essayer de construire un rétro-planning pour intégrer les données de chacun.

Attraction et attractivité des filières, orientation, territorialisation, universitarisation et offre manquante

Niveau V / Bacs pros

Long échange sur les bacs professionnels SAPAT et ASSP : ils impactent fortement le profil des apprenants des formations AS et AP : statut / parcours / aide individuelle / ruban pédagogique.
Nécessité de réguler les typologies de publics afin d'assurer la mixité des profils.
A noter que l'apprentissage n'est pas possible sur le volet hospitalier - pas de taxe d'apprentissage = demande d'adapter la législation sur le volet en question.
Quid des prépas-concours = sont-elles encore efficaces au vu des voies d'accès au concours/sélection ? Entre 58 et 61% des entrants en formation d'AS à un niveau IV à III

Infirmier et spécialisation/sages-femmes

Infirmier = responsabilités en hausse des tuteurs et accueil des stagiaires
Tutorat très lourd et peu valorisé
Effectifs en formation de spécialisation sur 2 sites distants (CHRU Besançon et CHU Dijon) de 85 km
VAE pas prévue sur les puéricultrices/Quid concurrence EJE
ANFH FC = 40% des IBODE sont diplômés.
IADE = priorités de l'ANFH/ véritable besoin de personnes formées et diplômées
Pas financement sur les CPF – Beaucoup de reports d'entrées en formation.
Importance de la VAE IBODE en Bourgogne, plus qu'en Franche-Comté.
Cartographie des métiers disponibles par l'ANFH avant l'été et demande d'avoir une photographie des faisant-fonctions.
Sages-femmes : quid des effectifs à former ?
Profil qui serait en cours de mutation ??
Orientation vers le libéral et sortie en ambulatoire.
Métier en forte évolution qui n'appelle pas nécessairement une réduction des effectifs à former

Formation de cadres /management

Diplôme de cadre de santé en concurrence avec des masters.

Attention les formateurs doivent posséder le diplôme de cadre de santé qui est toujours obligatoire

Formation en baisse d'attractivité et importance du choix de l'école même si elle est éloignée.

Pour la DRCPNE FP, deux écoles à Besançon et Dijon ne sont pas nécessaires.

La réingénierie du diplôme de cadre est en cours avec un tronc commun, la deuxième année étant consacrée à la spécialisation en gestion/management ou en pédagogie. La formation passerait donc d'une année à deux ans.

Pour les employeurs : formation qui n'a pas une image très positive. Les professionnels sont mobiles, ils ne font pas forcément le choix de la proximité et sont prêts à s'engager dans un organisme de formation éloigné.

Professions de la rééducation

MK = + 30 places en Bourgogne Franche-Comté avec l'ouverture d'une section à Montbéliard.

Université de Bourgogne met en avant la spécificité de l'IFMK de Dijon qui est privé.

Les besoins en emploi de MK sont forts mais problème de l'attractivité du métier en secteur hospitalier par rapport à l'exercice libéral.

Orthophonie = Vraie question et demande réitérée.

Réfléchir aux temps partiels à l'hôpital pour attirer des orthophonistes libéraux.

Développer le multi-employeur notamment dans le cadre des GHT, des GPAS.

Besoin en psychomotriciens et ergothérapeutes en raison du développement des neuro-sciences mais nécessité de lier les besoins avec le doublement du nombre d'écoles depuis 2008.

L'Encadrement et l'exercice encadré sont importants pour les professionnels de santé.

Social

Date et lieu	7 mars 2017 à Besançon
Participants	CREFOP ; C2R Bourgogne, EFIGIP, Conseil départemental du Jura, Conseil départemental du Territoire de Belfort, UDES, DRCPNE, DRCPNE FP, DRJSCS, DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté, UNIFAF Bourgogne, UNIFAF Franche-Comté, UNIFORMATION, Université Franche-Comté, Rectorat de Besançon, DAFPIC Dijon, DAFPIC Besançon, Pôle emploi, Université de Bourgogne, ANFH Bourgogne, ANFH Franche-Comté, Région Bourgogne Franche-Comté

SYNTHESE

Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC

Propos introductifs (par Isabelle Wertheimer)

1) Présentation du CPRFDOP
2) Compétences de la région sur le secteur sanitaire et social
3) Présentation socio-économique de la région Bourgogne Franche-Comté
4) Présentation du secteur sanitaire

NB : Les universités doivent compléter le recueil de données avec les formations dispensées (DU DUT Master…) et manquant à la présentation.

