

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 de 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

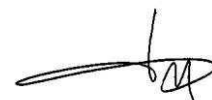
Délibération adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés
(85 voix pour, 15 abstentions)

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

**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 électoral². La fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté est entrée en vigueur le 1^{er} 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'entrepreneuriat, 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.

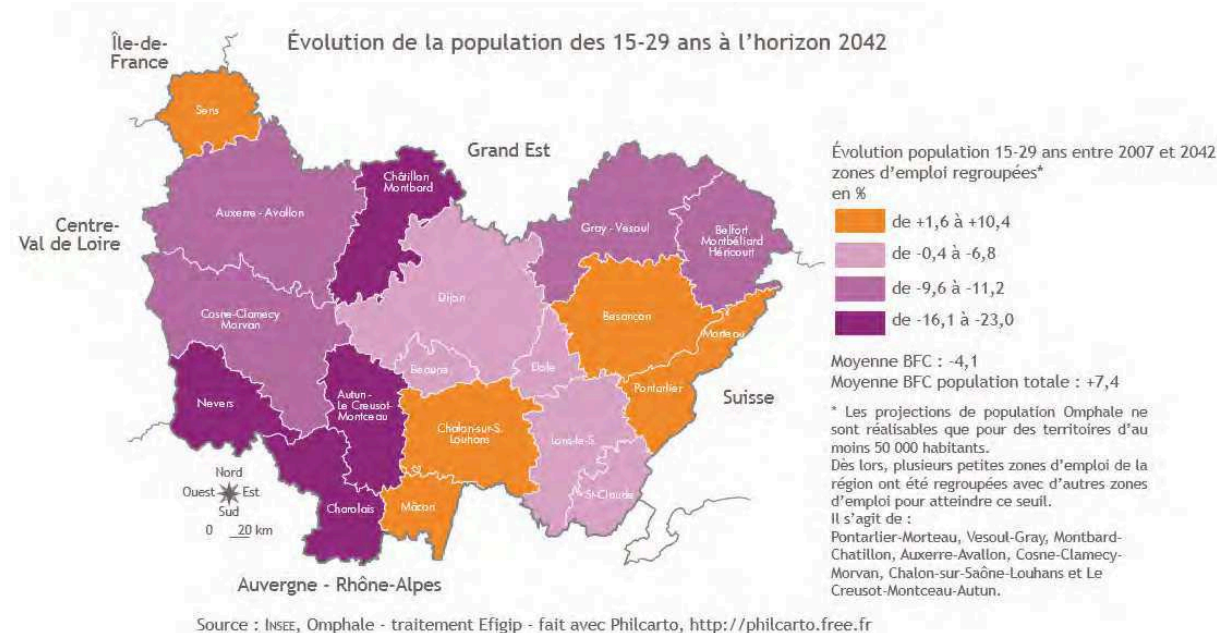
4. Diagnostic territorial

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 2050³, contre 812 000 en 2013.

