

°23_DGS_01

CONSEIL REGIONAL

7 AVRIL 2023

DELIBERATION

**Stratégie régionale des transitions économique et sociale
Pour un développement durable de la Bretagne**

Le Conseil régional convoqué par son Président le 14 mars 2023, s'est réuni le vendredi 7 avril 2023, à l'Hôtel de Courcy à Rennes, sous la Présidence de Monsieur Loïc CHESNAIS-GIRARD, Président du Conseil régional.

Etaient présents : Madame Delphine ALEXANDRE (sauf de 9h30 à 12h00), Monsieur Olivier ALLAIN, Monsieur Nicolas BELLOIR (jusqu'à 18h00), Monsieur Yves BLEUNVEN, Monsieur Tristan BRÉHIER (jusqu'à 17h00), Monsieur Gaël BRIAND, Madame Gaby CADIOU, Monsieur Nil CAOUISSIN, Madame Fanny CHAPPÉ, Monsieur Loïc CHESNAIS-GIRARD, Monsieur André CROCQ (sauf de 10h30 à 12h30), Monsieur Daniel CUEFF, Madame Forough DADKHAH, Monsieur Olivier DAVID (jusqu'à 19h00), Monsieur Florent DE KERSAUSON, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER-DUPIN, Madame Claire DESMARES (jusqu'à 18h30), Madame Virginie D'ORSANNE, Monsieur Benjamin FLOHIC (jusqu'à 17h00), Madame Laurence FORTIN, Monsieur Maxime GALLIER, Madame Anne GALLO, Madame Aziliz GOUEZ (jusqu'à 19h05), Madame Alexandra GUILLORÉ, Monsieur Christian GUYONVARCH, Monsieur Loïc HENAFF, Monsieur Philippe HERCOUËT, Madame Kaourintine HULAUD, Madame Elisabeth JOUNEAUX-PÉDRONO, Madame Katja KRÜGER, Madame Émilie KUCHEL, Madame Carole LE BECHEC, Madame Agnès LE BRUN, Madame Isabelle LE CALLENNEC, Monsieur Patrick LE DIFFON (jusqu'à 16h20), Monsieur Marc LE FUR (jusqu'à 16h35), Monsieur Patrick LE FUR, Madame Aurélie LE GOFF, Monsieur Fabien LE GUERNEVÉ, Monsieur Loïc LE HIR, Madame Gaël LE MEUR, Madame Gaëlle LE STRADIC, Monsieur Arnaud LÉCUYER, Madame Béatrice MACÉ, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Paul MOLAC (sauf de 15h00 à 16h30), Madame Armelle NICOLAS, Madame Gaëlle NICOLAS (à partir de 10h00), Madame Gaëlle NIQUE, Monsieur Goulven OILLIC, Madame Mélina PARMENTIER, Madame Anne PATAULT, Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Fortuné PELLICANO, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN-SARZIER (jusqu'à 15h15), Monsieur Ronan PICHON, Monsieur Pierre POULIQUEN, Madame Christine PRIGENT, Madame Astrid PRUNIER (jusqu'à 12h30), Monsieur Michaël QUERNEZ, Monsieur Guillaume ROBIC (jusqu'à 18h15), Madame Claudia ROUAUX (jusqu'à 18h55), Monsieur Stéphane ROUDAUT (jusqu'à 16h54), Madame Régine ROUÉ, Madame Ana SOHIER, Madame Stéphanie STOLL, Madame Valérie TABART, Madame Renée THOMAÏDIS, Monsieur Arnaud TOUDIC, Monsieur Jérôme TRÉ-HARDY (jusqu'à 19h30), Monsieur Simon UZENAT, Madame Marie-Pierre VEDRENNE, Madame Adeline YON-BERTHELOT (à partir de 10h20).

Avaient donné pouvoir : Madame Delphine ALEXANDRE (pouvoir donné à Madame Katja KRÜGER à partir de 9h30 et jusqu'à 12h00), Monsieur Nicolas BELLOIR (pouvoir donné à Madame Gaëlle NICOLAS à partir de 18h00), Monsieur Tristan BRÉHIER (pouvoir donné à Madame Anne PATAULT à partir de 17h00), Monsieur André CROCQ (pouvoir donné à Madame Carole LE BECHEC à partir de 10h30 et jusqu'à 12h30), Monsieur Olivier DAVID (pouvoir donné à Madame Béatrice MACE à partir de 19h00), Madame Claire DESMARES (pouvoir donné à Monsieur Loïc LE HIR à partir de 18h30), Madame Julie DUPUY (pouvoir donné à Madame Claire DESMARES jusqu'à 18h30), Monsieur Benjamin FLOHIC (pouvoir donné à Monsieur Daniel CUEFF à partir de 17h00), Madame Aziliz GOUÉZ (pouvoir donné à Monsieur Nil CAOUISSIN à partir de 19h05), Madame Gladys GRELAUD (pouvoir donné à Madame Gaby CADIOU), Monsieur Olivier LE BRAS (pouvoir donné à Madame Fanny CHAPPÉ), Monsieur Patrick LE DIFFON (pouvoir donné à Madame Isabelle LE CALLENNEC à partir de 16h20), Monsieur Marc LE FUR (pouvoir donné à Monsieur Stéphane DE SALLIER-DUPIN à partir de 16h35), Madame Aurélie MARTORELL (pouvoir donné à Monsieur Fabien LE GUERNEVÉ), Madame Véronique MÉHEUST (pouvoir donné à Madame Mélina PARMENTIER), Monsieur Paul MOLAC (pouvoir donné à Monsieur Guillaume ROBIC à partir de 15h00 et jusqu'à 16h30), Monsieur Yvan MOULLEC (pouvoir donné à Madame Agnès LE BRUN), Monsieur Denis PALLUEL (pouvoir donné à Monsieur Arnaud TOUDIC), Monsieur Stéphane PERRIN-SARZIER (pouvoir donné à Monsieur Michaël QUERNEZ à partir de 15h15), Madame Astrid PRUNIER (pouvoir donné à Madame Renée THOMAÏDIS à partir de 14h00), Monsieur Guillaume ROBIC (pouvoir donné à Monsieur Philippe HERCOUËT à partir de 18h15), Madame Claudia ROUAUX (pouvoir donné à Madame Elisabeth JOUNEAUX-PÉDRONO à partir de 18h55), Monsieur Jérôme TRÉ-HARDY (pouvoir donné à Madame Emilie KUCHEL à partir de 19h30), Monsieur Christian TROADEC (pouvoir donné à Madame Kaourintine HULAUD), Madame Adeline YON-BERTHELOT (pouvoir donné à Monsieur Philippe HERCOUËT jusqu'à 10h20).

Vu le code général des Collectivités Territoriales ;

Après avoir pris connaissance de l'avis formulé par le Conseil Economique Social et Environnemental lors de sa réunion du 27 mars 2023 ;

Vu les échanges en commission « Formation, orientation et langues de Bretagne », en commission « Économie », en commission « Jeunesse, égalité et citoyenneté », en commission « Climat, transitions et biodiversité » et en commission « Aménagement et mobilités » en date des 29 mars, 30 et 31 mars 2023 ;

Au vu du rapport présenté par Monsieur le Président du Conseil régional ;

Vu les amendements approuvés en séance (n°1, 2 réécrit, 4, 5, 6 réécrit, 7 réécrit, 8 réécrit, 10 réécrit, Président 1, Président 2, 11, 14 réécrit, 15 réécrit et 16) ;

Et après avoir délibéré, à 12h28 ;

DÉCIDE

Les groupes Écologistes, Les Écologistes de Bretagne et Rassemblement National votent contre ; les groupes Hissons haut la Bretagne et Breizh a-gleiz s'abstiennent.

- **D'ADOPTER la SRTES ci-annexée, entraînant ipso facto l'adoption du CPRDFOP, de la SRDEII et de la SRESR.**

Le Président,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

Session du Conseil régional - 6 et 7 avril 2023

Stratégie régionale des transitions économique et sociale Pour un développement durable de la Bretagne

C'est en décembre 2021 que notre assemblée, dans un souci de simplification et pour tenir compte des impacts de la crise écologique et du changement climatique, de la pandémie, de la guerre en Ukraine, du choc inflationniste et de la crise du recrutement a décidé d'engager un travail d'élaboration d'une stratégie intégrée, faisant le lien entre les schémas régionaux de l'orientation et des formations (CPRDFOP) de développement des entreprises (SRDEII) et de l'enseignement supérieur et recherche (SRESR).

Depuis près de 18 mois, la concertation approfondie qui a été engagée a permis de valider pleinement cette option innovante et de donner du contenu à l'ambition bretonne pour un développement durable et solidaire, prolongement de la Breizh COP, et inspiré par les nombreux travaux du CESER, alliant enjeux environnementaux et sociaux aux objectifs de création de valeurs.

Le document qui est soumis au vote du Conseil régional et préalablement à l'avis du CESER tient ses engagements. Il est le fruit d'une large et très ouverte co construction (dont les étapes et les partenaires sont rappelés dans le document). On doit notamment rappeler les différents épisodes ayant mobilisé les élus régionaux : trois inter-commissions dédiées, un débat lors de la session de juin 2022 et des sollicitations individuelles de chacun des élus. Le Conseil régional salue l'implication forte qui a été celle des groupes politiques en interne et des partenaires extérieurs, notamment ceux que réunissent la CTAP et la conférence des EPCI, le CREFOP, le CCRRDT.

Ce document propose dans un format synthétique, pour en favoriser la lisibilité et l'appropriation par tous, une réelle stratégie à visée opérationnelle reposant sur des choix et des priorités clairs et forts. Comme nous nous y étions engagés, il ne réinvente pas l'intégralité de l'action collective et des politiques publiques, et assume des continuités, mais il est un instrument de priorisation, il cible les objectifs désormais partagés, il pose une méthode et une démarche tendant à conforter l'efficacité et l'efficience de l'action.

Ces priorités sont au nombre de six :

Trois orientations politiques majeures :

- Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes
- Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté
- Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel

Et trois axes transversaux :

- Conforter la dimension maritime de la Bretagne
- Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques
- Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité

On souligne ici le positionnement au premier rang de nos préoccupations des transitions environnementales. On souligne l'importance de l'enjeu de la production et de la création de valeurs dans un esprit de souveraineté nationale et européenne. On insiste enfin sur le lien profond entre ces défis et l'urgence de conforter la cohésion sociale.

Mais on jugera vraiment de la force de ces orientations dans la manière dont elles seront mises en œuvre et dans l'impacts de ces ciblage prioritaires sur l'évolution de nos actions collectives régionales. Des objectifs et des trajectoires de ces transformations sont proposés dans la stratégie.

C'est en cela que le présent document n'est pas un plan, pas même un schéma au sens classique du terme mais une démarche de transition, pour accompagner collectivement les transformations de la Bretagne. Elle se déploiera sur toute la durée du mandat, sera animée et suivie en appui sur une gouvernance mieux organisée et des outils d'évaluation dont la construction partagée sera un premier chantier important (décrit dans le document proposé).

Ce qui est soumis à votre débat et à votre approbation, ce sont donc les priorités politiques retenues ensemble, c'est une méthode pour engager une dynamique, c'est un système de gouvernance devant permettre une plus forte mobilisation de tous, de manière convergente, dans l'esprit d'engagement qui est celui de la Breizh COP.

Cette mobilisation de toutes et tous est possible car ce dont il est question concerne l'avenir de la Bretagne et puise dans son identité, les singularités bretonnes et le ciment de son pacte social les forces nécessaires à ces évolutions.

En approuvant l'ensemble de la SRTES, il vous est proposé de valider ipso facto les trois blocs qui la constituent que sont le CPRDFOP, la SRDEII et la SRESR dont chacun, au titre de la loi, a sa propre existence juridique et réglementaire.

Le CPRDFOP ainsi fait l'objet d'un avis formel du CREFOP au sein duquel il a été bâti et au sein duquel il sera suivi et piloté. Il est par ailleurs un contrat co-signé à minima par l'Etat et la Région et selon notre souhait par l'ensemble des partenaires sociaux.

La SRDEII, qui a fait l'objet d'un avis formel de la CTAP a vocation à être validé par un arrêté préfectoral.

Globalement, le Conseil régional proposera aux acteurs du quadripartisme de signer spécifiquement le CPRDFOP, mais plus largement l'ensemble du document et l'ensemble des trois stratégies qu'il comporte. Cela matérialiserait le progrès en transversalité des approches et renforcerait la dynamique d'engagement de tous dans les défis qui nous mobilisent.

Le Conseil régional entend engager la mise en œuvre de cette dynamique dès l'adoption de la SRTES et pour cela ouvrir les travaux par chantiers (même si plusieurs d'entre eux le sont déjà) dans le cadre des instances de gouvernance existantes, y préciser les objectifs, les acteurs mobilisés, les outils de pilotage, le calendrier.

Un événement de lancement des travaux sera proposé avant l'été ou à l'automne, avec l'installation de l'instance de pilotage et de mobilisation « Bretagne SRTES », réunissant l'ensemble des acteurs ayant participé à son élaboration. Cette réunion sera l'occasion de baptiser la démarche d'un nom plus porteur que le sigle de SRTES qui, s'il a le mérite de dire ce qu'il recouvre, a le défaut de la fade saveur technocratique.

Je vous demande de bien vouloir débattre de ces propositions et d'adopter la SRTES, entraînant ipso facto l'adoption du CPRDFOP, de la SRDEII et de la SRESR.

Le Président

Loïc CHESNAIS-GIRARD

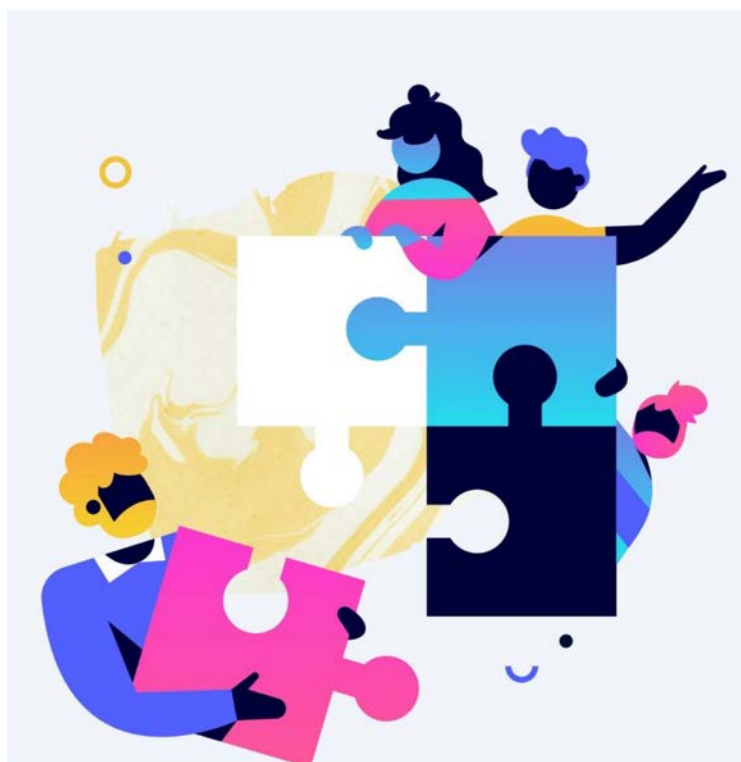
CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

SRDEII : schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation

SRESR : schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche

Stratégie régionale **transitions économique et sociale**

BRETAGNE 2023 - 2027



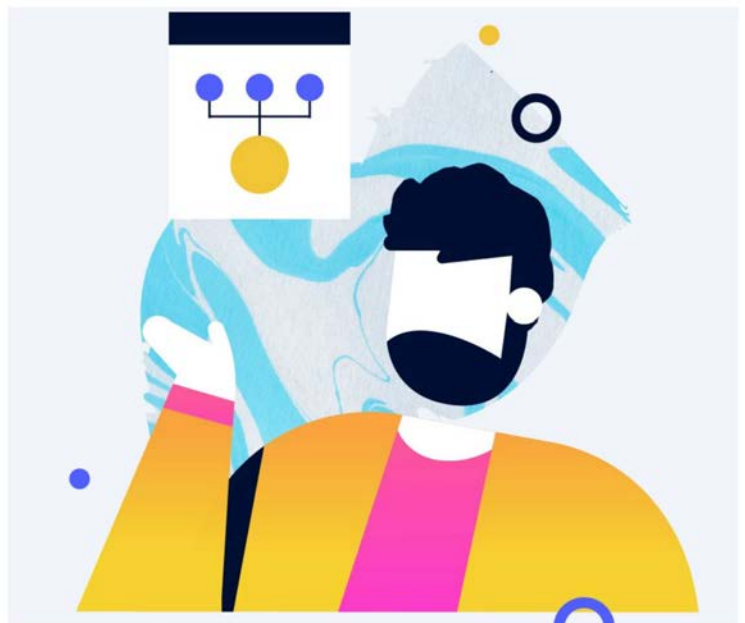
SOMMAIRE

I - LA SRTES, PRINCIPES DIRECTEURS ET AMBITION PARTAGEE.....	5
I.1 LA SRTES, UNE AMBITION PARTAGEE, FRUIT D'UNE DEMARCHE DE CO-CONSTRUCTION.....	9
I.2 LA STRATEGIE BRETONNE : L'HUMAIN AU CŒUR.....	13
I.3 TROIS ORIENTATIONS PRIORITAIRES.....	16
I.3.a Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes.....	16
I.3.b Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté.....	18
I.3.c Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel.....	19
I.4 TROIS AXES TRANSVERSAUX.....	21
I.4.a Conforter la dimension maritime de la Bretagne.....	21
I.4.b Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques et sociales..... ;	22
I.4.c Renforcer le rayonnement de la Bretagne at maîtriser son attractivité.....	23
II. TROIS STRATEGIES CONVERGENTES AU SERVICE DES TRANSITIONS, DE LA SOUVERAINETE ET DE LA COHESION SOCIALE.....	24
II.1 UNE STRATEGIE POUR RENFORCER LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	25
II.1.a Trois orientations prioritaires.....	26
II.1.B Huit grands chantiers thématiques.....	42
II-2 UNE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE POUR LES ENTREPRISES ET LES FILIERES.....	65
II.2.a Trois orientations prioritaires.....	66
II.2.b Trois axes transversaux.....	70
II.2.c Quatorze grands chantiers thématiques.....	74
II-3 UNE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE EN BRETAGNE.....	98
II.3.a Trois orientations prioritaires.....	100
II.3.a Trois axes transversaux.....	104
II.3.b Sept grands chantiers thématiques.....	111

III. LA SRTES, UNE STRATEGIE PILOTEE.....	119
III.1 NIVEAU 1 - PILOTAGE STRATEGIQUE AU PLAN REGIONAL.....	120
III.1.a Une instance large de mobilisation des acteurs	120
III.1.b Une instance de coordination	121
III.2 NIVEAU 2 - UN ETAGE DE PILOTAGE/PROGRAMMATION OPERATIONNELLE.....	121
III.2.a Des instances et outils orientés « filières ».....	121
III.2.b Des instances et outils orientés « territoires ».....	121
III.3 NIVEAU 3 - MISE EN ŒUVRE ET OUTILS DE SUIVI.....	122
III.3.a Un pilotage opérationnel par chantier.....	122
III.3.b Un dispositif de suivi/évaluation.....	122
III.3.c L'évolution des politiques régionales.....	124
ANNEXES.....	126

I.

La SRTES, principes directeurs et ambition partagée



I - LA SRTE, PRINCIPES DIRECTEURS et AMBITION PARTAGEE

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

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

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

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

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

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

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

A des défis universels, la SRTES apporte des réponses bretonnes

Ces défis se présentent en Bretagne comme dans l'ensemble des autres régions d'Europe occidentale. Ils ne nous sont pas spécifiques et pourraient conduire à y apporter les mêmes réponses que partout ailleurs. La stratégie bretonne se doit au contraire de puiser et d'ancrer ses solutions dans les réalités locales, dans nos spécificités. Il convient pour cela de valoriser nos atouts et nos forces et d'être pleinement conscients de nos faiblesses. C'est ce que le travail de diagnostic, par le biais d'une matrice AFOM, a permis de faire émerger et de partager¹. Les grands atouts différenciant de la Bretagne (prise dans son périmètre géographique historique, tenant compte du poids économique majeur de la Loire Atlantique) devront ainsi être valorisés et mobilisés :

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

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

La SRTES, stratégie intégrée et transversale est une démarche innovante

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

Cette intégration vise plusieurs objectifs :

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

¹ Annexe N°5

souveraineté ou ceux de la cohésion sociale. S'inscrire dans une vision globale du développement durable, telle que toujours proposées par le CESER.