La Gouvernance

➢ **Annonce de la réactivation du réseau régional d'observation à l'échelle de la grande région avec une première réunion prévue le 16 mars prochain.**

Importance de la notion de gouvernance partagée :

- Cf. enquête emploi 2017 relancée pour UNIFAF - réalisation de l'enquête au printemps pour des résultats publiés en octobre
- Demande de la présence active des départements,
- des représentants de l'aide à domicile
- Uniformation / Branche aide à domicile (BAD) : commission paritaire installée le 24 mars prochain – ce qui permettra d'avoir des données et d'apporter des contributions
- Nécessité d'avoir une réflexion globale dans cette démarche : ne pas se limiter à la formation initiale et prendre en compte la formation professionnelle continue
- Rappel des outils existants et travail à conduire sans doute sur la communication et la valorisation de ces outils (les fiches emploi).
- Demande de TISF
- Principe de réalités économiques mis en avant par Uniformation notamment pour les aides-domiciles via le financement des départements
- Ne pas oublier l'alternance, le droit à l'expérimentation et à l'innovation.
- Développer des modes de coordinations type ≈ Conférence des financeurs : nécessité de trouver des effets leviers entre les différentes modalités de financement de la formation professionnelle : réflexion // alternance / contrat de professionnalisation / sécurisation des parcours

Attractivité des filières de formations/ orientation

Territoires et zonages déficitaires = Nièvre, Charolais

Temps partiels = impact sur la logique de formation / emploi transversal animation et travail social
En lien avec la parution imminente du décret sur le transfert des déclarations préalable à la région désormais compétente sur les autorisations des organismes de formation : cela va nécessairement créer un effet d'opportunité ; la région va devoir nécessairement réguler l'appareil de formation selon les besoins des territoires
Aide à domicile = renégociation de la convention collective en cours car trop peu rémunérée.
Diplômes de niveau III (EJE, ES, CESF, ASS…) réingénierie en cours pour septembre 2018 avec création d'un tronc commun.
Service public régional de l'orientation = déficit d'information dans les organismes de formation : diffuser plus largement les fiches métiers
Modalités de financement et d'orientation à travailler pour effet de levier.
Retravailler sur le public qui se présente en formation = trop jeune.
QUID de l'apprentissage
Formation = en cours d'emploi sur 4 ans au lieu de 3 ans ? Adapter les parcours ?
Expérimentation à envisager surtout si les formations sont en ECTS et si bien sur c'est opportun ?
Pas d'avancée sur la question de l'universitarisation des diplômes du social

Territoire : regroupement d'instituts, enseignement à distance, universitarisation

Pas de proposition.

Offre manquante, sous ou sur dimensionnée

Unifaf : enquête emploi de 2012 avait démontré que pour avoir un AMP qui reste sur le secteur il fallait en former 10

DRCPNE FP : Idem avec moniteur éducateur, la formation étant un tremplin pour devenir éducateur spécialisé (passerelle)

CESF : poste dans les départements, les banques et les bailleurs sociaux/ Nécessité d'investiguer sur le besoin en CESF (beaucoup de proviseurs qui ont le BTS ESF dans leur offre veulent également le CESF pour compléter la filière)

Branche de l'aide à domicile: évolution constatée sur les TISF/ besoin d'avoir également du modulaire et pas du monolithique

Diplôme de cadre : quelle est la position des employeurs ? Sur CAFERUIS, il y a de vrais besoins en raison de la mutualisation des postes entre établissements, mais impression d'une offre surdimensionnée car beaucoup d'éducateurs spécialisés se forment à titre individuel. Attention à ne pas avoir trop de CAFERUIS car l'emploi n'est pas aussi développé que le nombre de titulaires du diplôme. Développement de poste de coordonnateur avec BTS SP3S.

CAFERUIS va rester au niveau II comme les formations ex-niveau III