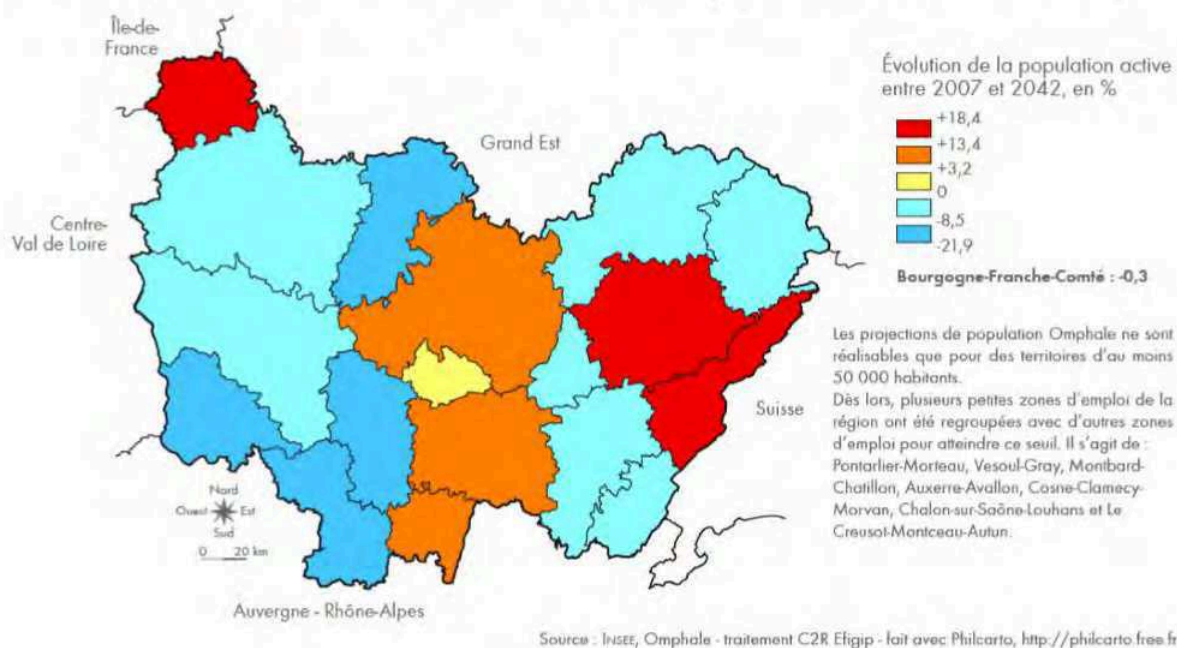
Plus spécifiquement pour la population des 15-29 ans, la Bourgogne-Franche-Comté perdra 4,1% de ces jeunes à horizon 2042 (carte ci-dessous). Pour autant, cette baisse prévisionnelle masque de fortes disparités au sein de la région. La Bourgogne-Franche-Comté se caractérise en effet par des différences 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.

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



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 seniors 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%.

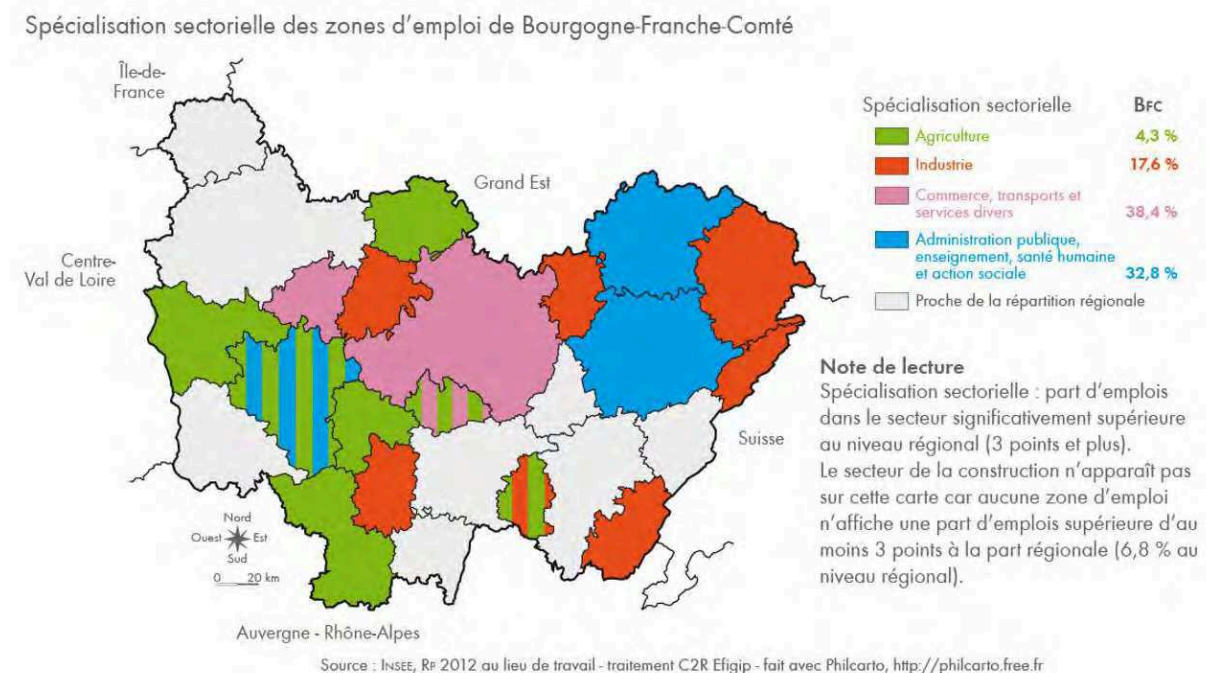
Entre fin 2010 et 2015, l'emploi dans la fonction publique a progressé de 1% (augmentation de 6% de la fonction publique hospitalière et de 3% de la fonction publique territoriale, diminution de 2% de la fonction publique d'état).