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

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

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

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

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

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

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

Un document simplifié

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

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

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

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

- **Le document d'orientations des formations professionnelles**, document prospectif et programmatique, prévu par la loi, proposant pour 19 secteurs économiques de la Bretagne des éléments d'analyse de leur contexte et de prospective à moyen terme des emplois et des compétences. Sur cette base sont synthétisées des orientations à prioriser dans le l'offre de formations initiales et continues ;
- **Un schéma de développement des formations sanitaires et sociales** qui formalise une contribution essentielle du Conseil régional, sur ses propres compétences à une politique de santé et d'aménagement du territoire, autant qu'à une politique de formation, essentielles dans un contexte de fort vieillissement de la population.
- **La stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire**, élaborée dans le cadre de la CRESS et de la conférence régionale, réunissant l'ensemble des partenaires de ces secteurs structurants de l'économie bretonne. Elle fixe les grandes priorités de la stratégie régionale pour les années 2021/2024 ;
- **Les feuilles de route des stratégies métropolitaines de développement économique** de Rennes et de Brest, construites en articulation avec le Conseil régional. Elles fixent les priorités des deux métropoles et de leurs territoires en matière de soutien aux entreprises et d'attractivité et leur rôle moteur dans le développement de l'ensemble du territoire régional ;

La stratégie régionale de spécialisation en recherche et innovation, S3², remise à jour en 2020 qui définit des priorités, des domaines d'innovation stratégique et une méthode de travail collectif pour accroître en Bretagne la création de valeur n'est pas annexée au document mais fait intégralement partie de la SRTES et en est un élément commun aux trois blocs qui la constituent. Elle est consultable sur le site de la Région.

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

I.1 LA SRTES, UNE AMBITION PARTAGEE, FRUIT D'UNE DEMARCHE DE CO-CONSTRUCTION

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

Un calendrier adapté à l'ambition de co-construction

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



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

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

Ont été saisis les membres du CESER, les membres du CREFOP, des branches professionnelles, de la conférence sociale, les membres du CCRRDT, les collectivités de la CTAP et tous les EPCI, les membres des directoires de BCI et BDI, les acteurs de l'économie sociale et solidaire, des acteurs de la conférence

régionale de l'égalité, etc. Au-delà de leurs retours individuels des réunions dédiées du CREFOP, du CCRRDT, du bureau de la Conférence sociale, les 60 EPCI et une réunion des directoires de BCI et BDI ont eu lieu.

2 – **De septembre à novembre 2022**, étape de travail sur la définition d'objectifs et les chantiers opérationnels. Il s'est agi de groupes de travail thématiques³ qui se sont chacun réunis deux fois. Une première pour partager des objectifs sur chacune des thématiques et une seconde pour partager les contours des chantiers prioritaires à retenir.

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

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

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

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

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

³ Document d'analyse des groupes de travail disponible sur demande

- **Le HCBC** aura été invité à participer aux groupes de travail et tenu informé du projet dans son ensemble. Invité à formuler un avis tant sur la cohérence globale de la démarche que sur ses liens avec les enjeux climatiques, il aura dédié au sujet une réunion de travail spécifique ;

Les réunions de ces instances, se sont par ailleurs articulées avec les sollicitations pour avis et contribution adressées à leurs membres de manière individuelle dans le cadre des réflexions sur le diagnostic ou des groupes de travail techniques. Cela a été complété par la sollicitation d'acteurs spécifiques comme les membres **des directoires de BCI et BDI** ou des acteurs de l'égalité femmes/hommes, membres du **Conseil pour l'égalité Femmes/Hommes** qui ont été invités aux groupes de travail thématique ; ces travaux se sont aussi articulés avec de très nombreux contacts et échanges bilatéraux avec de nombreux acteurs, Métropoles, réseaux consulaires, chambre de l'ESS etc.

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

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

Des enseignements forts, intégrés dans le document final

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

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

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

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

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

- Les enjeux liés aux **transitions énergétique et écologique** ;

- Les enjeux **de souveraineté et de création de valeur** ;
- Les enjeux **de cohésion sociale**.

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

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

- L'importance des questions **d'équilibre territorial**, dans une double acception : nécessité de valoriser chacun des territoires de Bretagne dans un souci d'équité et d'équilibre (répondre aux risques de fracture territoriale et d'aggravation des différences de dynamiques de développement ou de sur-polarisation des activités et des richesses), mais également reconnaissance des territoires de proximité comme étant les espaces essentiels de mise en œuvre opérationnelle du développement et de coopération effective des acteurs (principe de subsidiarité) ;
- La **force du maritime** comme atout majeur et vecteur de différenciation de l'économie bretonne, à la fois en appui sur ses secteurs et filières mais également comme espace de conquête, d'innovation et d'image ;
- La nécessité de revisiter nos ambitions en matière de **rayonnement et d'attractivité** pour mieux les cibler.

Ils ont aussi rappelé plusieurs sujets de préoccupation :

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

L'émergence d'une interrogation existentielle dans notre société sur **le sens de la vie et singulièrement du travail**, qui percute l'ensemble des réponses que peut apporter l'action collective et publique. Cette interrogation touche directement la question du recrutement dont on mesure les tensions actuelles

et à venir et son impact majeur sur les perspectives de développement. Elle conduit à abandonner l'idée qu'on pourrait y répondre par des solutions mécanistes et parcellaires. On ne résoudra pas l'équation par le seul renforcement de l'adéquation entre formations et besoins ou par la seule amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou par la seule amélioration des conditions salariales dans l'entreprise... La réponse, forcément globale et multiple appelle à repenser en profondeur les conditions de l'attractivité des métiers et du travail, leur place, leur « mission » et leur reconnaissance dans la société. C'est un exercice de refondation du pacte social qui se présente et doit mobiliser le dialogue social.

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

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

La nécessité de faire le lien entre enjeux de développement et objectif du « **zéro artificialisation nette** » en Bretagne à horizon 2050 en partageant et en mettant en œuvre une réelle stratégie foncière à même de permettre et soutenir le développement économique et résidentiel de l'ensemble des territoires bretons, avec l'exigence d'équilibre et de solidarité entre les territoires comme boussole.

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

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

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

I.2 LA STRATEGIE BRETONNE : L'HUMAIN AU CŒUR

Une stratégie portée par des valeurs partagées

Cette ambition bretonne de développement économique et social est tout entière orientée vers le bien vivre des bretonnes et bretons, qui sont, par construction, les bénéficiaires finaux de l'action collective. **Bien vivre**, c'est la possibilité de s'intégrer dans la société et l'emploi, de subvenir à ses

besoins, de trouver un épanouissement personnel dans la vie en général et dans le travail en particulier, de choisir son lieu de vie et de travail, de contribuer au mieux à la dynamique de la vie sociale, culturelle, associative, sportive et démocratique, etc. **Bien vivre pour tous implique donc une économie dynamique, innovante, productive et créatrice de richesses.**

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

Cette vision est optimiste, elle refuse d'opposer compétitivité, développement social et préservation écologique. Elle mise sur le progrès. Elle a foi dans le savoir, la science et la créativité humaine pour développer des réponses innovantes aux multiples défis qui sont devant nous. Elle est volontariste en voulant faire de la Bretagne, quelles que soient ses limites pour répondre aux grands défis planétaires, une actrice porteuse de solutions ; c'est ainsi qu'elle veut s'engager dans les enjeux de souveraineté nationale et européenne, qu'elle entend prendre sa pleine part à l'effort écologique et climatique, qu'elle veut poursuivre le combat pour l'égalité entre femmes et hommes. Une vision qui est celle d'une Bretagne comme « un monde à vivre », dont l'économie ne se fixe comme limite que celle de la soutenabilité de ses productions et le bien-être de ses habitants. C'est donc une région forte de ses compétences, qui produit de la richesse sans altérer les équilibres écologiques et pour permettre la redistribution. Elle repose sur une nouvelle mesure du progrès et du développement, très au-delà des chiffres de croissance du PIB. Ces indicateurs nouveaux qualifient la performance économique et sociale au regard de la résilience des systèmes productifs et de leur respect des limites planétaires et celles des ressources.

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

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

Une stratégie inscrite dans le projet de la Breizh COP

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



I.3 TROIS ORIENTATIONS PRIORITAIRES

I.3.a Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes

Les enjeux sont :

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

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

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

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

Sur le plan défensif, maîtriser et accélérer ces transitions est un impératif pour maintenir le système productif et en conforter la compétitivité. Il s'agit d'anticiper les impacts sur les secteurs et filières qui pourraient subir des chocs de demande majeurs, d'accompagner nos secteurs traditionnels dans leur adaptation, leur mise à niveau et leur redéploiement.

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

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

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

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

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

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

- ⇒ **Permettre un développement soutenable ;**
- ⇒ **S'assurer d'une prise de conscience générale autour des enjeux des transitions.** Pour cela, conforter la place de la science dans la société et dans l'économie, conforter nos outils de connaissance et d'anticipation des mutations, cartographier les secteurs et les types d'acteurs ou de compétences menacés, comme les opportunités devant se présenter, se doter d'outils de mesure de la performance économique innovants et en prise avec les enjeux des transitions ;
- ⇒ **Déployer le Plan Arbre de la Région** pour maximiser les services écosystémiques de l'arbre (atténuation, adaptation, eau, sols, air, etc.) et les valorisations (construction, aménagements, fruits, énergie, agroforesterie, emballage, etc.)
- ⇒ **S'assurer d'une accélération de la « mise à niveau » de notre économie et des compétences** de la société pour répondre au défi des mutations et permettre les adaptations nécessaires. Faire en sorte qu'aucune activité ou entreprise ne périclite par défaut d'information et d'anticipation. L'objectif est de connaître et d'agir en ce sens. Renforcer la GPEC et accompagner les reconversions et transitions de compétences (en tenant compte des enjeux de l'égalité femmes/hommes). Des cibles et objectifs seront déterminés par secteurs et domaines d'action. Ces objectifs seront progressivement intégrés dans l'ensemble des outils et dispositifs existants dans les domaines de l'orientation, de la formation, de l'accompagnement des entreprises. Leur ciblage sera renforcé en ce sens ;
- ⇒ **S'assurer de la capacité de notre économie et de nos entreprises à se saisir de toutes les opportunités** liées aux transitions et de prendre des positions fortes de leadership sur les marchés émergents. Des cibles et objectifs seront déterminés pour un développement soutenable. Ces objectifs seront progressivement intégrés dans l'ensemble des outils et dispositifs existants dans les domaines de l'orientation, de la formation, la recherche et l'innovation de l'accompagnement des entreprises. Leur ciblage et leur critérisation seront renforcés en ce sens. L'orientation, la formation, ainsi que l'accompagnement des entreprises seront mobilisés et leur ciblage sera renforcé autour de ces enjeux ;
- ⇒ **A ce titre valoriser et favoriser le déploiement des nouveaux modèles** de développement en Bretagne et leur intégration au sein de systèmes de production autour des démarches d'économie circulaire et de déploiement des low-tech. S'appuyer pour cela sur la dynamique et l'innovation ainsi que sur l'économie sociale et solidaire.
- ⇒ **Organiser et réussir la mobilisation générale** et s'assurer de dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement optimisés. S'assurer de la mise en place d'un réseau d'acteurs et d'un programme d'actions d'accompagnement mobilisant l'ensemble des opérateurs présents en Bretagne coordonnant leur action pour en garantir la lisibilité et l'efficacité. S'assurer de l'intégration de ces priorités dans l'ensemble des outils d'accompagnement et de soutien à l'économie comme aux compétences humaines. Des objectifs chiffrés de prise en compte de ces enjeux seront fixés dans la S3, dans l'offre de formation et dans les outils d'accompagnement économiques ;
- ⇒ **Transformer l'image économique de la Bretagne** en intégrant dans les valeurs de sa plateforme de marque l'engagement dans les transitions et la qualité de ses produits et service au regard des enjeux écologiques.

I.3.b Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté

Les enjeux sont :

Une économie plus compétitive pour être plus sociale et écologique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.3.c Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel

Les enjeux sont :

Une économie plus sociale pour être plus compétitive ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ⇒ **Réduire les déterminismes sociaux et territoriaux** et ouvrir les champs des possibles en renforçant les actions d'orientation et d'information sur les métiers dans les territoires, en proximité et avec une cible de 100 % des jeunes.
- ⇒ **Impulser auprès des partenaires des dynamiques de transition vers l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes et notamment vers la mixité des métiers ;
- ⇒ **Faire des personnes les plus éloignées de l'emploi** une priorité de l'action publique collective pour les connaître, aller vers eux, leur offrir des solutions et des perspectives, leur proposer des parcours d'accompagnement. Développer les dispositifs d'accompagnement au rebond, au droit au changement d'orientation professionnel et de seconde chance. Viser 100 % des personnes concernées ;
- ⇒ **Développer localement des parcours d'accompagnement au recrutement** prenant pleinement en compte l'ensemble des enjeux de vie des personnes (mobilité, scolarité et garde des enfants, logement, etc.) à l'échelle des bassins d'emploi. Mobiliser pour cela l'ensemble des acteurs utiles. Proposer des plans de mobilisation dans l'ensemble des bassins d'emploi ;

- ⇒ **Favoriser le déploiement du dialogue social** à toutes les échelles du territoire, permettant le renforcement de la GPEC, les expérimentations locales et le développement de la dimension inclusive et apprenante de l'entreprise ;
- ⇒ **S'appuyer sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire** pour développer, expérimenter et déployer les solutions de l'innovation sociale. Créer des ponts plus importants entre secteur de l'ESS et secteurs de l'économie classique pour des enrichissements réciproques ;
- ⇒ **Mettre l'appareil d'orientation et de formation aux carrières de santé et d'aide à la personne** au niveau du défi démographique. Atteindre les objectifs du schéma dédié pour en faire un outil majeur de santé publique ;
- ⇒ **Déployer une action collective en faveur de la vie étudiante ;**
- ⇒ **Assurer la transmission des spécificités culturelles**, notamment par un plan de réappropriation linguistique ;
- ⇒ **Reconnaître les compétences et l'expérience des seniors.**

I.4 TROIS AXES TRANSVERSAUX

I.4.a Conforter la dimension maritime de la Bretagne

Les enjeux sont :

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

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

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

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

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

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

- ⇒ Articuler la SRTES avec la stratégie régionale « mer et littoral » ;
- ⇒ **Accompagner le développement et les mutations écologiques des secteurs et filières maritimes** en lien avec les enjeux de souveraineté (ressources halieutiques et aquaculture, biotechnologies marines, énergies marines renouvelables, hydrogène vert, défense, cyber sécurité maritime, etc.) ;

- ⇒ **Intégrer plus fortement la dimension des ambitions et potentialités maritimes dans la gestion prévisionnelle des compétences**, les politiques d'orientation et de formation ;
- ⇒ **Déployer pleinement les potentiels de recherche enseignement supérieur et innovation** liés à la mer (dans le cadre de la S3). Conforter la Bretagne comme première région d'Europe en recherche marine, base de la recherche marine européenne ;
- ⇒ **Proposer et déployer un projet régional portuaire et logistique** au service du développement économique (développement de nouvelles lignes de fret, du cabotage et de transports décarbonnés, notamment véliques, etc.). En s'inscrivant dans un territoire de réflexion stratégique intégrant la Loire Atlantique et le port de Montoire.

I.4.b Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques et sociales

Les enjeux sont :

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

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

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

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

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

- ⇒ **Différencier et adapter les politiques** de soutien au développement et aux compétences. Confirmer et amplifier le déploiement des politiques économiques avec et sur les territoires de Bretagne dans le cadre de conventionnements EPCI/Région renouvelés. Ils pourront intégrer en plus des actions de soutien aux entreprises l'enjeu de l'emploi/formation/orientation. Ils seront pleinement articulés avec les stratégies touristiques élaborées dans le cadre des destinations. Ils porteront une attention particulière aux activités de proximité et ancrées : commerce, artisanat, bâtiment, activités touristiques, services de proximité, aide aux personnes, économie culturelle. Déployer dans les politiques économiques des critères de péréquation et de territorialisation ;
- ⇒ **Poursuivre** l'expérimentation en faveur de la **relocalisation** d'activités et de reconstitution de chaînes de valeur plus robustes et plus écologiques (circuits courts, BtoB locale et économie circulaire) ;

- ⇒ Déployer des **expérimentations pour renforcer les réponses aux enjeux de recrutement** (notamment sur les emplois de production) en matière d'habitat et de mobilités dans des territoires en forte tension ;
- ⇒ Proposer et déployer **une vision territoriale de l'appareil de formation et de l'ESRI** autour de pôles territoriaux et sectoriels renforcés (campus de proximité et d'excellence) ;
- ⇒ **Développer la GPECT** (gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale) et donner une nouvelle impulsion à la gouvernance territoriale du développement économique et social à l'échelle des bassins d'emploi ;
- ⇒ **Partager une stratégie du foncier économique** à l'échelle de la Bretagne dans le cadre des objectifs du zéro artificialisation nette (ZAN), tenant compte des enjeux liés aux équipements logistiques ou aux entrepôts de données numériques.

I.4.c Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité

Les enjeux sont :

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

Le renforcement du rayonnement et la maîtrise de l'attractivité de la Bretagne et de son économie pour créer de la valeur. Rayonnement pour valoriser nos productions, notre image et en faire un atout partagé par tous. Attractivité pour faire venir des investissements ciblés et à haute valeur ajoutée, développer les compétences. Attractivité aussi pour résoudre le défi du recrutement et assurer le potentiel de développement des entreprises. Susciter des alliances fructueuses avec des régions proches et plus lointaines pour sécuriser réciproquement nos productions souveraines. A défaut de rayonnement, la Bretagne se banaliserait ; à défaut de maîtriser son attractivité, pourraient s'aggraver des conflits d'usage ou des dégradations de son environnement et de sa qualité de vie.

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

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

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

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

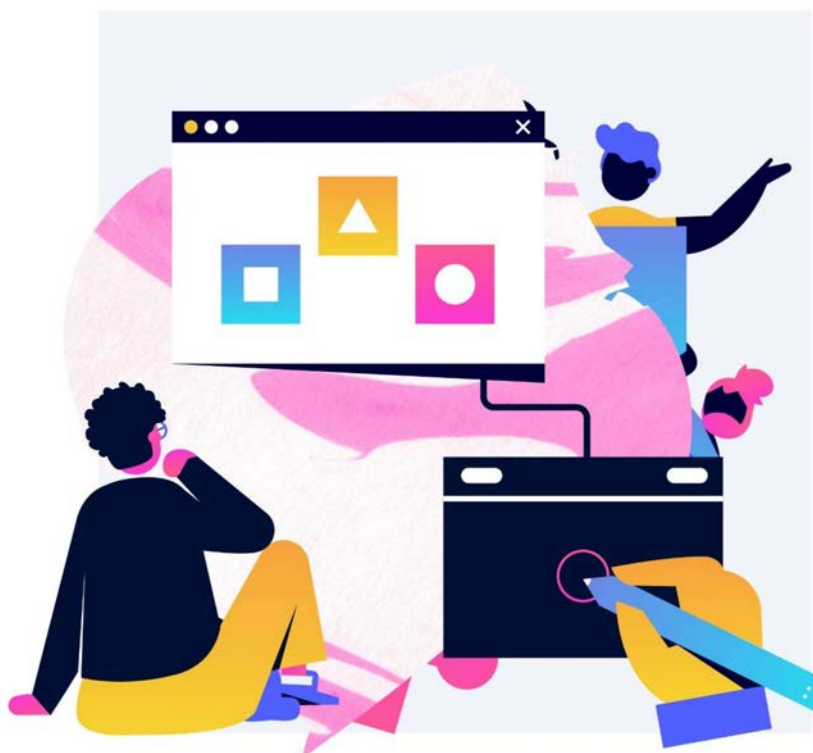
- ⇒ **Proposer et coordonner une stratégie régionale de rayonnement et d'image**, de valorisation de la marque Bretagne et de son identité culturelle, en lien avec les territoires et les Métropoles, en tenant compte des réalités de la Bretagne historique, permettant de déployer des actions d'attractivité selon les filières et thématiques choisies par ces territoires. Préciser les cibles et les objectifs, définir les moyens et le pilotage de l'action ;

- ⇒ **Proposer et mettre en œuvre une stratégie renouvelée et plus ciblée de positionnement européen**, en particulier dans les domaines de la recherche, de l'enseignement supérieur et du savoir (S3). Conforter notre potentiel de captation des opportunités des programmes européens et de contribution aux objectifs des politiques européennes ;
- ⇒ **Proposer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'internationalisation et d'influence renouvelée**, échanges internationaux, alliances internationales, partenariats industriels, localisation des chaînes de valeur, politiques d'achat et d'attractivité d'investissement internationaux. Y intégrer les objectifs de décarbonation de la logistique.

II. TROIS STRATEGIES CONVERGENTES AU SERVICE DES TRANSITIONS, DE LA SOUVERAINETE ET DE LA COHESION SOCIALE

II.1

Une stratégie pour renforcer la formation et l'orientation professionnelle



II.1 UNE STRATEGIE POUR RENFORCER L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le CPRDFOP comprend en annexes :

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

II.1.a Trois orientations prioritaires

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

Enjeux

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



L'enquête « Génération 2017 » déclinée à l'échelle de la Bretagne auprès des 35 100 jeunes sortis du système éducatif au cours de l'année scolaire 2016-2017 permet tout d'abord d'en établir le profil : on relève ainsi que près de la moitié d'entre eux sont diplômés du supérieur, les femmes étant en moyenne plus diplômées que les hommes. Par ailleurs, quel que soit le diplôme, les spécialités apparaissent encore très liées au genre : les femmes ne représentent ainsi que 20% en moyenne des diplômés dans les spécialités industrielles de l'enseignement secondaire. Enfin, la Bretagne présente deux spécificités par rapport à la moyenne nationale : une part plus faible de non diplômés sortant du système scolaire ainsi qu'une relative sur-représentation des Bac + 2 parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

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

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

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

Les actions initiées dans le cadre de BRIO (Bretagne réussite information orientation) qui fédère les 4 Universités bretonnes, le Rectorat et la Région participent à cette dynamique. Ce programme, lauréat de l'appel à projet

Programme d'Investissement d'Avenir 3 « Dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures », contribue en effet au plan d'actions en investissant le champ des immersions dans l'enseignement supérieur, en développant des travaux sur les compétences à s'orienter et en impulsant une première dynamique territoriale (référénts continuum, comités territoriaux).

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

Par ailleurs, le monde professionnel, au travers des différentes actions qu'il propose afin de soutenir l'attractivité de ses métiers et de ses filières participe également au développement d'actions et de ressources mobilisables. Dans ce cadre, l'implication des entreprises joue un rôle majeur afin de favoriser la découverte de toute la diversité des univers professionnels auprès des jeunes. Des ressources diversifiées peuvent ainsi être proposées via différents registres d'intervention relevant à la fois de l'information et de la mise en situation, s'appuyant sur des outils numériques sans négliger la dimension « relationnelle » à construire entre les publics et le monde de l'entreprise.

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

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

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

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

tout au long de sa vie ainsi que faire valoir les compétences acquises dans ce cadre. L'accès à la formation doit être facilité, le parcours construit « sur mesure » en articulant, le cas échéant, les différents dispositifs.

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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

⇒ Contribuer à la lutte contre les déterminismes

L'orientation scolaire doit être au service d'une ambition pour tous. A ce titre, elle a vocation à agir contre l'ensemble des déterminismes, qu'ils soient géographiques, de genre ou sociaux. La convention Etat-Région pour la mise en œuvre de cette compétence partagée porte une ambition commune d'information sur la diversité et l'évolution des métiers et des formations, en renforçant les synergies entre le monde professionnel, les jeunes et les équipes éducatives pour limiter les effets des représentations et des déterminismes sociaux, économiques, géographiques et de genre dans les choix d'orientation. La Région travaillera avec les branches professionnelles pour intégrer des objectifs d'élargissement des choix professionnels pour toutes et tous. Les actions mises en œuvre intégreront ainsi les enjeux de mixité des métiers et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles pourront s'appuyer, notamment, sur la démarche très active en faveur de la diffusion de la culture scientifique et technique auprès des publics qui peuvent s'en sentir éloignés, sans forcément en avoir la conscience, dont les jeunes femmes, portée dans le cadre du volet ESR. Une meilleure connaissance des parcours en enseignement supérieur pourra également être développée dans ce cadre, en prenant appui sur le projet BRIO afin d'élargir progressivement l'offre d'immersions dans l'enseignement supérieur, développer les échanges de pairs à pairs entre lycéens et étudiants et consolider les réseaux d'ambassadeurs étudiants. La territorialisation fine des actions, au plus près des lieux de vie des personnes est une nécessité.

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

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

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

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

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

⇒ Accompagner la non linéarité des parcours

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

En formation initiale, cela renvoie au risque de décrochage et, par conséquent, de la non obtention du diplôme dont on sait toute l'importance dans l'accès au premier emploi. Il s'agit donc de favoriser les passerelles, d'offrir la possibilité de parcours diversifiés et, le cas échéant, de proposer des modalités pédagogiques adaptées afin de prévenir les ruptures. Il s'agit également de conforter l'articulation entre enseignement secondaire et supérieur, dans une ambition d'accès et de réussite en enseignement supérieur pour tous. S'agissant de la formation tout au long de la vie, la question se pose plutôt en termes d'articulation entre séquences ou dispositifs et d'ingénierie financière pour, au final, être en capacité de proposer aux personnes en recherche d'emploi des parcours « sans couture ». C'est aussi tout l'enjeu autour du renforcement du recours au Conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'en favoriser une plus grande visibilité auprès des salariés et contribuer à ouvrir le champ des possibles pour les personnes en reconversion professionnelle. Enfin, la sécurisation des parcours passe aussi par la reconnaissance des compétences via les badges numériques⁴ ou encore le développement de la VAE.

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

L'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi implique de mettre en œuvre une ingénierie de parcours renouvelée associant détection active, diagnostic et individualisation de

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

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

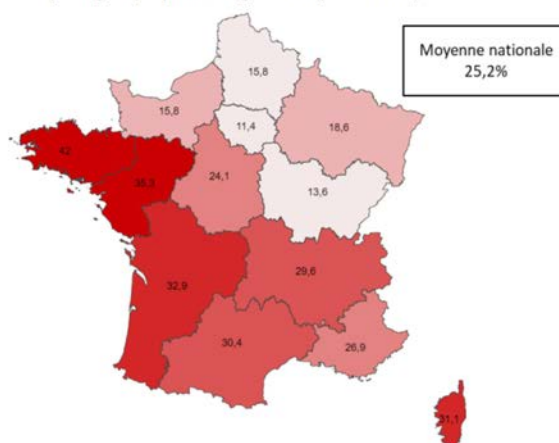
ORIENTATION 2 - Conforter la base productive bretonne alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté : Adapter les compétences pour une économie bretonne productive au rendez-vous des transitions

Enjeux



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

Carte 1 – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions s'accroîtront d'ici 2030, par région (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Champ : France métropolitaine.

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

Source : projections France Stratégie/Dares

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

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

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

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

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

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

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

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

Les enjeux des filières industrielles, dans une perspective de souveraineté

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

dernières années, faisant mieux que l'ensemble de l'Hexagone. Elle représente aujourd'hui 13,2% du total des emplois régionaux contre 11,4% en moyenne en France métropolitaine.

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

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

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

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

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

Des perspectives nouvelles liées aux enjeux de souveraineté et de transitions

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

A horizon 2030, la Bretagne resterait une région dynamique en termes d'emplois, les tensions actuelles sur les recrutements étant susceptibles de s'accroître notamment dans les métiers des industries de process, tant en ce qui concerne les ouvriers qualifiés que les techniciens.

Les transitions énergétiques, environnementales et écologiques dans lesquelles les filières industrielles sont d'ores et déjà engagées nécessitent de nouveaux talents et génèrent des besoins de recrutement spécifiques : écoconception,

impression 3D, 5G et usine connectée, cybersécurité, énergies renouvelables, matériaux biosourcés et recyclés, réemploi, économie de la fonctionnalité, etc. Pour la métallurgie, une analyse conduite par l'OPCO2i et l'Observatoire de la métallurgie identifie sept champs de compétences critiques « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi aujourd'hui et demain » en lien avec des enjeux de souveraineté. Parmi ceux-ci sont cités la cybersécurité, la métallurgie traditionnelle ou encore les activités électroniques, autant de secteurs où la Bretagne dispose d'atouts à faire valoir.

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

Les enjeux de la transformation numérique

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

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

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

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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enjeux

Selon les définitions de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, ce sont aujourd'hui 4,4 millions de personnes qui occupent en France des métiers dits « verts⁵ » ou « verdissants⁶ ». Dans les prochaines années, sous l'effet de la transition écologique, l'impact sur les emplois est appelé à s'amplifier fortement dans de nombreuses activités et entreprises, notamment pour intégrer des modes de production et de consommation moins énergivores et plus durables. La transition écologique transforme les métiers et les emplois : si elle

⁵ Métier vert : métier dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs sur l'environnement (ex : agent d'entretien des espaces naturels, agent de déchèterie ...)

⁶ Métier verdissant : métier dont la finalité n'est pas environnementale mais qui intègre de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier (ex : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, etc.)



conduit à l'émergence de nouveaux métiers, ses conséquences sont avant tout structurelles dans la mesure où elle engendre de nouveaux besoins en compétences dans tous les métiers. Différentes estimations quant à ses conséquences en volume tablent sur une croissance nette de l'emploi : ainsi, selon les dernières prévisions de l'Ademe, près d'un million d'emplois supplémentaires pourraient être créés au niveau national à l'horizon 2050 si l'ensemble des actions « bas carbone » sont effectivement mises en œuvre par les différents acteurs. Outre l'évaluation de son impact sur l'emploi, la transition écologique requiert de mieux anticiper les compétences qui seront nécessaires pour atteindre les objectifs environnementaux. C'est une véritable transformation qui s'engage, avec des impacts différenciés selon les secteurs d'activité qu'il conviendra d'accompagner.

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

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

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

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

Le secteur de la construction qui représente quant à lui près de la moitié de la consommation énergétique est aussi fortement engagé dans la transition

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

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

Enfin, l'agriculture va connaître des changements majeurs, le défi climatique ne laissant pas d'alternative à la réduction des émissions, au stockage naturel du carbone et à l'adaptation. Le Shift Project estime qu'elle pourrait faire partie des secteurs qui connaîtront la plus forte progression d'emploi dans les trente prochaines années. Il s'agit bien évidemment d'une activité majeure en Bretagne (55 200 actifs, dont 36 400 chefs d'exploitation et co-exploitants), les Etats Généraux de l'installation-transmission en agriculture ayant réaffirmé les enjeux liés à la transmission des exploitations en fixant un objectif de 1 000 installations aidées par an à compter de 2028. Il s'agit en effet de faire perdurer un savoir-faire, de continuer à assurer l'alimentation d'une large partie de la population et de réussir la transition agro-écologique de la filière agricole bretonne.

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

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

Face à ces défis, la prise de conscience est de plus en plus vive et les attentes de plus en plus fortes autour des enjeux environnementaux. Les jeunes générations en particulier expriment des attentes nouvelles vis-à-vis du travail et de l'entreprise et recherchent un emploi porteur de sens. Selon une étude nationale⁷ conduite en

⁷ Etude Harris-Interactive « Les jeunes et la prise en compte des enjeux environnementaux dans le monde du travail » mars 2022

mars 2022, la prise en compte des enjeux environnementaux dans l'entreprise est jugée importante pour plus de 8 jeunes âgés de 18 à 30 ans sur 10 ; 65% d'entre eux se disent prêts à renoncer à postuler dans une entreprise qui ne prendrait pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux et près de 7 sur 10 indiquent qu'ils seraient prêts à changer de travail pour occuper un emploi écologiquement utile. En réponse à ces aspirations, le déploiement de la responsabilité sociale des entreprises mettant en avant leur contribution aux enjeux de développement durable constitue un élément majeur pour attirer et fidéliser les actifs. En amont, c'est aussi la façon de construire son parcours et donc d'informer sur les secteurs, les métiers et les formations qui s'en trouve également réinterrogée.

La dynamique en œuvre

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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

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

Elle appelle à la fois une analyse des transformations en œuvre à l'échelle des différents secteurs afin d'en appréhender les spécificités, tout en participant à une lecture transverse en termes de compétences. Dans ce cadre, une analyse spécifique des activités en émergence devra être conduite.

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

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

L'Education au développement durable⁸ (EDD) constitue une mission de l'Ecole inscrite au code de l'Education ; elle doit permettre d'appréhender le monde contemporain dans sa complexité, en prenant en compte les interactions existantes entre l'environnement, la société, l'économie et la culture. Il s'agit ainsi de former le futur citoyen aux choix complexes

⁸ Vademécum « Education au développement durable » - Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports

qui mettent en jeu le développement durable. Progressivement, de l'école primaire jusqu'au lycée, beaucoup de disciplines ont intégré de manière de plus en plus approfondie des questions relevant du développement durable.

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

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

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

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

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

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

⇒ Impulser une dynamique partenariale autour des enjeux de transition environnementale

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

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

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

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

Un marché du travail qui se complexifie :

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

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

A travers les 8 chantiers présentés ci-après, l'approche par les compétences peut constituer un levier pour accompagner les publics les plus en difficultés dans leur insertion professionnelle,

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

II.1.B Huit grands chantiers thématiques

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

ANTICIPER LES METIERS DE DEMAIN EN CONFORTANT L'ANALYSE PROSPECTIVE EMPLOI – COMPETENCES	
Contexte et enjeux	L'accélération des transformations de l'économie, dans un contexte de crises successives, a souligné l'urgence de la transition écologique, énergétique et environnementale. Elle a également mis en exergue les enjeux de souveraineté et la nécessaire réaffirmation d'une ambition en faveur d'une Bretagne productrice de richesses et industrielle tout en garantissant la cohésion sociale. L'analyse prospective emploi-compétences doit permettre d'accompagner ces mutations en anticipant l'impact des transitions écologiques sur l'ensemble des secteurs, des métiers et des compétences associées. Elle a ainsi vocation à se déployer à l'échelle des différentes branches professionnelles en prenant appui, en particulier, sur les travaux déjà engagés dans le cadre des Contrats d'Objectifs. Il s'agira à la fois d'appréhender la spécificité des transformations à l'œuvre à l'échelle des différents secteurs et métiers tout en participant, dans une logique transverse d'adaptation des compétences, au déploiement d'une dynamique régionale d'anticipation des mutations de l'ensemble de l'économie régionale en lien avec les transitions climatiques et écologiques. Dans ce cadre, il conviendra de structurer une analyse spécifique des activités en émergence, en lien avec les priorités retenues dans le cadre de la Stratégie régionale Recherche et Innovation (S3) : ▪ Economie maritime pour une croissance bleue ; ▪ Economie alimentaire du bien manger pour tous ; ▪ Economie numérique sécurisée et responsable ; ▪ Economie de la santé et du bien-être pour une meilleure qualité de vie ; ▪ Economie de l'industrie pour une production intelligente. En lien avec la démarche de transformation des filières prioritaires qui permettra d'établir une cartographie des opportunités et des vulnérabilités (chantier 1 du volet entreprises et filières), les travaux d'observation auront vocation à en évaluer les impacts en termes d'emplois et de compétences. Au regard des enjeux de souveraineté, l'analyse prospective emploi-compétences visera en particulier à apporter une connaissance de l'emploi industriel breton dans ses différentes composantes et à conforter une analyse prospective des besoins en emplois et en compétences pour nourrir les orientations relatives à l'adaptation de l'offre de formation. L'ambition portée dans le cadre de ce chantier appelle un décloisonnement des approches articulant observation économique, observation emploi-compétences et observation portée par les acteurs de la transition environnementale et visera une bonne articulation avec les outils de planification des formations (initiales, continues, supérieures).
Objectifs et résultats attendus	Initier une dynamique prospective partagée à l'échelon régional autour de l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale Conduire une analyse spécifique des enjeux emploi-compétences induits par les activités productives et industrielles bretonnes, en lien avec les enjeux de souveraineté

	Rendre accessible et partager la connaissance sur l'évolution de l'économie régionale, de ses différents secteurs et sur la prospective emploi-compétences. Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : Connaître et anticiper les besoins en emplois et en compétences ▪ Conforter la structuration des démarches d'observation et de prospective emploi-compétences conduites au niveau régional par les branches professionnelles, et dans un premier temps, à l'échelle de l'industrie en lien avec les enjeux de souveraineté ; ▪ Capitaliser à partir des travaux conduits au niveau national : • Par la DARES et France Stratégie (Métiers 2030), l'ADEME et l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (Onemev) en particulier ; • Au niveau sectoriel, par les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications répertoriés via la « grande bibliothèque » de France Compétences ainsi que dans le cadre des Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) ; ▪ Mobiliser les Contrats d'objectifs comme espaces d'échanges stratégiques sur les besoins en emplois et en compétences et conforter leur action en matière d'anticipation des transitions écologique, énergétique et environnementale, en renforcer les capacités d'évaluation in itinere ; ▪ Mettre en place une démarche agile de veille et d'anticipation des besoins en compétences et des enjeux de transition professionnelle à partir d'une analyse du marché du travail via le déploiement d'un outil DATA permettant des remontées, des analyses et des partages de données rythmés ; Expérimenter cette analyse par les compétences à l'échelle de l'industrie ; ▪ Conforter l'anticipation des besoins en emplois et en compétences au sein des entreprises par le déploiement d'une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), plus particulièrement en favorisant la mobilisation de prestations d'appui conseil en faveur des TPE/PME (cf. chantier 8). Rendre accessible et partager la connaissance sur l'évolution de l'économie régionale, de ses différents secteurs et sur la prospective emploi-compétences ▪ Mettre à disposition ces ressources, notamment en proposant des supports d'analyse et en mobilisant les différents outils existants (ex. Focus Emploi-Formation) afin de partager les enjeux emploi-compétences au sein des filières économiques régionales ; ▪ Mobiliser la Commission « Prospective » du CREFOP sur les enjeux liés à la transition écologique, énergétique et environnementale ; ▪ Organiser des temps forts de partage des tendances régionales d'évolution des besoins en emplois et en compétences dans une logique de coordination et de mobilisation des acteurs. Proposer une animation régionale sur l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale sur l'emploi et les compétences, vecteur de transversalité entre acteurs économiques, acteurs de la formation, de la recherche et acteurs de la transition environnementale.
Partenaires associés	Région, Etat (DREETS dont SESE, autorités académiques), Partenaires sociaux, Branches professionnelles, Représentants professionnels, Observatoires de

	branches, OPCO, Chambres consulaires, Pôle Emploi, GREF Bretagne, INSEE, BDI/BCI/Bretagne compétitivité, Banque de France, ADEME, Batylab
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> ▪ Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions ▪ Chantier 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation <u>Avec le volet entreprises et filières :</u> ▪ Chantier 1 – Cartographie des vulnérabilités et opportunités de l'économie bretonne Chantier 9 - Mettre en œuvre une politique d'ancrage territorial et de relocalisation d'activités économiques et industrielles
Commission CREFOP référente	Commission Prospective

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

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

	▪ Renforcer la connaissance et le recours au Conseil en évolution professionnelle, en particulier pour les actifs occupés ; ▪ Contribuer à la lutte contre les déterminismes sociaux, géographique et de genre dans les parcours d'orientation en élargissant le champ des possibles. ▪ Placer l'usager au cœur du service public en prenant en compte les besoins et les usages des personnes, dans l'élaboration de l'offre de service.
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : Conforter et renforcer la visibilité d'IDÉO : ▪ Conduire une démarche de communication pour rendre lisibles les droits de chacun et les services offerts en matière d'information, d'orientation et de conseil en évolution professionnelle ; ▪ Développer des actions de communication ciblées, notamment auprès des établissements scolaires et des familles ; ▪ Poursuivre le développement de la plateforme web IDÉO comme portail d'information et d'appui à l'orientation en Bretagne ; ▪ Conforter le partenariat avec les réseaux membres d'IDÉO en engageant une nouvelle démarche de conventionnement, identifiant des objectifs et indicateurs communs, afin d'évaluer et d'ajuster le service public rendu ; ▪ Conforter le partenariat Etat-Région dans la co-construction d'actions spécifiques pour les publics scolaires, et pour la mise en visibilité des dispositifs et des initiatives existantes pouvant être saisis par les établissements scolaires. Renforcer la connaissance des métiers et des formations, et leur évolution en lien avec les transitions environnementales ▪ Déployer des forums de découverte des métiers et des formations au plus près des bassins de la vie quotidienne en y intégrant des actions de sensibilisation sur les transitions ; ▪ Produire et diffuser des ressources d'information sur les métiers et leur évolution, en particulier dans les secteurs stratégiques pour la souveraineté et la transition écologique en Bretagne. Faire découvrir des univers professionnels et favoriser l'immersion en entreprise pour les publics scolaires La découverte du monde de l'entreprise est un élément clé dans la construction du parcours d'orientation. C'est un processus qui se construit progressivement tout au long de la scolarité, du collège au lycée. En lien avec les objectifs du parcours Avenir, il conviendra de : ▪ Faciliter l'accès aux stages de 3ème en renforçant les offres de la plateforme de stage IDÉO grâce à la mobilisation des entreprises, associations, etc. et en co-construisant des outils d'accompagnement à destination des entreprises et de la communauté éducative ; ▪ Accompagner les entreprises dans l'accueil de stagiaires et promouvoir leur engagement dans le cadre de démarches RSE ; ▪ Expérimenter des formats innovants d'immersion : stages collectifs, parcours de découverte dans plusieurs entreprises, etc. De nouvelles pratiques seront expérimentées dans un premier temps dans le secteur de l'industrie ; ▪ Accompagner les entreprises dans l'accueil de stagiaires ; ▪ Favoriser le recours aux mini-stage de découverte, hors période scolaire, pour les collégiens, lycéens et étudiants, en renforçant l'accessibilité de ce dispositif en lien avec les partenaires consulaires ;

- Développer les actions favorisant les rencontres école-entreprise (visites d'entreprises, mobilisation de professionnels, ambassadeurs métiers, etc.) ;
- Expérimenter la mise en œuvre d'un « passeport de découverte des univers professionnels » en identifiant et valorisant les différentes étapes de découverte du monde de l'entreprise.