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 France⁴ 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 tertiaire⁵ 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.

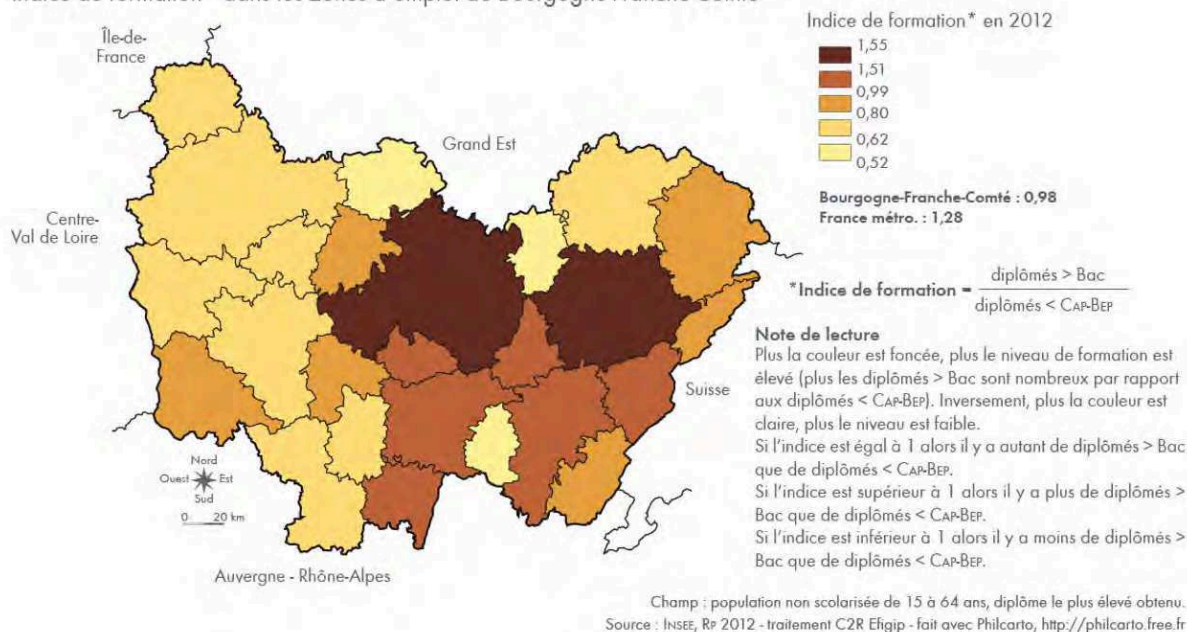
Le niveau de qualification des actifs en emploi se rapproche de la moyenne nationale par une augmentation des proportions de cadres, techniciens et professions libérales et une diminution du nombre d'ouvriers non qualifiés.

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.

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



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 disparaître alors que sur d'autres (notamment ceux des opérateurs) de nouvelles compétences sont attendues. Dans le même temps, de nouveaux métiers apparaîtront.

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 nécessaire⁶ 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 3^{ème} 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 1^{er} 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 le 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 cofinçant 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 croître 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 XX^{ème} 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 permettre 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'efficacité 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

Relever le défi des transformations économiques

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

Garantir une offre de formation territorialement équilibrée

Accompagner le développement des compétences liées à l'évolution des métiers

Structurer l'offre de formation sur le territoire régional

Répondre aux besoins des territoires

Prioriser la qualification des publics peu ou pas qualifiés

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

Sécuriser les parcours (professionnels et de formation)

Encourager le développement de la qualité des formations

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

Agir sur le territoire
Répondre aux besoins
formation
Accompagner le développement
numérique
identifier les compétences
d'excellence
Associer les acteurs
socioprofessionnels
territoire
l'élaboration
Développement
d'hébergement

Organiser
l'accès à la formation
Lutter contre la précarité

Structurer l'offre
Favoriser l'insertion
situation
Développement
Encourager la qualité

Accompagner les publics
Favoriser l'insertion

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 (vieillesse 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 1 ^{er} 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 : « <i>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</i> »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'utilisateur 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'utilisateur 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**

Actions en direction du grand public

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

Actions en direction des professionnels :

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 1^{er} niveau d'information

Complémentarité des opérateurs et actualisation de leurs connaissances

Diminution du nombre d'étapes franchies par l'utilisateur 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

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.