Promouvoir le Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

- Conduire une démarche régionale de repérage des dysfonctionnements, aux niveaux local et régional, pour une amélioration continue du service, en portant une attention aux difficultés rencontrées par les usagers ;
- Organiser une démarche structurelle de prise en compte des demandes et des usages des publics « utilisateurs » des services : les équipes éducatives, les

	familles et les différents publics bénéficiaires, en mobilisant notamment des groupes usagers dédiés ; Organiser une veille et prendre en compte des préconisations d'études conduites dans le domaine, à l'instar de l'étude du CESER sur la voie professionnelle (« En bac pro et après » octobre 2021).
Partenaires associés	Région, Etat (autorités académiques, DREETS), Partenaires sociaux, Réseau IDÉO, branches professionnelles, acteurs consulaires et leurs points orientation apprentissage, Campus des métiers et des qualifications / campus de proximité, enseignement supérieur, établissements scolaires, entreprises, EPCI, OPCO, représentants des parents d'élèves, acteur du Conseil pour l'égalité F/H
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> - Chantier 4 – Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance - Chantier 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie - Chantier 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation - Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels <u>Avec le volet entreprises et filières :</u> - Chantier 3 – Conforter le rôle social de l'entreprise - Chantier 7 - Mieux répondre au défi du recrutement dans les entreprises et les territoires - Chantier 8 – Accompagner les mutations de l'industrie Avec le volet ESR : Chantier 6 - Partager des objectifs ambitieux pour l'accès à l'enseignement supérieur sur tout le territoire
Commission CREFOP référente	Commission Orientation tout au long de la vie

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

FAIRE DE LA CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES UN OUTIL DYNAMIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET DES TRANSITIONS	
Contexte et enjeux	La formation professionnelle scolaire assure un rôle majeur et participe à une double ambition d'accès à la qualification et de réponse aux besoins en emplois et en compétences des entreprises et des secteurs économiques. Pour autant, elle enregistre au cours de ces dernières années une baisse globale de ses effectifs. Elle souffre en particulier, d'une problématique d'attractivité dans un certain nombre de filières professionnelles pourtant porteuses d'emplois. Ces tendances interviennent dans un contexte bouleversé par la réforme de l'apprentissage dont le développement a été particulièrement important en Bretagne, impactant la structure de l'offre de formation professionnelle en général et l'équilibre entre voies de formation au sein de certaines filières en particulier. Au regard de ce nouveau contexte, la nécessaire inscription de l'adaptation de la carte des formations professionnelles scolaires dans le cadre d'une approche inter-dispositifs est

	réaffirmée, dans la continuité des principes partagés dans le cadre du précédent CPRDFOP. Ces évolutions interviennent dans un contexte de baisse démographique à compter de la rentrée 2024, avec une chute du nombre total de lycéens estimée en moyenne à 0.98% par an jusque 2036, avec des différences très marquées selon les territoires. Dans le même temps, les transitions économiques, sociales et environnementales sont porteuses d'évolutions majeures des emplois et des compétences, toujours plus rapides, auxquelles la voie professionnelle doit nécessairement s'adapter. Ainsi, il convient d'engager à l'échelon régional, en complément des réponses nationales via la rénovation des diplômes, une évolution structurelle de l'offre de formation professionnelle au sein des lycées bretons garantissant des parcours de réussite par une insertion de qualité et offrant des possibilités de poursuite d'études. En réponse à l'ensemble de ces enjeux, il s'agira de créer les conditions permettant de valoriser le potentiel offert par un certain nombre de formations et de filières déjà existantes, notamment dans le domaine industriel, mais également d'impulser une dynamique de transformation de la carte des formations au profit de nouvelles formations et de nouveaux parcours induits par les transitions.
Objectifs et résultats attendus	En déclinaison du document d'orientation des formations, adapter structurellement la carte des formations professionnelles initiales scolaires en réponse à l'évolution des besoins en emplois, à l'émergence de nouveaux métiers-nouvelles compétences et aux attentes des jeunes et des familles. Conforter l'articulation entre voie professionnelle et voie technologique. Favoriser une vision globale de l'offre de formation supérieure, en lien avec le chantier « Consolider la carte des formations supérieures » du volet ESR, dans une logique de complémentarité et de renforcement du continuum secondaire/supérieur.
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : Partager une vision stratégique commune par la connaissance dynamique de la carte des formations professionnelles initiales et de ses enjeux ▪ Conduire une analyse fine de l'ensemble de l'offre de formation filière par filière sur la base du document d'orientation des formations ; ▪ Construire un tableau de bord des formations professionnelles initiales permettant de partager des indicateurs d'analyse et de suivi (attractivité, poursuite d'études, insertion, mixité, etc.) ; ▪ Conduire une analyse territoriale de l'offre adaptée aux différents niveaux de formation ▪ Partager la connaissance de l'apprentissage et de son évolution au travers de l'observatoire de l'apprentissage porté par le GREF (cf. Chantier 4) ; ▪ Organiser des Assises de la formation professionnelle en région pour partager les enjeux et la méthode. Définir de manière partenariale une démarche d'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales permettant d'engager la construction à moyen terme de filières de formation en phase avec les enjeux d'avenir ▪ Co-construire un nouveau process d'adaptation de la carte des formations professionnelles à l'attention des lycées ;

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

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

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

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

Apporter une vision consolidée de la carte des formations relevant de l'enseignement supérieur afin d'impulser une démarche en faveur d'une cohérence

	de l'offre, d'une fluidité des parcours et, au global, de l'attractivité de l'appareil de formation supérieur breton
Partenaires associés	Région – Etat (Rectorat, DRAAF, DIRM-NAMO), Partenaires sociaux, Lycées/Universités/Ecoles supérieures, Acteurs économiques / Branches professionnelles
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> ▪ Chantier 1 – Anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emploi-compétences ▪ Chantier 5 – Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie ▪ Chantier 7 – Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation <u>Avec le volet ESR :</u> Chantier 7 – Assurer un pilotage plus fort des cartes des formations de l'enseignement supérieur, en lien avec les formations initiales et continues
Commission CREFOP référente	Commission Formation

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

DEVELOPPER ET SECURISER LES PARCOURS D'INSERTION PAR L'ALTERNANCE	
Contexte et enjeux	La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé l'apprentissage pour le développer massivement à tous les niveaux de qualification. Quatre ans après son entrée en vigueur, le développement de l'apprentissage en Bretagne est significatif : ▪ Le nombre de contrats d'apprentissage signés a doublé, avec plus de 37 000 nouveaux contrats en 2022 ; on comptait 39 540 apprentis en Bretagne au 31/12/2022, soit 7,1% des jeunes de 16 à 29 ans ; ▪ Le nombre de CFA (désormais OFA) a triplé, avec 154 OFA enregistrés en 2022. Cette forte croissance s'accompagne d'autres évolutions : ▪ Une croissance des formations de l'enseignement supérieur (51% des apprentis en 2022) ; ▪ Un vieillissement de la population des apprentis (22% des apprentis sont mineurs en 2022, contre un tiers en 2019) ; ▪ Une féminisation progressive (37% des apprentis sont des femmes en 2022, liée à la part croissante des formations aux métiers du commerce et des services ; ▪ Augmentation de la part du commerce et des services au détriment des métiers de l'industrie et de la construction (56% des apprentis dans des formations tertiaires). En revanche, le secteur public reste en retrait (97% des apprentis dans le secteur privé), et la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés stagne (1,6%). Le contrat de professionnalisation n'a pas connu une évolution semblable : le nombre de contrats a nettement diminué en 2019, avant de recommencer à progresser en 2020. Les titulaires de contrats de professionnalisation sont en moyenne plus âgés et

	le niveau des diplômes préparés moins élevé. Les demandeurs d'emploi représentent un tiers des titulaires de contrats. Ces éléments de constat et les travaux de préparation du CPRDFOP permettent de dégager un certain nombre d'enjeux : ▪ La croissance observée ces trois dernières années a été inégale : il s'agit notamment de redynamiser les entrées en apprentissage dans des formations de niveau infra-bac et un certain nombre de secteurs d'activité ; ▪ La croissance de l'offre de formation proposée en alternance et en apprentissage nécessite de veiller : • Au maintien d'une offre de qualité ; • A la lisibilité/visibilité de l'offre pour les jeunes, leurs familles et les entreprises. Cette visibilité est nécessaire non seulement s'agissant des informations sur la formation et les débouchés en termes d'insertion professionnelle, mais doit également permettre d'appréhender au plus tôt les problématiques d'hébergement, de mobilité qui se poseront lors de l'entrée en formation. ▪ La sécurisation des parcours : • Sécurisation de l'entrée en formation par la qualité de l'accompagnement des OFA, la consolidation des liens entre le centre de formation et l'entreprise, l'accompagnement des entreprises et des tuteurs et maîtres d'apprentissage ; • Sécurisation des sorties anticipées pour permettre des passerelles avec d'autres filières et éviter les situations de décrochage. Même si l'on observe un mouvement de féminisation lié à l'évolution des diplômes préparés (commerce et services), la sous-représentation des jeunes femmes dans l'apprentissage reste un enjeu fort. Enfin, l'entrée en alternance des jeunes reconnus travailleurs handicapés reste à développer.
Objectifs et résultats attendus	Se doter d'un observatoire de l'alternance ; Créer une approche globale de la formation, intégrant les modalités d'appui à la mobilité et à l'hébergement ; Renforcer le partenariat école entreprise pour la promotion des métiers ; Sécuriser les parcours des apprenants en mettant en place un suivi individualisé en cas de sortie d'apprentissage/alternance Développer et professionnaliser le tutorat en entreprise en aidant les petites et moyennes entreprises à structurer cette fonction ; Définir et mettre en œuvre des actions pour la diversification des choix professionnels et l'accueil des femmes en entreprise ; Favoriser l'entrée en apprentissage et en alternance des jeunes reconnus travailleurs handicapés et les accompagner vers l'emploi durable ; Faciliter le développement de l'alternance pour les bas niveaux de formation initiale.
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : ▪ Elargir le champ de l'outil d'observation de l'apprentissage à l'alternance en intégrant les contrats de professionnalisation, en lien avec le GREF, permettant de connaître les formations existantes (niveaux, filières, territoires), le nombre d'alternants et leur profil ; ▪ Compléter les informations relatives aux formations d'éléments sur les conditions d'hébergement et d'appui à mobilité ;

	▪ Développer les parcours de découverte de l'alternance auprès des collégiens et lycéens et les outiller ; ▪ Créer et mettre en œuvre des actions relais facilitant les suites de parcours pour les jeunes en rupture ; ▪ Faciliter les coopérations entre les entreprises +50 salariés à la fonction d'accueil d'alternant structurée et les petites entreprises pour professionnaliser le tutorat ; création de réseaux de club d'entreprises inclusives ; ▪ Développer des actions diversifiées de découverte des métiers en entreprise et renforcer les réseaux d'ambassadeurs des métiers ; ▪ Sensibiliser et professionnaliser les OFA à l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés ; ▪ Compléter les actions de sensibilisation et de préparation à l'entrée en apprentissage et en contrat de professionnalisation.
Partenaires associés	Etat (DREETS, Rectorat pour la communication et les passerelles avec les collèges et lycées), Région (lien au Service public régional de l'orientation - réseau IDÉO), Partenaires sociaux, acteurs consulaires, le GREF Bretagne sur l'observatoire de l'apprentissage et de l'alternance, l'AGEFIPH pour les aides financières à l'accueil d'un jeune reconnu travailleur handicapé, les Clubs RH et les branches professionnelles pour la mobilisation des grandes entreprises et pour mobiliser les petites et moyennes entreprises sur l'accueil des jeunes en alternance, les OPCO, les organismes de formation par apprentissage
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> ▪ Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel ▪ Chantier 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels
Commission CREFOP référente	<i>A préciser</i>

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

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

	intervalles réguliers pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi et, d'autre part, la nécessité de faire valoir l'ensemble de leurs compétences, qu'elles soient acquises en formation, en emploi ou dans un cadre extra-professionnel (engagement associatif, sportif, etc.) Enfin, l'allongement des carrières et le changement de la représentation liée au travail favorisent également les reconversions professionnelles, ce qui renforce les besoins en formation. Dans ce contexte, l'un des enjeux de la formation tout au long de la vie consiste à articuler autant que faire se peut les besoins exprimés par les entreprises et les projets individuels de formation. Par ailleurs, l'accès à l'information et à la formation est inégal, ce qui pose le rôle crucial du conseil en évolution professionnelle (CEP) : la coordination des différents opérateurs et leur capacité à toucher tous les publics constituent un enjeu fort. Enfin, ces parcours de formation doivent être sécurisés dans un contexte d'augmentation du coût de la vie. Les freins périphériques à la formation (logement, mobilité, enfants à charge, etc.) peuvent conduire à un arbitrage en faveur de l'emploi plutôt que de la formation. La question du financement de ces parcours de formation doit donc faire l'objet d'une attention particulière de la part des différents acteurs.
Objectifs et résultats attendus	Dans le cadre de la formation initiale ▪ Favoriser les passerelles et les possibilités de réorientation pour limiter le décrochage ; ▪ Diversifier les possibilités de parcours dans le cadre de la voie professionnelle ; ▪ Conforter l'articulation entre enseignement secondaire et enseignement supérieur. Dans le cadre de la formation tout au long de la vie ▪ Créer des parcours de formation adaptés et réactifs ; ▪ Assurer la bonne information sur ces parcours à destination de tous les publics ; ▪ Sécuriser les parcours de formation par le financement et l'adaptation aux publics visés ; ▪ S'appuyer sur les nouvelles modalités de reconnaissance des compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE) simplifiée, pour adapter les parcours en tenant compte des compétences déjà acquises ; ▪ Favoriser le développement de VAE collectives à visée professionnalisante dans un métier. L'ensemble de ces objectifs tiendront compte des enjeux de l'égalité F/H.
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : En matière de formation initiale ▪ Développer les passerelles en formation initiale scolaire (entre voie générale et technologique et voie professionnelle, au sein même de la voie professionnelle et entre Education nationale, Enseignement agricole et Enseignement maritime) : • Conforter les passerelles et mieux informer les jeunes et les familles sur les possibilités en termes de réorientations ; • Intégrer le droit au changement d'orientation, la fluidité des parcours et les poursuites d'études après le bac professionnel dans l'élaboration de la carte régionale des formations professionnelles initiales (lien chantier 3).

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

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi

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

	• Accentuer les modalités de formation à distance au sein de tiers-lieux proposant également une médiation auprès des publics et une animation avec les centres de formation. ▪ Expérimenter de nouvelles modalités d'achat de ce type de parcours (tel que le SIEG) : • Assurer le portage par une seule entité ; • Faciliter, ainsi, l'identification d'un « référent unique » de parcours. En matière d'accompagnement à l'évolution professionnelle ▪ Positionner le Conseil en évolution professionnelle comme un véritable outil de sécurisation des parcours des actifs : • Renforcer le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment au niveau de l'entreprise et des salariés, notamment les moins qualifiés ; • Articuler plus formellement le conseil en évolution professionnelle avec les autres dispositifs : les entretiens professionnels, le compte personnel de formation, le maintien dans l'emploi des seniors, les financements de formation, etc. De manière transversale, pour permettre ces rebonds et cette construction de parcours professionnels tout au long de la vie, accompagner les publics à identifier et valoriser leurs compétences ▪ Sur la base d'une première expérimentation de badges numériques, poursuivre le déploiement des nouvelles modalités de reconnaissance des compétences ; ▪ Prendre en compte les évolutions attendues concernant la VAE afin de diversifier et d'élargir le nombre de bénéficiaires, développer de nouveaux liens entre formation et VAE, réduire le taux d'abandon et favoriser la réussite des parcours (construction d'un service public de la VAE à l'échelle régionale ; mise en place d'un accompagnement en amont de la recevabilité, etc.) ; ▪ Développer de nouveaux liens entre formations et VAE pour aller jusqu'au bout d'une VAE simplifiée grâce à l'accompagnement et ouvrir les moyens de compléments d'heures de pratique.
Partenaires associés	Région, Etat (DREETS et autorités académiques), Partenaires sociaux, Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs, Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), Mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique (MIJEC), GREF Bretagne, Organismes de formation, Structures d'accompagnement des publics/Opérateurs du CEP (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Points accueil emploi, etc.), Entreprises, Conseil de l'égalité F/H
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> ▪ Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel ▪ Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions Chantier 4 – Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance
Commissions CREFOP référentes	Commission Orientation tout au long de la vie Commission Formation

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

ACCOMPAGNER LES PUBLICS ELOIGNES VERS LA QUALIFICATION ET L'EMPLOI

Contexte et enjeux

Plus le taux de chômage diminue, plus le risque de marginalisation des publics éloignés de l'emploi devient important, les fractures à l'œuvre dans la société apparaissant au grand jour. Il convient ainsi d'identifier et de traiter les facteurs réduisant l'employabilité de certaines catégories de publics.

Par ailleurs la crise de recrutement rend plus nécessaire que jamais la remise dans le « circuit » des personnes qui s'en sont le plus éloignées.

Les causes répertoriées sont diverses : problématiques de santé physique ou psychique, de mobilité, de garde d'enfants, de discriminations liées à l'âge, au sexe ou à l'origine, illettrisme et illectronisme, manque de confiance en soi, etc. Cette liste non exhaustive donne un aperçu de l'ampleur des difficultés et de l'impossibilité d'y apporter une réponse uniforme.

Ces publics fragiles sont aussi plus éloignés de l'accès à l'information et de l'écosystème institutionnel qui pourrait leur apporter des solutions. Ne pas les attendre mais aller vers eux semble incontournable, ce qui suppose une proactivité des différents acteurs.

Détection active, diagnostic, individualisation des réponses constituent le fil rouge de ce chantier qui suppose un degré accru de territorialisation et une forte coordination des acteurs.

Les dispositifs « d'aller vers » seront sécurisés et développés en complémentarité entre financeurs.

La construction et la proposition de réponses à ces publics doivent impliquer le plus en amont possible les entreprises s'engageant, auprès des acteurs spécialisés, à travers des propositions d'emploi aux personnes ciblées. La construction d'une réponse adaptée et efficace ne peut se faire qu'au niveau territorial le plus fin, de manière décloisonnée et coopérative, avec le souci d'y associer tous les acteurs et opérateurs, dans leur grande diversité. L'enjeu est de construire des réponses globales et unifiées à des problématiques complexes appellent de multiples intervenants.

Ces réponses devront faire l'objet d'un partage, et d'une co-construction avec les territoires, afin d'éviter des ingénieries chronophages et permettre une accélération des initiatives.

Elles devront également prendre appui sur les dynamiques en cours dans le cadre de la stratégie régionale de l'insertion par l'activité économique et du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Elles appellent donc un approfondissement des liens avec les Départements.

Objectifs et résultats attendus	Proposer des parcours d'accès à l'emploi aux personnes en difficulté d'insertion Sensibiliser et former des entreprises à l'accueil des personnes intégrées à ces parcours Proposer un financement mutualisé des parcours (ingénierie, animation) et une sécurisation financière aux personnes Essaimer les bonnes pratiques sur les autres territoires, en favorisant le pair à pair Veiller à la prise en compte des enjeux de l'égalité F/H.
Description	La modélisation des parcours à proposer aux personnes en difficulté d'insertion : ▪ Analyser les projets menés dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences et de l'expérimentation du Service public de l'insertion et de l'emploi (exemples : des parcours « sans couture » dans le domaine de l'aide à domicile en voie d'essaimage actuellement dans les Côtes d'Armor et l'Ille et Vilaine) ; ▪ Modéliser le parcours type pour son déploiement dans d'autres secteurs d'activité ou pour d'autres publics spécifiques ; ▪ Etudier les modalités de financement des parcours. La mise en œuvre des parcours pourra intégrer différentes phases : ▪ Repérage des publics ; ▪ Phase de diagnostic individualisé ; ▪ Proposition de séquences de tests de découverte des métiers / secteurs ; ▪ Remise à niveau, dont la consolidation des savoirs de base, et modules de formations qualifiantes (innovations pédagogiques, hybridation, pédagogie inversée, etc.) ; ▪ Développement et reconnaissance des compétences et des « savoirs-être » attendus en entreprise (action de sensibilisation, modules de formation, valorisation des acquis, etc.) ; ▪ Alternance ; ▪ Accès sécurisé à l'emploi : propositions en amont ou pendant le parcours ; ▪ Accompagnement social intégré tout au long du parcours (subsistance, mobilité, garde d'enfants, etc.) ; ▪ Sécurisation financière des publics tout au long du parcours ; ▪ Suivi dans l'emploi pour limiter les ruptures ; ▪ Développement de parcours de formation durant l'emploi de transition et en situation de travail. La sensibilisation et l'accompagnement des entreprises prendra appui sur ce qui a été entrepris, notamment, dans le cadre du Pacte (actions de gestion inclusive des ressources humaines) ou à travers l'appui des clubs inclusifs. Proposer le déploiement de ces parcours sur les territoires en prenant appui sur les dynamiques d'acteurs autour des CTEFI ▪ Initier des consortiums d'acteurs au niveau territorial pour faciliter la mise en œuvre de ces parcours « sans couture » : organismes de formation, structures de l'insertion, entreprises, structures d'accompagnement des publics ; ▪ Favoriser une animation « facilitante » en mode projet > s'assurer d'un portage de cette animation (consultant spécialisé en coopération) ;

	- Organiser un portage par les financeurs (Région, Départements, Etat, Partenaires sociaux/OPCO) ; - Faciliter le pair à pair.
Partenaires associés	Région, Etat, Partenaires sociaux, Départements, Organismes de formation, Structures de l'insertion, Structures d'accompagnement des publics, OPCO, acteur du Conseil de l'égalité F/H
Liens avec d'autres chantiers	Au sein du CPRDFOP : - Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels Avec le volet entreprises et filières : - Chantier 4 – Conforter le rôle social de l'entreprise Chantier 7 – Mieux répondre au défi du recrutement dans les entreprises et les territoires
Commission CREFOP référente	A préciser

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

METTRE LES ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE AU CŒUR DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION	
Contexte et enjeux	La transition écologique transforme les métiers et les conditions de leur mise en œuvre. Si elle conduit à l'émergence de nouveaux métiers, ses conséquences présentent un caractère structurel dans la mesure où elle transforme tous les métiers en induisant de nouveaux besoins en compétences. En prenant appui sur l'analyse prospective développée en région afin d'anticiper les métiers de demain (chantier 1 et lien au volet entreprises et filières), l'enjeu est de mobiliser tous les leviers permettant d'apporter une réponse adaptée en termes de formation. L'intégration des savoirs et des compétences liés à la transition écologique dans les diplômes ou titres professionnels est déjà largement engagée depuis plusieurs années et déployée, à ce titre, via la carte des formations professionnelles initiales, l'apprentissage et les programmes de formation continue. De manière complémentaire, dans un contexte d'accélération de la transformation des métiers, les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue peuvent développer des leviers d'adaptation de l'offre de formation à l'échelle régionale. A travers l'identification de besoins de compétences émergents ou non encore pris en compte dans les référentiels de certification, ces leviers favorisent l'adaptation continue des programmes de formation et, de façon complémentaire, préparent l'évolution des certifications. Citons par exemple : - Les colorations de diplômes, les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) ; - Pour l'enseignement agricole, des modules locaux à l'initiative des établissements au titre de l'autonomie pédagogique ainsi que des spécialisations d'initiative locale (SIL) ; - Dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences, le développement de nouvelles formations et de modules additionnels.

	Pour mener à bien ces transformations, il apparaît nécessaire d'accompagner l'appareil de formation dans son ensemble, plus particulièrement par la formation des enseignant.es et des formateurs.trices
Objectifs et résultats attendus	Valoriser les transitions comme éléments d'attractivité des métiers et des formations (lien avec le chantier 2) Adapter l'offre de formation professionnelle initiale et continue (lien avec le chantier 3) Accompagner les établissements d'enseignement et les organismes de formation aux transitions
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : Intégrer les enjeux de transitions écologique, énergétique et environnementale dans les actions et ressources d'information sur les métiers et les formations ▪ Mettre en avant dans les ressources info-métiers la mobilisation des missions qui servent les transitions pour valoriser les métiers sous cet angle Adapter l'offre de formation professionnelle initiale ▪ S'appuyer sur la démarche pluriannuelle d'élaboration de la carte des formations pour faire évoluer structurellement l'offre de formation professionnelle initiale en réponse aux enjeux des transitions et proposer de nouvelles formations en lien avec le développement de filières émergentes ; ▪ Mobiliser les différents leviers disponibles en région (colorations, FCIL, modules complémentaires, etc.) pour proposer des réponses agiles aux enjeux des transitions écologique, énergétique et environnementale. Adapter l'offre de formation continue ▪ En proposant des formations correspondant aux nouveaux besoins des entreprises et des secteurs d'activité : • Accompagner des projets territoriaux de formation correspondant à de nouveaux métiers, de nouvelles compétences : les projets à financer en commun avec la Région, Pôle emploi et les OPCO, etc. et les projets portés par les CTEF/I ; • Proposer leur intégration aux marchés de formation de QUALIF Emploi programme (Région). ▪ En proposant des modules « transitions » au sein des formations : intégration de modules additionnels aux formations traditionnelles (exemple du photovoltaïque, du low-tech, du « bien manger », du numérique responsable, etc.) Accompagner les établissements d'enseignement et les organismes de formation aux transitions ▪ Favoriser les échanges de pratiques entre acteurs de la formation ; ▪ S'appuyer sur les actions portées par les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) et par les établissements d'enseignement supérieur et la recherche. En formation initiale ▪ Poursuivre et consolider la sensibilisation des établissements scolaires ;

	- Soutenir le développement de la formation des enseignants sur les enjeux des transitions ; En formation continue - Proposer une sensibilisation à tous les organismes de formation bretons, en lien avec les représentants de la branche professionnelle de la formation, aux enjeux de la transition environnementale et énergétique ; - Proposer une démarche de progrès en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise aux organismes de formation financés par la Région dans le cadre de QUALIF Emploi programme (lancement d'un accompagnement par un prestataire en 2023) ; - Agir sur la formation des équipes (en lien avec AKTO, OPCO de la branche de la formation professionnelle). En termes de mise en œuvre, les contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation » seront mobilisés sur les enjeux sectoriels de la transition écologique, notamment sur : - Le partage de l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences du secteur ; - L'engagement des entreprises dans l'adaptation des compétences des salariés en lien avec les transitions, via les différents dispositifs d'accompagnement mobilisables.
Partenaires associés	Région, Etat, Partenaires sociaux, Branches professionnelles, OPCO, établissements d'enseignement, organismes de formation, Campus des métiers et des qualifications et campus de proximité
Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> - Chantier 1 - Anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emploi - compétences - Chantier 2 – Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel - Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions <u>Avec le volet entreprises et filières :</u> - Chantier 1 – Cartographie des vulnérabilités et des opportunités de l'économie bretonne Chantier 2 - Créer et animer des réseaux régionaux de la transition écologique et de la RSE des entreprises
Commissions CREFOP référentes	Commission Prospective Commission Formation Commission Orientation tout au long de la vie

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

FAIRE DE L'ENTREPRISE UN ACTEUR CLE DANS L'ORIENTATION, LA FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
Contexte et enjeux	Même si l'enjeu de mobilisation des entreprises dans les démarches d'orientation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi n'est pas nouveau, la prise

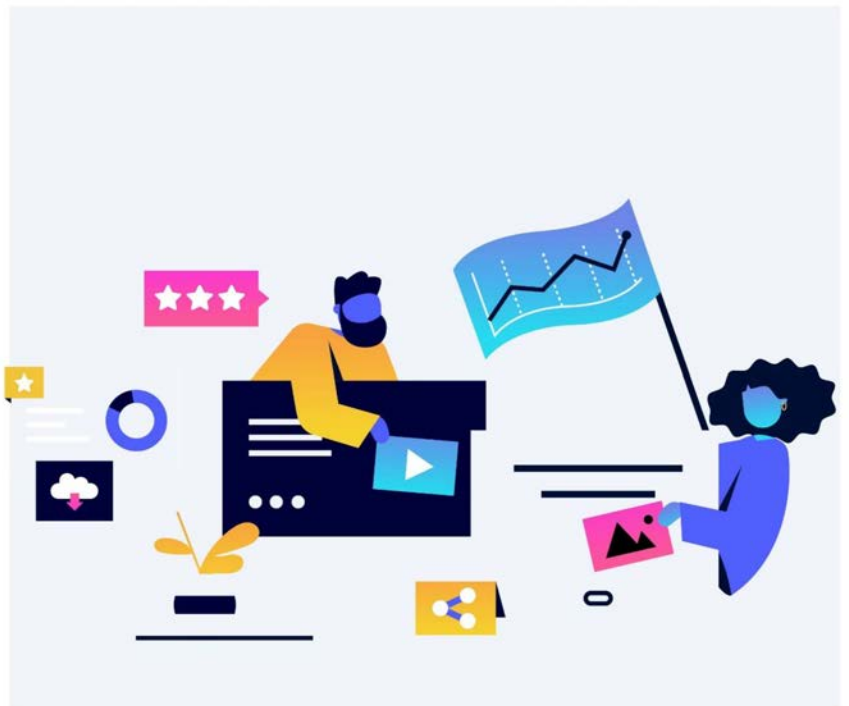
	de conscience de leur rôle clé n'a cessé de croître ces dernières années sous l'effet de plusieurs facteurs : ▪ Les difficultés de recrutement et la nécessité pour les employeurs de travailler sur leur « employeurabilité » pour attirer des candidats, diversifier les profils qu'ils recherchent et agir en faveur de la fidélisation des actifs ; ▪ L'émergence de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) qui les incite à s'impliquer davantage, notamment dans l'inclusion des publics éloignés de l'emploi ; ▪ Les évolutions législatives qui placent l'entreprise comme un acteur à part entière de la formation (AFEST par exemple). Dans le même temps, au-delà les difficultés de recrutement croissantes auxquelles elles sont confrontées, les entreprises doivent s'adapter à un rapport au travail différent de la part des jeunes générations, qui les amènent à s'interroger sur les leviers de fidélisation et à adapter par exemple l'organisation du travail pour mieux tenir compte de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Dans la continuité des actions engagées en Bretagne dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences ainsi que de la convention régionale entre la Région Bretagne et les Autorités académiques, les partenaires du CPRDFOP souhaitent conforter la place de l'entreprise dans les processus d'orientation, de formation et l'accompagnement des parcours. Cette ambition devra tenir compte de la diversité des entreprises et des réalités propres aux TPE-PME.
Objectifs et résultats attendus	Pour répondre à ces enjeux, il apparaît nécessaire d'agir à deux niveaux : D'une part, favoriser et promouvoir l'engagement des entreprises en matière d'orientation, de formation et d'emploi en les incitant à : ▪ Contribuer à l'information sur les métiers et à la découverte du monde professionnel ; ▪ Accueillir des stagiaires dans le cadre de leur parcours de formation (formation initiale professionnelle ; formation tout au long de la vie) ; ▪ S'inscrire dans une logique inclusive (y compris égalité femmes hommes) dans le cadre de leurs démarches de recrutement. Plus largement, il s'agit d'encourager les entreprises à conforter les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise en favorisant le déploiement de la RSE. D'autre part, accompagner les entreprises, notamment les plus petites, à structurer leur fonction « Ressources Humaines » et à faire évoluer leurs pratiques pour qu'elles puissent, in fine, s'engager dans des démarches RSE.
Description	Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de : <u>Contribuer à l'information sur les métiers et à la découverte du monde professionnel</u> ▪ Sensibiliser les entreprises à l'accueil des élèves de 3ème en stage d'observation, sur la base des premiers travaux engagés sur la plateforme IDÉO et sa rubrique « Stages ». <u>Favoriser l'engagement des entreprises dans le cadre des parcours de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi :</u> En formation initiale :

	▪ Amplifier le partenariat avec les entreprises dans le cadre des parcours de formation initiale professionnelle ; ▪ Renforcer les liens avec les Campus des métiers et des qualifications, notamment les entreprises partenaires afin de les mobiliser pour l'accueil de jeunes en PFMP – Périodes de formation en milieu professionnel. Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, en favorisant une logique inclusive : Il s'agit de conforter les démarches inclusives en favorisant l'embauche de personnes en reconversion professionnelle ou de publics éloignés de l'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement, par : ▪ Une information renforcée sur les dispositifs existants (QUALIF Emploi, Préparation opérationnelle à l'emploi, méthode de recrutement par simulation, etc.) ; ▪ Le soutien aux Actions de formation en situation de travail (AFEST) à travers la mise en place de moyens de reconnaissance des compétences acquises ; ▪ Le soutien aux initiatives et expérimentations visant à faciliter l'embauche de publics éloignés de l'emploi. Assurer une qualité d'accueil des stagiaires en entreprise ▪ Informer et inciter les entreprises à former leurs salariés au tutorat, notamment au travers de l'action des OPCO ; ▪ Favoriser l'échange de bonnes pratiques entre secteurs et la mise à disposition d'outils pour les entreprises accueillantes ; une première initiative pourrait être initiée avec tous les secteurs signataires de contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation ». Accompagner les entreprises, notamment les plus petites, à faire évoluer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines et à s'engager dans des démarches RSE (lien avec le chantier 3 du volet entreprises et filières) ▪ Coordonner et mieux articuler les différents dispositifs (Prestation conseil Ressources Humaines, Appels à projets Mutations économiques, FNE Formation, Appels à projets Gestion inclusive des ressources humaines, accompagnement OPCO, etc.) existants au niveau régional et faciliter leur accessibilité au sein des territoires ; ▪ Sensibiliser les employeurs, PME et TPE pour développer le recours au Conseil en évolution professionnelle comme outil de gestion des emplois et des parcours professionnels ; ▪ Mobiliser les OPCO pour sensibiliser les entreprises et les inciter à mobiliser les accompagnements à leur disposition ; ▪ S'appuyer sur les réseaux d'entreprises à l'échelle territoriale afin de promouvoir une démarche collective de sécurisation des parcours (logique de « clubs d'entreprises pour le recrutement inclusif »).
Partenaires associés	Région, Etat, Partenaires sociaux Au niveau régional : Branches professionnelles – Chambres consulaires – Réseaux d'entreprises (Produit en Bretagne par ex) – OPCO Au niveau territorial : Comités locaux école-entreprises – associations – membres associés du SPRO-EP – établissements d'enseignement et enseignants – entreprises et réseaux d'entreprises, Conseil de m'égalité F/H

Liens avec d'autres chantiers	<u>Au sein du CPRDFOP :</u> ▪ Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel ▪ Chantier 4 – Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance ▪ Chantier 6 - Accompagner les publics éloignés vers la qualification et l'emploi <u>Avec le volet entreprises et filières :</u> Chantier 4 – Conforter le rôle social de l'entreprise
Commission CREFOP référente	<i>A préciser</i>

II-2

Une stratégie de développement économique pour les entreprises et les filières



II-2 UNE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE POUR LES ENTREPRISES ET LES FILIERES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur le plan opérationnel, le volet entreprises et filières (SRDEII) se déploie essentiellement en appui des dispositifs régionaux (<https://www.bretagne.bzh/aides/?mot-clef=&profil=entreprises-et-professionnels&cloture=0&showall=0>) ainsi que via les conventions entre la Région et les intercommunalités. C'est dans ce cadre que sont définis de manière contractuelle les régimes des aides économiques mobilisables sur le territoire régional et sur celui des intercommunalités.

II.2.a Trois orientations prioritaires

ORIENTATION PRIORITAIRE 1	Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes
Enjeux 	▪ Poursuivre et amplifier la transition vers une économie plus écologique (moins consommatrice de ressources et moins productrice de carbone) pour en faire une économie plus compétitive ; ▪ Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de s'adapter aux bouleversements climatiques en cours et à l'ensemble de leurs répercussions. Il s'agit d'absorber les chocs liés à la raréfaction et/ou à l'explosion des prix des ressources (énergie, eau et foncier en particulier, mais au-delà de toutes les matières premières) Il s'agit d'anticiper les évolutions des comportements de consommations et des réglementations à venir. C'est un enjeu de performance pour toutes, c'est un enjeu de survie pour beaucoup ; ▪ Permettre aux entreprises de prendre leur part dans les transitions écologiques dans la régénération de la biodiversité et le développement des ressources naturelles ; ▪ Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de participer à l'atténuation des dérèglements climatiques par une participation active à la décarbonation de l'économie régionale, en lien avec les objectifs du SRADDET ;

- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de se saisir de toutes les opportunités de développement de valeurs liées aux mutations climatiques et écologiques, pour se positionner sur les marchés nouveaux ou futurs et ne pas risquer la marginalisation sur des marchés « condamnés » ;
- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de s'engager dans de nouveaux modèles de création de valeur, reposant sur la haute qualité, sur les concepts d'économie circulaire, de low-tech ou d'économie de la fonctionnalité. Accélérer les transformations en cours de notre base productive, agricole et industrielle ;
- Permettre aux entreprises et filières bretonnes de contribuer à la transformation de l'image de la Bretagne et rayonnement régional, et de répondre à la quête de sens de la société dans son rapport à la production et au travail.

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ Construire et mettre en œuvre une dynamique de transition écologique de l'économie bretonne ;
- ⇒ **Favoriser l'accélération des transitions dans les filières productives bretonnes**, accélérer les changements de modèles. Porter une attention particulière aux filières alimentaires : production agricole, productions halieutiques, sylviculture, matériaux bio-sourcés et recyclés, entreprises de l'IAA ; à la filière du bâtiment et travaux publics ; aux entreprises du tourisme ; au monde de l'artisanat et des entreprises de proximité ; au commerce et à l'économie sociale et solidaire.
- ⇒ **Accompagner l'émergence et la consolidation de filières** directement positionnées sur les enjeux des transitions : dans le secteur de l'énergie, les EMR en particulier, la filière H2, dans le domaine de l'eau, dans le domaine numérique, renforcer les opportunités liées aux croisements avec des filières applicatives, dans le domaine tertiaire, explorer les potentialités de filières traditionnelles et d'avenir comme le lin et le chanvre ;
- ⇒ **Accompagner le déploiement des nouveaux modèles** liés à l'économie circulaire en particulier et mobiliser chaque fois que c'est possible l'expertise de l'économie sociale et solidaire pour sa capacité à innover et fédérer les acteurs d'un territoire et développer l'écoconception ;
- ⇒ **Assurer une bonne connaissance de la situation et des perspectives** afin de renforcer l'anticipation et l'accompagnement nécessaires au regard des transitions. La Bretagne entend conforter ses capacités d'observation de son économie, de veille et d'anticipation pour ses filières et ses entreprises comme pour ses compétences au regard des bouleversements en cours, des menaces qu'ils comportent et des opportunités qu'ils présentent ;
- ⇒ **Assurer au monde économique la disposition des compétences humaines** nouvelles qui seront nécessaires à la réussite des transitions. Il s'agit non seulement de garantir la disposition des compétences attendues par les entreprises mais aussi de leur proposer des compétences nouvelles propres à les transformer de l'intérieur sur ces enjeux majeurs. Les politiques publiques d'orientation et de formation seront concentrées sur ces objectifs, en tenant compte des enjeux de l'égalité Femmes/Hommes ;
- ⇒ **Réunir, structurer et professionnaliser l'offre d'accompagnement** des entreprises sur ces enjeux des transitions, de la sensibilisation au soutien à l'investissement en passant par l'appui à la réflexion stratégique et à la structuration des ressources humaines. Il s'agit de réduire les

risques liés au défaut d'adaptation et d'accélérer les positionnements sur des marchés émergents ;

- ⇒ **Favoriser ainsi un engagement massif des entreprises** dans ces enjeux de transitions dans des logiques de RSE. D'assurer par là un renouvellement des valeurs constitutives de l'image de marque et du rayonnement de l'économie bretonne ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage des accompagnements publics**, des dispositifs et des outils vers ces priorités. Conforter l'axe transversal de la S3 et poursuivre l'adaptation des dispositifs d'aide à l'innovation, passer au crible de ces priorités environnementales l'ensemble des dispositifs régionaux, revoir les objectifs et le fonctionnement de l'ensemble des outils de l'écosystème pour renforcer l'efficacité de leur action au regard des enjeux écologiques. Pour sa part, la Région intégrera progressivement dans l'ensemble de ses dispositifs des critères d'appréciation/conditionnalité liées aux ressources : foncier, énergie, eau et biodiversité. Elle proposera aussi des évolutions dans le fonctionnement et les priorités de BDI et de BCI, en lien avec la CCI Bretagne, pour accompagner les entreprises et les écosystèmes en ce sens.