1^{er} 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

Contexte

Atouts	Faiblesses
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans de 78.1 % (76.1 % National Insee 2011)	La non mixité des métiers, seulement 12 % des métiers sont mixtes (40 % de représentant de l'autre sexe)
Un taux de chômage des femmes moins élevé en Bourgogne Franche Comté (8.8% contre 9.2% pour les femmes au national- 3 ^e trim. 2017)	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 <i>Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté- N 8 du : 15/09/2016</i>
	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)

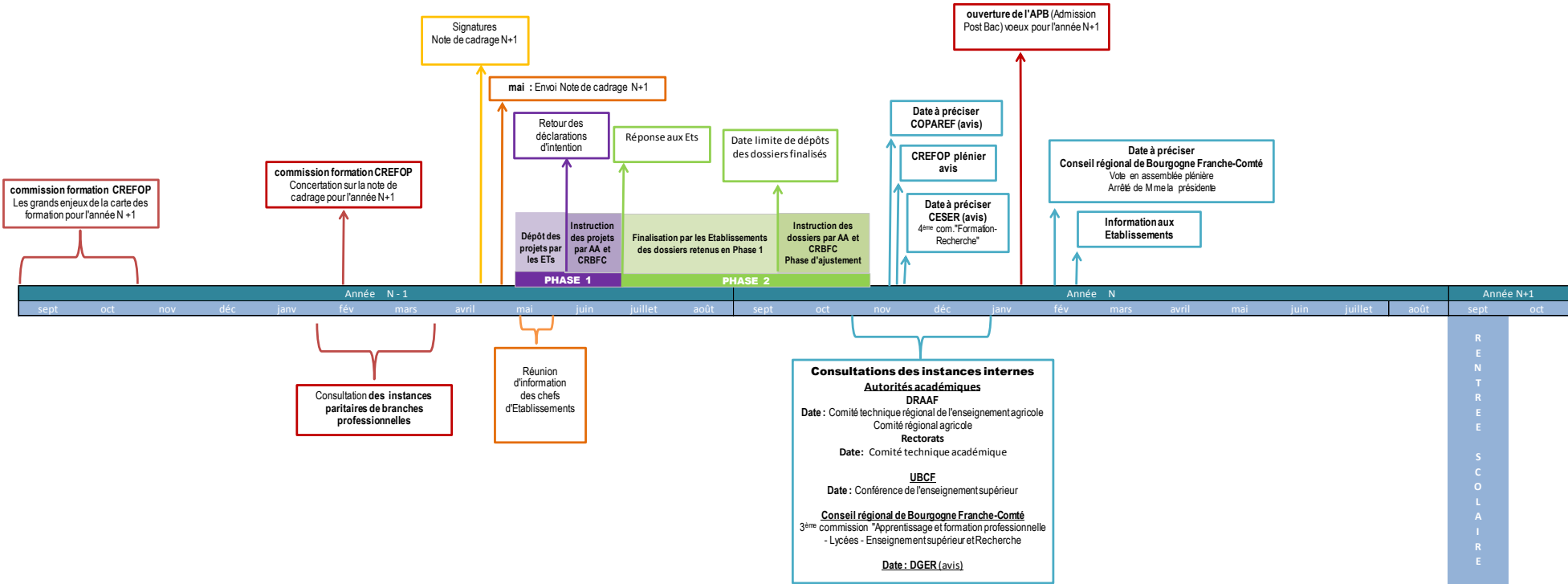
Résultats attendus	1/3 des formations et métiers mixtes d'ici 2025 Réduire le taux de chômage des femmes DELD Atteindre 40% de créatrices d'entreprises Réduire les inégalités salariales femmes hommes par l'élévation du niveau de qualification des femmes les moins qualifiées ou et en situation précaire.
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 1^{er} 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).