ORIENTATION PRIORITAIRE 2

Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté

Enjeux



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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

Intégrer à cet objectif les enjeux d'égalité femmes-hommes, particulièrement sensibles dans les secteurs industriels. **Réussir un travail d'orientation** des personnes vers les compétences et les métiers de l'industrie et de la production ;

- ⇒ **Construire des réponses de court et moyen termes** aux défis du recrutement par une mobilisation de l'ensemble des leviers utiles aux échelles de proximité ;
- ⇒ **Renforcer le potentiel industriel breton autour de ses secteurs clé** : IAA, numérique, naval, mobilités, santé, défense, etc. comme socle et matrice du développement de services et d'activités induites. Stimuler un développement d'activités basé sur l'endogène, les secteurs déjà présents, conforter les chaînes de valeur des entreprises et des filières pour diminuer leurs dépendances et renforcer leur production de valeur ajoutée ; Conforter la mobilisation collective autour de la dynamique de Breizh Fab par un ciblage plus fort sur les enjeux des transitions et de la numérisation ;
- ⇒ **Structurer et renforcer le positionnement de la Bretagne sur les filières de souveraineté** : alimentaire, biomatériaux, numérique, maritimes, énergétiques, de santé, et de défense. S'assurer de la structuration des écosystèmes, de leur visibilité nationale (en particulier dans les orientations de France 2030) et européenne, de leur bonne captation des projets et financements, de leur meilleur accès aux marchés ;
- ⇒ **Assurer le développement des filières alimentaires**, agricoles, agroalimentaires et maritimes (pêche, conchyliculture, aquaculture, algues, etc.) en élevant leur valeur ajoutée, en accélérant leurs mutations liées aux défis environnementaux, en confortant les modèles propres à la Bretagne : entreprises familiales ancrées dans les territoires, productions de qualité ;
- ⇒ **Soutenir tous les modes d'entreprendre et notamment l'entrepreneuriat collectif (SCOP, SCIC, etc.)** qui favorise l'ancrage territorial et la création de valeur sur un territoire ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage du soutien à la recherche et de l'accompagnement à l'innovation** (y compris sur le volet innovation sociale) sur ces filières prioritaires, dans le cadre de la S3, conforter l'écosystème d'innovation et s'assurer du meilleur accompagnement des entreprises de ces secteurs à chaque étape cruciale de leur vie : création, développement, transmission. Les outils mobilisés seront progressivement adaptés à ces cibles prioritaires.
- ⇒ **Accélérer la numérisation de l'économie bretonne et de ses entreprises, en faisant de la cybersécurité une priorité.** Inscrire cette priorité dans les dispositifs collectifs comme Breizh Fab ou les outils d'accompagnement du commerce et de l'artisanat. Favoriser la souveraineté numérique via un maillage territorial de centre de données pouvant revêtir un enjeu d'attractivité et de souveraineté numérique à l'échelle régionale. Conforter notre place de région leader en Europe dans le domaine de la cybersécurité, avec la mise en œuvre du Campus régional pour accélérer la mise à niveau défensive de l'économie et de la société bretonne, et renforcer la création de valeur de l'écosystème de la cybersécurité ;
- ⇒ **Encourager la mise en œuvre d'un plan d'ancrage territorial et de relocalisation** d'activités et de création de valeur ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage des accompagnements publics**, des dispositifs et des outils vers ces priorités. Conforter l'axe transversal de la S3 et poursuivre l'adaptation des dispositifs d'aide à l'innovation, revoir les objectifs et le fonctionnement de l'ensemble des outils de l'écosystème pour renforcer l'efficacité de leur action au regard des enjeux industriels.

**ORIENTATION
PRIORITAIRE 3**

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

Enjeux



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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

II.2.b Trois axes transversaux

AXE TRANSVERSAL 1	Conforter la dimension maritime de la Bretagne
Enjeux	■ Faire de la Bretagne une grande région maritime en Europe et dans le monde ; ■ Transformer une réalité historique, culturelle, géographique et physique en une évidence économique. Faire de la mer qui est la nouvelle frontière de



l'humanité (avant l'espace) et son nouveau champ de développement, un atout de création de richesse, d'activités, d'image et de rayonnement pour la Bretagne. Elle est, avant tout autre, son critère de différenciation majeur ;

- **Faire de sa maritimité un axe majeur de sa stratégie de rayonnement et d'attractivité**, conforter la première place de la Bretagne dans les sciences et technologies de la mer, conforter toutes ses filières d'excellence, accompagner les mutations nécessaires des secteurs de la pêche et des activités halieutiques, étudier le développement des filières algues ;
- Il s'agit aussi de donner une nouvelle dynamique à la **valorisation de ses ports** pour en faire un moteur de développement en lien avec les enjeux de logistique, et le nouveau RTE-T. Valoriser l'activité dans les ports bretons d'un acteur majeur du transport maritime battant pavillon France.

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

AXE TRANSVERSAL 2	Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques
Enjeux 	▪ Promouvoir une économie plus performante, plus écologique et plus inclusive en valorisant les potentiels de tous les territoires ; ▪ Donner les moyens à tous les territoires de déployer leurs potentialités et lutter contre les tendances à la sur-polarisation de activités. Renforcer le rôle de locomotives et de vitrines des métropoles, favoriser les caractérisations territoriales et leurs vocations (subsidiarité et résilience territoriale) ; ▪ Ancrer l'activité économique dans les territoires, soutenir les activités non délocalisables, conforter toutes les activités de proximité et les circuits courts. Conforter le tissu des PME et TPE qui font, sur les multiples secteurs d'activité (commerce artisanat, TPE, tourisme, services aux population

etc.), la dynamique réelle des territoires et sont la condition de la possibilité de « vivre et travailler au pays »

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

AXE TRANSVERSAL 3	Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité
Enjeux 	■ Repositionner la stratégie de rayonnement et d'attractivité au service des trois grandes priorités de la SRTES (transition écologique, souveraineté et cohésion sociale) pour promouvoir une Bretagne plus sociale et écologique ; ■ Renforcer le rayonnement et maîtriser l'attractivité de la Bretagne et de son économie pour créer de la valeur. Rayonnement pour valoriser nos productions, notre image et en faire un atout partagé par tous. Attractivité pour faire venir des investissements ciblés et à haute valeur ajoutée, développer les compétences. Attractivité aussi pour résoudre le défi du recrutement et assurer le potentiel de développement des entreprises. Susciter des alliances fructueuses avec des régions proches et plus lointaines ; ■ Intégrer l'engagement de la Bretagne dans la haute qualité environnementale et sociale dans son image de marque ;

- Conforter la fierté régionale des Bretons, leur attachement à leur territoire, leur engagement dans un destin collectif. Renforcer notre indépendance et notre autonomie sur de multiples aspects. Renforcer le réflexe de l'achat régional et des circuits courts ;
- Renouveler notre vision de l'international, des alliances et des partenariats efficaces, dans une vision exigeante de la mondialisation.

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

II.2.c Quatorze grands chantiers thématiques

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

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

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

CREER ET ANIMER DES RESEAUX REGIONAUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DE LA RSE DES ENTREPRISES	
Contexte et enjeux	La transition écologique et énergétique est d'ores et déjà identifiée comme stratégique par les entreprises, qui y sont déjà souvent engagées, parce qu'elles sont en première ligne. L'enjeu est de favoriser l'accélération et l'amplification de cette sensibilisation et de ces engagements. Une offre d'accompagnement existe d'ores et déjà mais elle n'est ni suffisamment connue ni suffisamment lisible, ni suffisamment massive. A terme, l'enjeu est de permettre l'engagement direct du plus grand nombre d'entreprises bretonnes dans ces mutations, à la fois pour les protéger des risques qu'elles peuvent représenter et pour les aider à saisir toutes les opportunités qui y sont liées.
Objectifs et résultats attendus	L'objectif est d'abord de permettre une mobilisation collective et coordonnée de tous les réseaux quelles que soient leurs cibles (artisans/commerçants, industriels, entreprises innovantes, ESS, etc.) et quelle que soit leur nature (acteurs publics et notamment les développeurs du SPAE, écosystème de l'innovation, acteurs consulaires, associations d'entreprises etc.) Il s'agit de permettre à toutes les entreprises d'être sensibilisées aux risques et opportunités, d'accéder aux informations stratégiques et réglementaires, d'identifier les solutions organisationnelles, techniques, d'activer les sources de financement mobilisables etc. Des cibles par filières et type d'entreprises seront fixées. Il est ainsi proposé de construire un réseau breton d'accompagnement des transitions écologiques, climatiques et énergétiques de l'économie. Cette force de frappe régionale proposera aux entreprises une offre d'accompagnement, lisible et massifiée. Le réseau aura vocation à faire remonter les besoins des entreprises, à aller vers elles et à servir d'appui aux politiques publiques et aux initiatives privées de transition écologique et notamment : ▪ La sensibilisation et l'accompagnement à l'adaptation au changement climatique des filières ; ▪ L'accompagnement à la transition énergétique et à la décarbonation ; ▪ La mobilisation pour le déploiement de la RSE en entreprise en capitalisant sur les démarches engagées (parcours TransitionS de la marque Bretagne, Produit en Bretagne, BreizhFab, etc.) ; ▪ La déclinaison de la feuille de route régionale économie circulaire ; ▪ Le développement de l'innovation frugale (low-tech, biomimétisme, écoconception, etc.). Ce réseau a vocation à rassembler et à coordonner tous les relais et les interfaces économiques régionales investis dans les enjeux des transition écologique et climatique : Région et EPCI, Bretagne Compétitivité et réseaux consulaires, technopoles, Pôles de compétitivité, BDI, ADEME, etc. Ses membres auront vocation à partager de l'information et les bonnes pratiques, pourront bénéficier de formations pour monter collectivement en compétences, pourront porter des solutions de financement proposées par l'ADEME, Bpifrance, la Région, les EPCI etc.

	Au-delà de ce réseau d'opérateur, un objectif de second niveau sera de constituer progressivement, au rythme de l'engagement des entreprises, un réseau breton des acteurs économiques investis dans les transitions. Il réunirait, animerait et ferait rayonner à l'extérieur la communauté des entreprises engagées pour le climat, l'écologie (biodiversité, eau, foncier, énergie...) et la RSE, sur la base de valeurs partagées. Ce réseau pourrait être valorisé par l'organisation régulière d'un événement fédérateur de type « Open des transitions écologiques et énergétiques », à partager leurs bonnes pratiques, et à valoriser leurs actions.
Partenaires associés	Les acteurs concernés par ce chantier sont les membres du réseau en premier niveau, l'ensemble des entreprises bretonnes en second niveau, en segmentant les cibles selon leurs typologies et leurs besoins (commerce/artisanat, industriel, entreprises innovantes et offreurs de solutions, etc.). Les partenaires envisagés sont : ▪ La Région et les intercommunalités ; ▪ Réseau des acteurs des PCAET ; ▪ Les agences de Développement régionale et locales ; ▪ Les réseaux consulaires : CCI Bretagne et Bretagne Compétitivité, CMA, CRESS, CRAB, etc. ; ▪ Les réseaux de l'innovation : les 7 Technopoles, les 7 Pôles de Compétitivité, les centres d'innovation technologique, etc. ; ▪ Les têtes de réseaux d'entreprises et représentants de filières : Produit en Bretagne, UIMM, ABEA, etc. ;
Instance de gouvernance	Ce réseau sera coordonné par la Région dans le cadre de la gouvernance de la SRTES. Un comité de pilotage sera constitué, animé par la Région et fera appel à l'investissement de tous les partenaires volontaires. Ils mobiliseront les principaux financeurs des activités économiques et des projets de transition écologique et climatique des entreprises (ADEME, Bpifrance, EPCI, etc.)
Etapes et calendrier	Le lancement du projet de réseau des partenaires régionaux pourra être envisagé lors de l'Open des transitions écologiques et énergétiques en juin 2023. Suivra l'identification et engagement des partenaires puis la définition des objectifs du réseau au second semestre 2023 (priorités, objectifs chiffrés, outils/formations, etc.) A horizon 2024, les principes et valeurs constitutifs du réseau des entreprises engagées seront partagés avec partenaires du réseau des opérateurs ainsi qu'avec les financeurs (ADEME, Bpifrance, Région, EPCI, etc.) Des indicateurs de résultats seront définis pour fixer les objectifs du réseau en termes de filières prioritaires et de type d'entreprises sensibilisées, mobilisées et accompagnées. Dans un second temps, il s'agira aussi de mesurer le nombre d'entreprises bretonnes effectivement engagées dans la RSE, l'écologie et le climat. Des bilans de cette action structurante et l'ajustement des objectifs des réseaux pourront être menés lors d'un événement fédérateur régulier de type « Open des transitions écologiques et énergétiques »

3 - Conforter le rôle social de l'entreprise

CONFORTER LE ROLE SOCIAL DE L'ENTREPRISE	
Contexte et enjeux	Notre société est confrontée à une crise du sens. Le monde économique et du travail n'y échappent pas. Cette crise est particulièrement vécue par les jeunes

	générations. Elle se répercute sur la relation au travail et explique en partie les difficultés de recrutement qui apparaissent dorénavant comme le frein majeur au développement des entreprises. Les actifs s'interrogent sur le sens des choses, connaissent une crise de « l'envie », cherchent des perspectives. Les réponses à apporter sont complexes et multiples, aucun acteur n'en porte seul la responsabilité. Mais l'entreprise a un rôle majeur, sinon essentiel, à jouer. Elle est très attendue parce que jugée particulièrement légitime. Elle est perçue par l'ensemble des partenaires de la SRTES comme un espace d'inclusion majeur dont le rôle doit être facilité et conforté. Les enjeux sont les suivants : faire connaître les métiers, susciter des envies et ouvrir des perspectives, permettre les premiers contacts avec le monde du travail, favoriser l'inclusion et l'insertion dans l'emploi, notamment des jeunes (des filles) ou des personnes éloignées de l'emploi, conforter les logiques de parcours dans l'emploi et de progression sociale, renforcer l'attachement à l'entreprise et la fierté au travail, favoriser le développement des compétences en emploi, répondre aux défis de l'égalité femmes hommes, réduire la pénibilité du travail et lutter contre les maladies et risques professionnels, développer le dialogue social au sein de l'entreprise. Les entreprises sont en première ligne et déjà engagées sur ces enjeux, qu'elles soient du domaine de l'économie sociale et solidaire ou non. Beaucoup d'entre elles (à commencer par les TPE) sont néanmoins confrontées à de réelles difficultés pour répondre à ces multiples défis, souvent par manque de moyens, de temps, de compétences disponibles, d'appuis et d'accompagnements.
Objectifs et résultats attendus	Développer et conforter en Bretagne l'engagement des entreprises dans la dimension sociale de la RSE autour de plusieurs priorités fortes : ■ Faire connaître les métiers et conforter leur attractivité ; ■ Améliorer l'accueil des jeunes pour les ouvrir à l'entreprise (stages) ; ■ Conforter la dimension apprenante et inclusive de l'entreprise ; ■ Promouvoir les différentes formes d'entrepreneuriat dont l'entrepreneuriat collectif dont l'objectif premier est l'utilité sociale que l'entreprise génère ; ■ Améliorer la GPEC et le management interne des ressources humaines ; ■ Renforcer la lutte contre les TMS, accompagner l'amélioration du dialogue social ; ■ Favoriser l'égalité femmes/hommes. ■ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des entreprises. Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'accompagnement en lien avec les branches professionnelles, dans le cadre des contrats d'objectifs pour conforter l'offre d'accompagnement. Viser un engagement massif des entreprises dans la logique de la Breizh Cop et valoriser ces engagements sociaux. Inscrire ces priorités sociales dans les outils d'aide et d'accompagnement des partenaires.
Partenaires associés	Etat, Région, Partenaires sociaux au premier chef Réseaux consulaires et CRESS Ensemble des outils actifs comme l'ARACT Acteurs du Conseil pour l'égalité F/H
Instance de gouvernance	Mise en place d'un comité de pilotage dédié à ces enjeux Lien avec CREFOP et Conférence sociale.
Etapes et calendrier	Identification des priorités opérationnelles et formalisation d'un plan d'actions courant 2023. Mise en œuvre d'expérimentations locales en 2024.

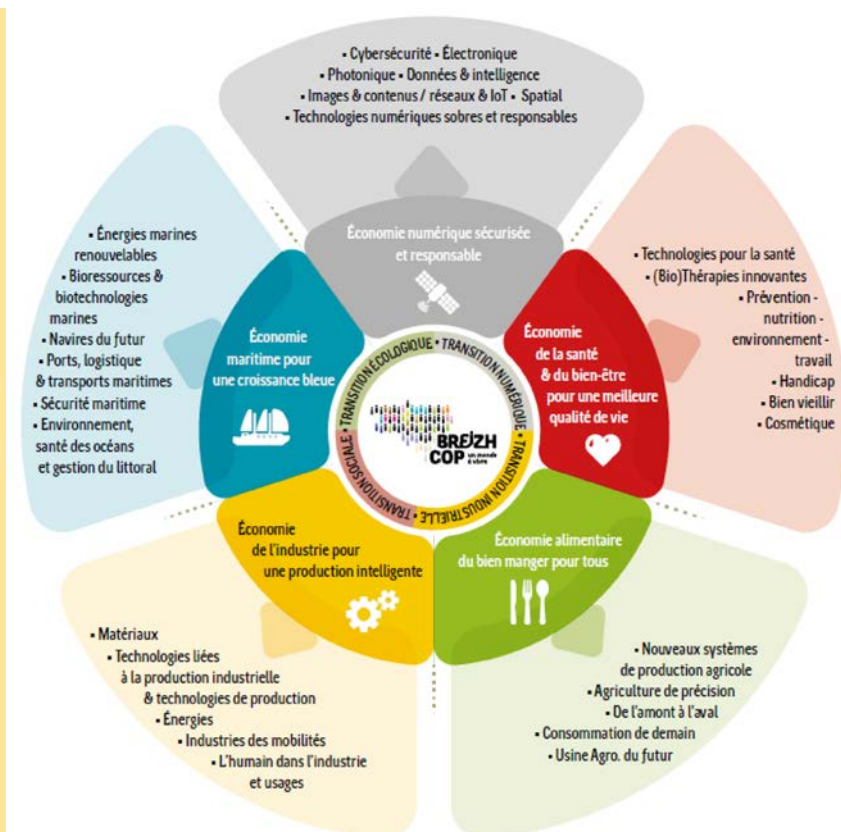
Proposition d'un appel à engagements en 2024.
 Inscription de ces dimensions dans les contrats d'objectifs en 2024

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

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

Contexte et enjeux

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

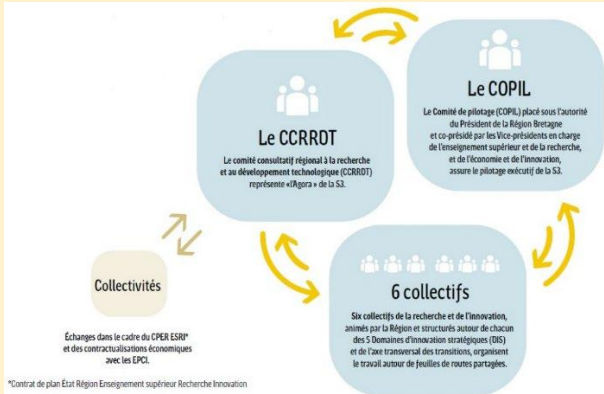


Objectifs et résultats attendus

Il convient par conséquent de confirmer et d'amplifier la dynamique de la S3 pour mettre en synergie les acteurs et mieux traiter les enjeux de la formation, de la recherche, d'innovation et de développement économique sous l'angle des 3 grands objectifs de la SRTES, en prolongement des 3 transitions identifiées dans la S3 votée en 2020.

Il s'agit d'ajuster et de préciser l'axe transversal au service des transitions pour inscrire plus explicitement dans la S3 les priorités affirmées de la cohésion sociale, de l'inclusion, des transformations écologiques et climatiques, et des souverainetés. La caractéristique première des transitions est celle de leur transversalité et de leur dimension systémique. Leur déploiement ne se prête donc pas uniquement à des logiques sectorielles. Elles appellent des réponses innovantes reposant sur une vision globale des sujets et sur des réponses intégrant leur complexité. C'est l'objet de l'axe transversal de la S3, pour proposer une lecture et une dynamique spécifiques venant s'articuler, dans un mode matriciel, avec les filières et domaines d'innovation animés. Il s'agit d'accompagner les processus de recherche et d'innovation pour l'émergence d'activités et de technologies nouvelles, permettant de favoriser une économie sobre, de proximité, et solidaire. En appui de ces orientations devant être partagées par tous les acteurs, les gammes de dispositifs régionaux ont vocation à être ajustées, pour mieux cibler le soutien à ces projets inscrits dans l'axe transversal, comme par exemple la gamme INNO et sa déclinaison « sobriété » renforcée dès 2023, ou encore le soutien aux thèses de recherche (ARED) qui intègrent dès 2023 des objectifs transversaux réaffirmés.