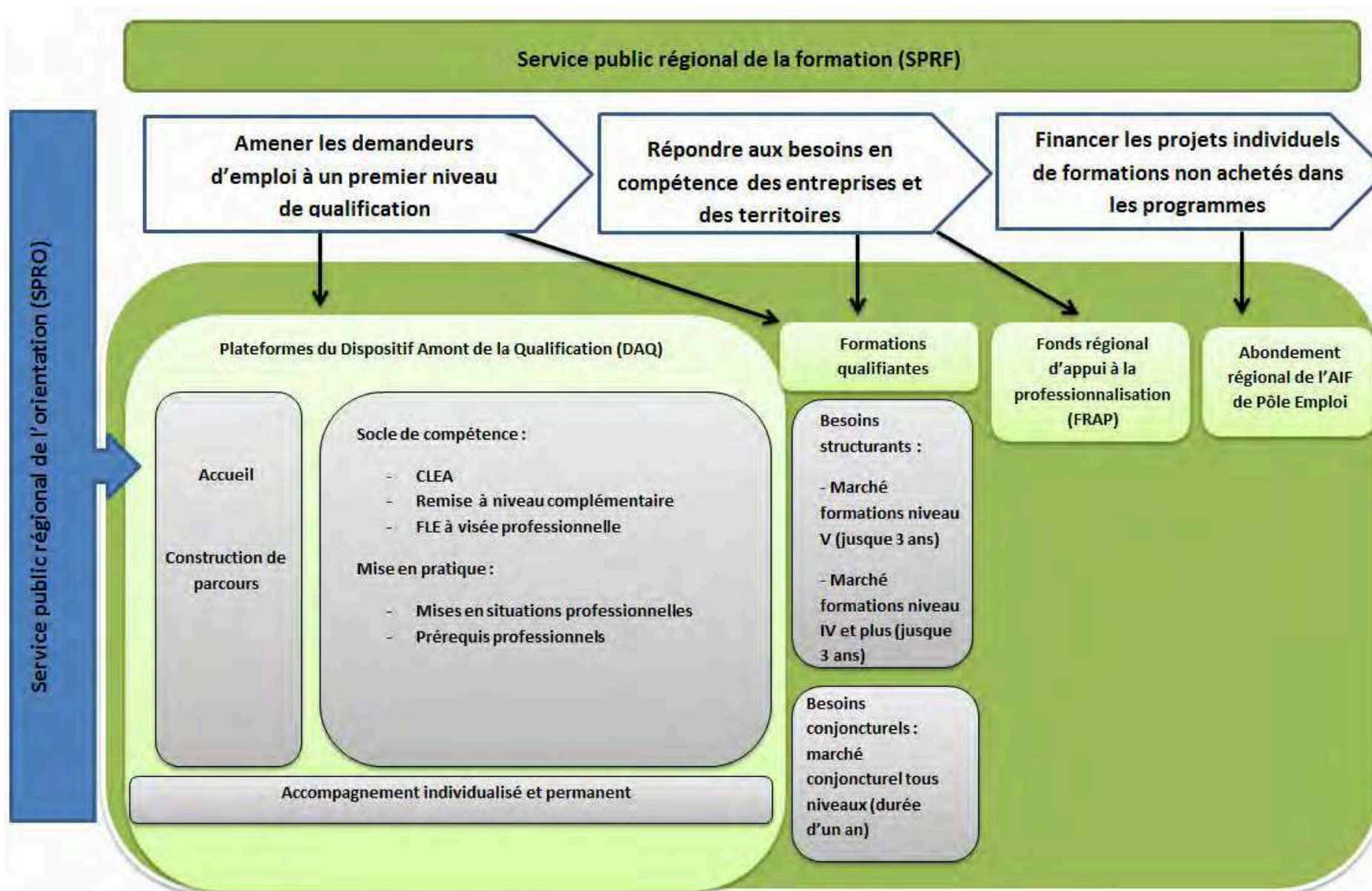
Le SPRF reprend l'ensemble des moyens engagés par la Région en faveur de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi jeunes et adultes, en particulier en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Il permet de structurer sur les territoires une offre de formation pérenne et cohérente, 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 soutien 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



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 agrément 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.