En écho aux enjeux de développement et d'innovation sectoriels bretons, il s'agit également de positionner les cinq domaines d'innovation stratégiques (DIS) et les secteurs thématiques de la S3 comme les filières économiques prioritaires du volet « économique » de la SRTES. L'enjeu est aussi de renforcer leur positionnement

	national et européen, en lien avec les travaux et dynamiques impulsées par France 2030.
Partenaires associés	- Acteurs participants à la dynamique de la S3 bretonne (écosystème breton de la recherche, de l'innovation et du développement économique) - Ensemble des membres du CCRRDT Bretagne - Membres du Comité de Pilotage de la S3 (COPIL)
Instance de gouvernance	La gouvernance de la S3 : groupes de travail des domaines d'innovation stratégiques et de l'axe transversal pour alimenter le CCRRDT comme « agora » et le COPIL comme organe d'orientation et d'arbitrages, le Conseil régional comme décideur des orientations votées.  *Contrat de plan État Région Enseignement supérieur Recherche Innovation
Etapes et calendrier	Etablir un baromètre de la S3 consolidant de manière synthétique les réalisations et dynamiques en place sur 2021-2022 et acter l'évolution de l'axe transversal sur 2023 dans le cadre de la gouvernance de la S3 ; Mettre en œuvre la S3 ajustée à compter de 2024, en fixant des objectifs croissants en volume et en nombre de projets soutenus au titre de l'axe transversal.

5- La feuille de route économie circulaire

LA FEUILLE DE ROUTE ECONOMIE CIRCULAIRE	
Contexte et enjeux	Les prélèvements sur les ressources naturelles dépassent largement la bio capacité de la Terre, c'est-à-dire sa capacité à régénérer les ressources renouvelables, à fournir des ressources non renouvelables et à absorber les déchets. Depuis la loi NOTRe de 2015, les Régions sont responsables de la planification, de la prévention et de la gestion des déchets. Les objectifs et les actions concertés avec l'ensemble des parties prenantes bretonnes sont inscrits dans le PRPGD (plan de prévention et de gestion des déchets) qui intègre un pan dédié à l'économie circulaire : la FREC⁹ 2020-2023 (feuille de route bretonne pour une économie circulaire). A travers le SRADDET, la Région Bretagne s'est fixée l'ambition d'être une Région "zéro déchet" non valorisé à horizon 2040. L'enjeu est de taille : il s'agit d'accompagner la transition vers un nouveau modèle de développement économique, plus économe en ressources, mais aussi social, deux notions au cœur de l'économie circulaire. La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire votée le 20 février 2020 entend justement accélérer les changements de modèles de production et de consommation afin de limiter les déchets, préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat. Elle se décline en cinq grands axes : sortir du plastique jetable à usage unique avant 2040 ; mieux informer les consommateurs ; lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire ; agir

⁹ Document disponible sur demande

	contre l'obsolescence programmée ; mieux produire. Le Pacte européen ainsi que la loi « Climat et Résilience » promulguée le 22 août 2021 évoquent également des mesures d'économie circulaire visant à produire et à consommer mieux. Trouvant pleinement sa place au cœur de la SRTES, les logiques d'économies circulaires sont par essence couplées aux enjeux plus globaux de la transition écologique et énergétique ; de la recherche ; de l'innovation et du développement économique ; de l'emploi -formation. Pour parvenir à découpler la croissance économique de l'épuisement des ressources naturelles, il convient d'aller au-delà des sujets relatifs à l'évitement et au recyclage des déchets. Il convient donc de massifier les nouveaux modèles d'affaires, d'approvisionnement et d'achats responsables, d'écoconception et d'optimisation des ressources à l'échelle d'un territoire (eau, énergie, matières, etc.). Cela se fera avec l'alliance de l'ensemble des acteurs de l'environnement, de la recherche, de l'innovation et de l'économie (dont l'ESS précurseur sur le sujet), un accompagnement sur l'emploi - formation et un travail resserré avec les territoires (EPCI). La démarche bretonne s'est construite à travers le CODREC (contrat d'objectif pour une dynamique régionale d'économie circulaire) engagé sur la période 2018-2021. Cette dynamique a permis d'engager un travail collectif Région / Ademe et Etat (DREAL) sur : l'observatoire des données ; les feuilles de routes ; l'animation et la sensibilisation des collectivités et des entreprises ; les actions exemplaires en Bretagne. La CRESS Bretagne est également fortement mobilisée sur le sujet en lien avec l'ADEME et la Région.
Objectifs et résultats attendus	Il s'agit désormais, de manière intégrée aux politiques de développement économique, d'accélérer et de déployer plus largement les logiques d'économie circulaire, de low-tech et d'innovation frugale etc. comme leviers d'accompagnement de la transition environnementale et sociale de l'économie et de renfort des souverainetés. Pour ce faire et massifier ces logiques de transformation, la Région, en lien avec les EPCI, l'ADEME et l'Etat, pourra prioriser l'action des acteurs de l'accompagnement des entreprises dans le cadre des réseaux dédiés à la transition écologique et énergétique et de l'axe transversal de la S3, et renforcer les gammes de dispositifs de soutien aux entreprises sur ces enjeux, dont la gamme « sobriété » qui vise spécifiquement à être plus incitatif et à financer mieux les projets à impact positif (économie circulaire, low-tech, etc.). Il s'agit donc de mettre en place les conditions d'un accompagnement renforcé des entreprises sur l'économie circulaire, en lien avec le projet de structuration du réseau d'accompagnement aux transitions (chantier 2) ; Il conviendra enfin d'impliquer les acteurs bretons dans la transition écologique et climatique en favorisant le déploiement de projets d'économie circulaire sur les territoires et en entreprises/associations, en priorité sur les 5 filières (au sens "ressources") du BTP, plastique, biodéchets, réemploi du verre, déchets coquillers, afin de répondre à la trajectoire fixée dans le SRADDET impliquant des changements de modèles économiques. Il s'agira en particulier d'animer des groupes de travail multi-acteurs visant à affiner les propositions transmises dans l'étude Auxilia (2022) et engager le portage de quelques actions à travers des partenariats et des actions de massification.
Partenaires associés	▪ Etat et agences (DREAL, Ademe, Bpifrance) ; ▪ Acteurs consulaires (dispositif ACTIF) ; ▪ CRESS et acteurs de l'Economie sociale et solidaire ; ▪ EPCI et collectivités territoriales (liens à AAP TER ou COT de l'Ademe) ; ▪ Réseaux et clubs d'entreprises ; ▪ Réseaux d'innovation, technopoles et pôles de compétitivité ;

	▪ Experts tels que les centres techniques, les universités, les grandes écoles, les pôles de compétence spécifiques, Breizh Alec.
Calendrier	
Instance de gouvernance	Intégration aux instances de gouvernance économique (S3, SRESS...), ainsi qu'à celle des réseaux d'acteurs de la transition écologique et énergétique La conférence régionale des ressources

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

ACCELERER LA NUMERISATION DE L'ECONOMIE ET DE LA SOCIETE BRETONNE EN PRIORISANT LE DEFI DE LA CYBER-SECURITE	
Contexte et enjeux	Le défi de la révolution numérique. La révolution numérique se poursuit et s'accélère. Elle touche en profondeur l'ensemble des champs de l'économie et de la société. Elle emporte des modifications radicales des comportements individuels et collectifs, des modes de consommation, de travail et de production. Elle est autant porteuse de menaces, parfois existentielles pour certaines activités que d'opportunités formidables. Compte tenu de ses compétences et de son positionnement historique dans le domaine du numérique, de ses capacités de recherche et d'innovation et de la force de son appareil de formation dans ces domaines, la Bretagne est une région leader. Pour autant, face aux mutations en cours et à ses impacts, son économie dans son ensemble et sa société ne sont pas nécessairement mieux placées que les autres. L'enjeu est ainsi, de répondre au défi de l'adaptation de son économie et de ses compétences à ces évolutions majeures, sans quoi des pans entiers d'entreprises et de secteurs pourraient se trouver dans l'impasse. Il est tout autant essentiel d'accompagner la montée en compétence régionale et le positionnement de la Bretagne sur des segments, des filières et des secteurs à très fort potentiels. La numérisation est ainsi un enjeu majeur sur l'ensemble du champ de la SRTES et se retrouve de manière transverse dans la plupart de chantiers prioritaires : ▪ Enjeux d'orientation vers ces métiers et compétences spécifiques (tenant compte des enjeux de l'égalité F/H) ; ▪ Enjeu d'intégration dans les référentiels de formation des compétences numériques pré-requises ; ▪ Enjeu de pilotage de la carte des formations pour conforter l'excellence bretonne dans ces domaines ; ▪ Enjeu d'attractivité des compétences dans ces domaines très convoités (cybersécurité, métiers du web, etc.) ; ▪ Enjeu d'accompagnement et de sensibilisation des entreprises aux défis de la numérisation et particulier les plus petites, par la mobilisation de dispositifs d'expérimentation numérique (INNO Expé numérique) pour tester les solutions de demain (santé, agriculture, etc.), de Breizh Fab sur le volet « industrie du futur/industrie 4.0 », et de dispositifs comme le Pass commerce et artisanat pour cibler les plus petites entreprises. L'enjeu ultra prioritaire de la cybersécurité. Le contexte est aussi celui d'une accélération très forte de la menace de cybersécurité qui, elle aussi, pose aux entreprises et à la société bretonne des défis

	vitaux d'adaptation et de mise à niveau, mais également ouvre des perspectives de développement de valeur majeures pour une région qui est d'ores et déjà parmi les leaders européens. Cependant, si l'écosystème de la cyber sécurité est d'ores et déjà puissant en Bretagne, son évaluation révèle deux éléments essentiels : 1. L'économie et les entreprises bretonnes ne sont ni mieux ni moins bien armées face à la menace, et le travail de diffusion des réflexes ou d'une culture cyber reste un enjeu majeur, car cette menace est existentielle. 2. L'écosystème dédié, s'il est puissant au regard des compétences militaires, économiques, et de formation-recherche-innovation, pourrait connaître une crise de croissance doublée d'une perte de souveraineté économique si l'on ne répondait pas à quelques problématiques lourdes : ■ Manque de compétences humaines qualitatives et quantitatives face à la dynamique de développement de la filière et des entreprises ; ■ Manque d'une stratégie lisible et de pilotage de l'écosystème, nuisant au rayonnement de la filière ; ■ Insuffisante valorisation des outils d'accompagnement, nombreux mais pas suffisamment lisibles ; ■ Nécessité de renforcer le lien avec les filières applicatives pour créer de la valeur ; ■ Nécessité de conforter les liens étroits entre civil et militaire et de garantir une souveraineté régionale, nationale et européenne sur ce marché convoité de la cybersécurité.
Objectifs et résultats attendus	Créer et animer un campus régional du cyber afin de « Faire rayonner l'écosystème cyber breton comme une référence en Europe pour un monde numérique plus sûr » Les objectifs sont de : ■ Partager une culture Cyber et répond aux défis de souveraineté, de démocratie et de liberté qui se posent aux entreprises, aux organismes publics comme aux particuliers : créer un territoire de confiance pour le partenariat public privé et l'ensemble de nos concitoyens ; ■ Réussir le pari d'une « cyber populaire », par laquelle chacun, notamment les jeunes, se sent concerné ; ■ Affirmer et conforter son leadership à l'échelle nationale et européenne sur la cybersécurité ; ■ Assurer la montée en compétences nécessaire des bretonnes et bretons pour répondre aux besoins des entreprises et organismes publics, et relever le défi de la compétitivité de l'économie bretonne. Qui est un vivier de compétence et de formation pour la nation ; ■ Se positionner comme région leader de la recherche et de sa valorisation à l'échelle européenne ; ■ Créer de la valeur en faisant de la cyber un levier majeur de développement d'activités et de performance pour toutes activités économiques et les filières fortes de la Bretagne ; ■ Conforter l'image de la Bretagne, la fait rayonner et la rend attractive au plan européen et mondial. Affirme sa pleine participation aux enjeux nationaux et européens de souveraineté dans une synergie permanente entre cybersécurité civile et militaire. Le Campus régional est le porte-étendard de cette ambition, ses missions sont de :

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

Le campus vise les résultats suivants :

- Conforter la **première place de la Bretagne dans l'offre de formations** cyber à l'échelle nationale, et l'inscrire dans la carte de l'offre européenne ;
- Conforter la **deuxième place de la Bretagne dans la recherche** en cyber mesurée en production de brevets et nombre de chercheurs publics et privés ;
- **Démultiplier l'accès aux financements nationaux et européens** en matière de cyber pour l'ensemble des acteurs de la recherche, de la formation et de l'entreprise ;
- **Positionner la Bretagne comme leader reconnu sur les croisements de la cybersécurité** avec les « verticales marchés », en matière d'activités maritimes, d'agroalimentaire, de santé, de mobilités/smart cities, etc. ;
- **Viser l'objectif de 100 % des entreprises et acteurs publics bretons aux standards** de la sécurité numérique en 2030 ;
- Réussir **l'acculturation des 3,3 millions de bretons** aux défis de la cybersécurité.

Il se construit sur les principes suivants :

- ⇒ Le Campus régional **allie et coordonne l'ensemble des acteurs et des initiatives**, orientés vers des objectifs partagés ;
- ⇒ S'appuyant sur une **gouvernance agile et efficace** :
 - Respectueuse des **initiatives des territoires** ;
 - **Représentative de l'écosystème** (Etat, collectivités et organismes publics, monde académique, monde associatif) ;
 - Donnant toute leur place aux entreprises et à leurs enjeux.
- ⇒ Il s'appuie pour son action sur un **partenariat fort avec le Pôle d'excellence cyber**, dont le Conseil régional est co-fondateur, place de référence des discussions entre le Ministère des Armées, les entreprises et les acteurs académiques et acteur majeur, au plan national, du développement de la filière ;

	⇒ Il devra veiller à s'ouvrir au grand public ; ⇒ Conformément à la charte des campus territoriaux, 4 piliers : Animation ; Formation ; Opérations ; Recherche/Innovation.
Partenaires associés	Etat, Région, territoires en particulier de Brest Lannion Lorient Rennes et Vannes, Le PEC (Pôle d'Excellence Cyber), les acteurs de la recherche et de l'innovation (INRIA, Ecoles, Universités, Pôle images et réseaux, Technopoles, etc.) BDI, les entreprises de la filière, et les outils au service des entreprises et collectivités : E-DIH, CSIRT. Liens avec le Ministère des Armées (MINARM), le COMCYBER, et la DGA (Direction générale de l'Armement) Lien avec le campus cyber national
Instance de gouvernance	Des instances de gouvernance spécifiques sont mises en place au sein du Campus, actuellement animé dans le cadre d'un comité de pilotage partenarial. Cette gouvernance rend des comptes auprès de la conférence régionale de l'économie et du pilotage de la S3, elle s'adresse aussi au CRRDT, au CREFOP et pourra se décliner dans un contrat d'objectifs.
Etapes et calendrier	Premier semestre 2023, précision des outils de gouvernance et des missions et plan d'actions prioritaires, Second semestre, engagement des actions opérationnelles. Été 2023, déploiement des services universels du CSIRT régional.

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

MIEUX REPONDRE AU DEFI DU RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES ET LES TERRITOIRES	
Contexte et enjeux	Les enjeux de recrutement sont partout devenus prioritaires. Ils touchent désormais les emplois de production et représentent un frein majeur à la croissance des projets d'entreprises. L'enjeu recouvre un grand nombre de problématiques de l'amont à l'aval : attractivité des territoires, des métiers et des entreprises, nécessité d'aller chercher les publics les plus éloignés de l'emploi, nécessité d'aller chercher hors du territoire des compétences qui ne s'y trouvent pas, capacité d'accueil par la mobilisation des réponses à de multiples questions, capacité de fidélisation à l'entreprise et au territoire pour ancrer les compétences... Il n'existe pas de solution miracle et univoque. Les solutions ne peuvent être que multiples et pragmatiques, les questions se règlent d'abord au cas par cas. Elles se règlent surtout au plus près du terrain. La coordination des réponses apportées est aussi importante que les outils ou dispositifs à proposer. Il convient de travailler sur l'un et l'autre des sujets. Pour la gouvernance et la coordination de l'action il faut du sur mesure et du micro local. L'échelle de l'EPCI est souvent la bonne. Sur le plan des outils et dispositifs à inventer ou renforcer, la question du logement est certainement la plus complexe et la plus lourde, celle de la mobilité vient juste après. Il convient d'y travailler. Il convient de garder à l'esprit la priorité à donner aux personnes les plus éloignées de l'emploi avant d'aller chercher ailleurs de nouvelles compétences. La question de l'insertion par l'économie peut appeler une association des Départements.
Objectifs et résultats attendus	Engager avec les intercommunalités volontaires des travaux d'expérimentation opérationnelles pour inventer de nouvelles modalités d'action de réponse aux

	enjeux du recrutement. Le principe, sans exclure les questions d'image ou de communication, est de se focaliser sur deux aspects du sujet : - La bonne manière de répondre à des besoins spécifiques de compétences par des opérations ciblées d'attractivité, en réponse à des besoins bien identifiés au niveau du bassin d'emploi ou d'une entreprise (liens Orientation, Formation, Emploi) ; - La bonne manière de répondre efficacement sur chaque territoire aux enjeux d'accueil des compétences pour lever les freins et les blocages, notamment liés au logement ou à la mobilité. L'objectif de travailler sur deux plans : - Imaginer sur chaque territoire, l'organisation optimale pour assurer la meilleure animation, coordination et mobilisation des acteurs et des réponses à apporter ; - Imaginer et expérimenter des outils ou dispositifs nouveaux, notamment dans les domaines du logement, des mobilités voire de formations « flash ». Ces travaux pourraient se formaliser dans des volets expérimentaux des futures conventions de développement économique qui proposeraient : - La mise en place d'une gouvernance spécifique et de modalités de travail partagées ; - L'expérimentation de dispositifs co-financés par l'EPCI et la Région à titre expérimental (dans l'esprit du Pass Commerce Artisanat), voire d'autres financeurs.
Partenaires associés	Région, Etat, EPCI, acteurs consulaires, partenaires sociaux, CRESS Mobilisation au plan local de l'ensemble les réseaux et acteurs intervenant sur les champs de l'insertion, de l'action sociale, du logement, des mobilités.
Instance de gouvernance	Comités de pilotage dédiés au plan local Lien avec la conférence sociale Mobilisation des conventions Région /EPCI
Etales et calendrier	Appel à volontariat des EPCI avant fin 2023 Engagement des travaux expérimentaux début 2024 Première évaluation des expérimentations fin 2024

8 - Accompagnement des mutations de l'industrie

ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS DE L'INDUSTRIE	
Contexte et enjeux	L'industrie bretonne emploie près de 150 000 salariés en Bretagne et joue un rôle déterminant en matière de : - Développement économique : chaque emploi industriel induit 3 emplois indirects ; - Aménagement du territoire : 18 000 entreprises industrielles bretonnes maillent le territoire breton et irriguent le développement de l'emploi dans les territoires ; - Souveraineté, notamment alimentaire. La Bretagne, est la première région agricole en France, et sa filière agroalimentaire est structurante avec plus de 50 000 emplois. Mais, l'industrie a plusieurs défis à relever, à des horizons temporels différents. Les crises récentes (Covid, guerre en Ukraine, etc.) ont contribué à déstructurer les chaînes d'approvisionnements, à l'emballlement du prix des matières

	premières, de l'énergie, etc. alors que l'industrie est confrontée à des difficultés structurelles : déficit d'attractivité notamment. Globalement, si la Bretagne maintient une part d'emplois industriels supérieure à la moyenne nationale et si elle a connu, ces dernières années une légère inflexion positive de ce ratio, elle n'en est pas moins frappée sur les dernières décennies par un phénomène de désindustrialisation massif et dont les conséquences en termes de création de richesse, de vitalité économique et des territoires et désormais de souveraineté se font sentir.
Objectifs et résultats attendus	Dans un contexte d'accélération du changement climatique, l'enjeu est donc de permettre à l'industrie de continuer à se développer en Bretagne, tout en intégrant des modèles de développement qui soient plus soutenables : ▪ Accélérer la transition écologique et environnementale de l'industrie : pour l'agroalimentaire, la prise de conscience de l'accélération du changement climatique bouscule les activités agricoles et industrielles, avec une ambition de tendre vers une plus grande résilience alimentaire, concilier le développement économique avec le potentiel foncier mobilisable de la Bretagne ; ▪ Améliorer l'attractivité des entreprises bretonnes ; ▪ Soutenir leur compétitivité, en les incitant à s'engager dans des modèles de développement plus vertueux. Le chantier se donne donc comme objectif d'utiliser les dispositifs d'accompagnement des entreprises comme un levier pour accélérer les transitions des entreprises industrielles, en lien avec les priorités définies dans la SRTES.
Descriptif	L'accompagnement des entreprises industrielles se déclinera notamment au travers des 2 actions structurantes suivantes : ▪ Le lancement d'un nouveau programme Breizh Fab dès avril 2023 : ce programme en faveur des entreprises industrielles bretonnes mettra les transitions au cœur de toute l'offre d'accompagnement. Toute entreprise réalisera un autodiagnostic sur les transitions (écologique, cybersécurité, sociale), et sera accompagnée dans sa phase d'état des lieux sur son avancement en matière de transition écologique et de décarbonation de l'industrie. 150 entreprises devraient ainsi être accompagnées. De plus, les entreprises pourront toujours bénéficier de l'expertise de consultants sur l'ensemble des autres enjeux de développement. Les projets collectifs seront encouragés, et ciblés sur les questions de transitions. Enfin, l'ensemble des temps collectifs (webinaire d'informations, visite d'entreprises...) constitueront aussi des temps de sensibilisation à ces enjeux de transitions. ▪ Le futur appel à projets FEADER – lancé en 2023 - de soutien aux industries agroalimentaires intégrera des critères renforcés autour de : • Proximité des approvisionnements, qualité de production ; • Accélération des transitions vers une économie plus écologique afin de participer à l'atténuation des dérèglements climatiques ; • Promouvoir une économie plus sociale pour être plus compétitive, et favoriser un engagement des entreprises dans une logique de RSE ; • Veiller à une politique foncière sobre ; • Accompagner les entreprises dans des démarches de progrès.