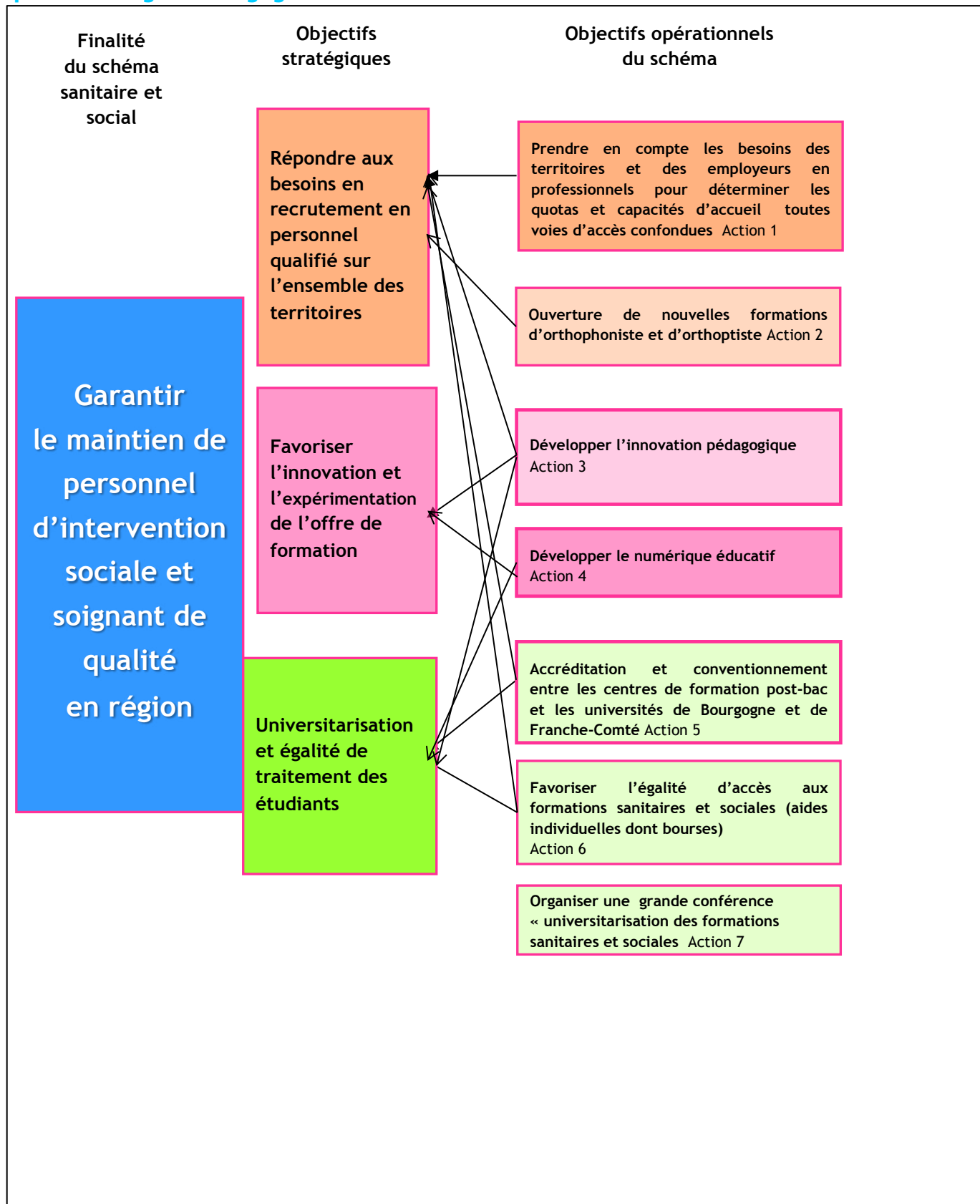
Il fixe les orientations pluriannuelles et les priorités régionales relatives à l'organisation et à l'évolution des dispositifs de formation. C'est un outil de régulation de l'offre de formation visant à renforcer les cohérences et la complémentarité entre les interventions des divers acteurs.

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 agréés 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, décroisonner 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.