	Cette démarche s'articulera avec les initiatives territorialisées comme par exemple le développement du Pôle d'excellence industrielle porté par Rennes métropole, avec une vocation régionale.
Partenaires associés	Les représentants des entreprises industrielles bretonnes seront associés, plus particulièrement au pilotage du programme Breizh Fab : branches professionnelles (UIMM, ABEA, Polyvia, Fibois, etc.), acteurs industriels (Cetim, institut Maupertuis...), consulaires, ABEA, etc.
Indicateurs	Pour le programme Breizh Fab : nombre d'entreprises accompagnées, nature des accompagnements effectués, indicateurs sur le niveau de maturité des entreprises en matière de transitions, et plus spécifiquement de transition écologique
Etapes et calendrier	L'accompagnement des mutations de l'industrie se déploiera sur le long terme, et se déclinera au travers des étapes suivantes : 2023 – 2024 : déploiement d'une 2ème édition du programme Breizh Fab, qui sera lancé en avril et ouverture d'un appel à projets FEADER pour l'agroalimentaire (fin du 1er semestre 2023) ; - A partir de 2024 : une réflexion sera menée en 2023 pour définir les éventuelles suites du programme et ses évolutions et de nouveaux appels à projets FEADER seront ouverts au cours de la programmation des fonds européens.

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

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ANCRAGE TERRITORIAL ET DE RELOCALISATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES ET INDUSTRIELLES	
Contexte et enjeux	Le contexte est celui d'une constante réduction de la base productive et industrielle du monde occidental et européen. Et d'une situation particulièrement dégradée de la France qui se situe dorénavant parmi les pays d'Europe les plus fragilisés. Si la Bretagne a réussi à maintenir ces dernières années son emploi industriel, elle n'en est pas moins touchée par le phénomène national. Le contexte est aussi celui d'une prise de conscience généralisée dans le monde et en France du défi de la souveraineté et de l'enjeu de la réindustrialisation du fait du choc de la pandémie, renforcée par la Guerre en Ukraine. Enfin, il faut évoquer la prise de conscience de l'urgence climatique et écologique et de l'absurdité des modèles dominants de répartition planétaire des chaînes de valeur, qui suscitent dépendance et nuisances environnementales majeures. Cela se traduit partout en Europe par des initiatives à de multiples échelles, nationale (1Md€ plan de relance), régionale (plusieurs régions engagées avec des prismes différents : filières, transitions, attractivité...) ou locale. L'enjeu est celui du maintien de cette base productive sans laquelle il ne peut exister de production de valeur et de financement d'un modèle écologique et social. Sans doute des opportunités nouvelles... Mais le sujet est d'une très grande complexité et appelle des expérimentations. En complément de toutes les actions conduites dans le cadre de nos politiques et qui s'apparentent d'ores et déjà à des actions d'ancrage de la base productive, Breizh Fab, soutiens régionaux à des projets de développement, prospection BCI, travail sur les GPS de BDI... une étude Reloc'h de janvier 2021 a posé des éléments de diagnostic de la situation bretonne et des opportunités d'un travail de

	relocalisation d'activité. Elle a posé les bases conceptuelles et méthodologiques d'une stratégie de relocalisation d'activités, visant dans un premier temps la relocalisation d'une partie des achats de nos entreprises. Elle appelait une phase 2 qui a été engagée sur la base d'expérimentations avec une dizaine d'entreprises volontaires.
Objectifs et résultats attendus	■ Sensibiliser les chefs d'entreprises aux enjeux de la relocalisation décarbonée ; ■ Identifier des opportunités de relocalisation pour les entreprises bretonnes ; ■ Développer une méthodologie de sélection d'activités à relocaliser et d'expérimentation avec un échantillon d'entreprises volontaires ; ■ Proposer à plus large échelle des parcours de relocalisation ; ■ Travailler en priorité sur l'achat local et socialement responsable ; ■ Adresser expérimentalement le sujet des emballages. ■ Soutenir toutes les formes d'entreprendre, dont l'ESS qui favorise l'ancrage territorial et le développement d'emplois non délocalisables. Dans un premier temps, il est prévu de déployer une expérimentation avec une dizaine d'entreprises, afin d'engager une démarche opérationnelle à caractère expérimental pour apporter « la preuve du concept » quant aux opportunités révélées par l'étude Reloc'h. Les résultats, disponibles en avril, pourront être rebasculés dans la démarche de la SRTES, dans une logique de généralisation. Dans un second temps, il s'agira de préparer un plan d'action à plus large échelle pour la relocalisation des achats et des activités en Bretagne.
Partenaires associés	Région, MEDEF, CCIR, Produit en Bretagne, BCI, BDI, Banque des Territoires, CNA, CCE, ABEA, UIMM. Les structures d'accompagnement des entreprises et les collectivités selon les actions à mettre en œuvre.
Instance de gouvernance	Un comité de pilotage politique, réunissant la Région, le MEDEF représenté par deux ou trois branches professionnelles (celles concernées par les expérimentations notamment ABEA, UIMM), la CCI, BDI, BCI, Produit en Bretagne, et la Banque des Territoires. Il rend des comptes devant l'instance SRTES Bretagne.
Etapes et calendrier	Avril 2023 : premier retour d'expérience sur l'expérimentation d'accompagnement des entreprises à la relocalisation des achats Juin 2023 : évènement test afin de favoriser le sourcing local à l'échelle de quelques EPCI Fin 2023 : rédaction d'un plan d'action, qui s'appuiera sur ces retours d'expériences et le travail effectué par 3 groupes de travail sur les sujets de sensibilisation des dirigeants, sourcing local et identification d'activités à (re)localiser

10- Accompagner la transition des exploitations agricoles

ACCOMPAGNER LA TRANSITION DES EXPLOITATIONS AGRICOLES	
Contexte et enjeux	Le défi des transitions climatiques et environnementales est immense pour notre région nourricière, tant sur le plan de l'adaptation aux mutations en cours qu'au plan de sa contribution aux objectifs d'atténuation des effets du changement climatique ou de participation aux grands enjeux de la biodiversité et de la

	préservation des ressources. L'agriculture y est d'ores et déjà très engagée. Pas un autre secteur économique n'a connu de bouleversements aussi importants ces dernières années. Les agricultures en Bretagne sont ainsi les premières concernées par ces mutations, elles sont aussi un élément majeur des solutions à apporter à ces défis. Il en est de même face aux défis de la mondialisation. Ce secteur fait face à une concurrence mondiale féroce et délétère sur le plan environnemental, mais il représente aussi un atout majeur en termes de production de valeur et de contribution à la souveraineté alimentaire nationale et européenne. L'enjeu est ainsi d'accompagner le prolongement de ces transformations pour renforcer la performance de nos systèmes agricoles, leur capacité à créer de la valeur, du revenu pour ses acteurs, à conforter la souveraineté alimentaire, à participer à l'aménagement et du territoire et à nos paysages, tout en apportant une contribution toujours plus importante à nos obligations en matière climatique et environnementale. Il s'agit d'inscrire les projets des exploitations agricoles dans une logique de transition vers des systèmes résilients et autonomes, compétitifs et compatibles avec les défis environnementaux qui s'imposent aujourd'hui, en s'appuyant sur les étapes charnières de la vie d'une exploitation : installation/transmission, restructuration parcellaire, changement de système, conversion au bio, bocage et agro-foresterie, développement d'un atelier, investissement structurant, modification de la forme juridique, etc. Ces transformations s'inscrivent dans la trajectoire essentielle posée en terme d'installation/transmission des exploitations agricoles. Pour atteindre son ambition de 1 000 installations en agriculture par an en Bretagne à compter de 2028, le Conseil régional a posé une stratégie régionale pour l'installation-transmission en agriculture. Celle-ci est déclinée en six objectifs : ■ Améliorer la transmissibilité des exploitations agricoles bretonnes ; ■ Accompagner les projets d'installation ; ■ Préserver, restructurer et orienter l'usage du foncier agricole ; ■ Attirer et former aux métiers de l'agriculture ; ■ Territorialiser l'installation-transmission en s'appuyant sur les EPCI ; ■ Développer une stratégie de communication régionale.
Objectifs et résultats attendus	Pour accompagner les exploitations agricoles bretonnes dans les transitions vers des systèmes résilients, la Région compte s'appuyer sur des démarches de progrès continue. Ainsi, dans la nouvelle programmation FEADER, des Contrats de Transition Agro-environnementaux constitueront un prérequis pour accéder à des dispositifs régionaux : soutien aux investissements productifs, prêts d'honneur et mise en réserve foncière. Par souci d'efficacité, l'accès au dispositif de soutien aux investissements « de résilience » se fera sans contrat de transition. Un contrat de transition est un contrat moral entre l'agriculteur et la Région. Cet engagement est valable pour l'ensemble de la programmation (2023-2027). Chaque exploitant devra formaliser un engagement sur 3 volets : ■ Carbone / climat ; ■ Eau (quantitatif ou qualitatif) ;

	■ Biodiversité. Les engagements reconnus dans le cadre des contrats de transition s'appuient sur : ■ Des outils de diagnostic existants (par exemple CAP2ER –diagnostic carbone, Agribest – diagnostic biodiversité, Pass Bio – diagnostic de conversion à la bio, etc.) ; ■ Un plan d'action (par exemple engagement dans une MAEC forfaitaire ou un Paiement pour Services Environnementaux ; ■ Ou dans un investissement résilient (par exemple : couverture de fosse, panneaux photovoltaïques ou plantation de bocage). Les Contrats de transition permettront également de prioriser, si besoin les demandes de soutien. Toujours avec ces logiques d'engagement et des progrès, les exploitations déjà engagées en agriculture biologique (y compris en conversion), certifiées Haute Valeur Environnementale, Label Plante Bleue niveau 3, souscripteurs de MAEC systèmes, PRM et API valideront de fait un contrat. En parallèle, des contrats de projets seront conclus avec les coopératives agricoles et les opérateurs économique du secteur aval, précisant leurs engagements en matière d'accompagnement des agriculteurs dans ces transitions.
Partenaires associés / Instance de gouvernance	Acteurs du FEADER : Etat, Départements et Agence de l'Eau Filières agricoles, organismes de conseil et acteurs économiques agricoles pour la partie contrat de projet.
Etapes et calendrier	■ Premier semestre 2023, précision du Contrat de transition en lien avec les acteurs agricoles ; ■ Expérimentation de ces Contrats dans le cadre de l'attribution de Prêts d'honneurs Brit ; ■ Second semestre 2023, ouverture des dispositifs de soutiens aux investissements, pour lesquels les Contrats de transition permettent de déterminer dans un premier temps l'éligibilité, puis d'assurer, si besoin, la sélection des dossiers.

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

PARTAGER ET DEPLOYER UNE STRATEGIE D'IMAGE, DE RAYONNEMENT ET D'ATTRACTIVITE CIBLEE	
Contexte et enjeux	La Bretagne est en France, en Europe et dans le monde. Ses habitants, sa société, son économie, ses acteurs s'inscrivent dans un monde ouvert dans lequel les échanges, humains, d'idées, de projets, de produits et d'investissement sont de puissants facteurs de développement, de création de richesse et d'épanouissement individuel. Ces différentes échelles sont aussi celles de la solidarité. Dans ce monde ouvert, qui articule la réalité de fortes concurrences entre territoires avec des opportunités essentielles de coopérations, la Bretagne bénéficie d'une notoriété, d'une image et d'une présence à l'international, inscrits dans une identité forte et rayonnante. C'est un atout majeur pour elle et un réel avantage comparatif par rapport à bien d'autres espaces territoriaux français ou européens, incapables de se démarquer. Cet avantage se matérialise dans l'image de marque de la Bretagne, une fierté régionale qui se voit et s'exprime de multiples manières, une présence forte partout dans le monde d'ambassadeurs de la Bretagne que sont les Bretons

	« expatriés » ou les amoureux de la Bretagne, quelles que soient leurs origines. Ces atouts s'appuient essentiellement sur la force de son identité culturelle. Le SRADDET a ainsi retenu comme sa première orientation l'enjeu de raccordement et de connexion de la Bretagne au Monde, en la déclinant notamment par deux objectifs et plusieurs sous-objectifs : ■ Amplifier le rayonnement de la Bretagne, partager une stratégie bretonne de l'attractivité et placer la culture au cœur de son projet de développement ; ■ Développer des alliances territoriales et assurer la place européenne et internationale de la Bretagne, alliances avec des régions limitrophes et plus éloignées, solidarités avec les régions celtiques, renforcement de la présence de la Bretagne en Europe. Il le complète avec les objectifs de raccordement de la Bretagne au reste du monde, de renforcement de la multimodalité pour le transport de marchandises, et d'accélération de la transition numérique pour toute la Bretagne. L'enjeu est celui de la création de valeur, d'activité et d'emplois, pour lequel le rayonnement régional peut être un puissant vecteur. Mais le SRADDET souligne la nécessité de prendre en compte les effets et les risques inhérents à la croissance démographique et économique de la Bretagne et les effets d'une surexploitation des ressources comme des conflits d'usages. La pression sur les ressources, le défi climatique, les tensions géopolitiques, les crises des approvisionnements et de l'énergie, le défi de la souveraineté sont autant de questions, partagées par l'ensemble de nos partenaires, qui engagent à revisiter la place de la Bretagne dans la mondialisation, ses objectifs de rayonnement et d'une attractivité maîtrisée. L'enjeu est de partager une stratégie d'image et de rayonnement du territoire breton, socle de la notoriété de la Bretagne et de ses acteurs, qui permette de mieux nous positionner dans des alliances, dans les réseaux nationaux, européens et internationaux, de renforcer la fierté bretonne, d'apporter une valeur ajoutée à nos produits et services, de mieux capter les financements et les projets, de conforter une attractivité ciblée.
Objectifs et résultats attendus	Rayonnement ■ Partager une plateforme de marque revisitée, valorisant l'identité bretonne, notamment culturelle, mais faisant entrer dans ses valeurs et ses forces les enjeux des transitions, les équilibres environnementaux et sociaux, ces secteurs souverains ; ■ Animer une gouvernance partagée, mobilisant l'ensemble des acteurs et des territoires de Bretagne. Cette gouvernance permet de partager les valeurs et les contenus de la plateforme, de partager les grands projets concourant au rayonnement de la Bretagne, de partager les informations sur les initiatives des uns et des autres et de renforcer la cohérence des messages portés hors de Bretagne ; ■ Accompagner et favoriser la structuration des réseaux d'ambassadeurs de la Bretagne à l'extérieur, les « bretons du monde » afin que tous contribuent à cette promotion cohérente de l'image et du rayonnement breton ; ■ Développer des outils et actions partagés d'influence et de positionnement de la Bretagne dans les instances et lieux qui comptent : Union européenne, ONG, grands événements, etc. ■ Favoriser des logiques d'engagement autour de ces enjeux, mécénat, mobilisation de l'épargne populaire, idée de fondation de Bretagne, etc.

	Attractivité - Partager une stratégie d'attractivité pour assumer des actions volontaristes et ambitieuses mais maîtrisées- et ciblées au regard des enjeux de développement durable et des risques de conflits d'usages ; Pour cela définir des cibles précises pour dire ce que l'on veut aller chercher et concentrer les moyens mobilisés sur celles-ci. - Définir un corpus de valeurs et des critères d'analyse de la validité et de l'opportunité des projets, selon la double lecture de la souveraineté d'une part, des enjeux de transitions écologiques d'autre part ; - Définir et partager des cibles : talents humains, chercheurs, investissements, entreprises, briques technologiques, événements, etc. Les préciser par secteur ou domaine d'activité : maritime, alimentaire, numériques, filières etc. par type de sujets et par filières. - Partager les objectifs, les programmes d'action. Partager des indicateurs de résultats attendus ; - Préciser l'affectation des moyens et les mutualiser pour gagner en efficacité ; - Restructurer, le cas échéant nos outils dédiés (BDI et BCI) au service de ces logiques ; - Partager les informations sur les initiatives ; - Evaluer les résultats des actions entreprises.
Partenaires associés	Collectivités territoriales volontaires, acteurs économiques, académiques et culturels, réseaux d'ambassadeurs, Tourisme Bretagne, BDI, acteurs de la culture, membres du conseil culturel
Instance de gouvernance	Mise en place et animation d'une conférence régionale du rayonnement et de l'attractivité, lieu de pilotage de la stratégie, d'échange d'information et de coordination des actions d'image et de rayonnement.
Etapes et calendrier	Mise en chantier du renouvellement de la plateforme de marque fin 2023. Elaboration d'un premier plan d'objectif et d'action d'une stratégie régionale d'attractivité premier semestre 2024. Constitution et réunion d'une première conférence régionale second semestre 2023.

12- Réviser la stratégie bretonne d'internationalisation économique

REVISER LA STRATEGIE BRETONNE D'INTERNATIONALISATION ECONOMIQUE	
Contexte et enjeux	Le contexte, avec l'expérience de la pandémie et la guerre en Ukraine est celui d'une révision globale de la vision de la mondialisation d'un retour aux concepts de puissance et de souveraineté et d'une brutale remise en cause de la naïveté occidentale et européenne quant à ces enjeux. Le contexte conduit à réévaluer les attentes que l'on peut avoir au regard de l'internationalisation des économies et des entreprises. Si l'ouverture au monde de nos entreprises demeure une opportunité, voire une nécessité pour développer des relais de croissance, elle doit être plus ciblée, et mieux tenir compte des menaces et des risques liés aux enjeux de souverainetés. L'enjeu est de questionner le positionnement breton dans la mondialisation. Affirmer des objectifs renouvelés et précisés au regard d'une triple grille d'analyse : les enjeux de développement économique et de création de valeur pour les filières et les entreprises ; les enjeux de souveraineté ; les défis

	écologiques enfin, se traduisant par une priorité donnée au développement endogène de l'économie bretonne. Maintenir une forte ambition pour stimuler l'internationalisation chaque fois qu'elle permet de renforcer la création de valeur et renforcer la compétitivité de l'économie bretonne et son positionnement à l'international. Partager une même vision des enjeux de l'international au-delà des seules questions de l'export : alliances, investissement, sourcing etc. Faire évoluer les outils et dispositifs d'accompagnement pour les adapter aux mutations en cours. Renforcer la cohérence entre actions à l'international des entreprises et stratégies à l'international plus globales : partenariats scientifiques et universitaires, partenariats institutionnels, partenariats culturels.
Objectifs et résultats attendus	Partager des objectifs ciblés pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'action d'accompagnement. Cibler les filières et types d'entreprises prioritaires. Quantifier les objectifs et formaliser des plans d'action partagés. Rénover nos outils d'accompagnement. Renforcer les outils d'évaluation des résultats.
Partenaires associés	Etat, Collectivités territoriales volontaires, acteurs économiques et académiques, BCI
Instance de gouvernance	Renouveler le PRIE plan régional de l'internationalisation des entreprises et partager un outil de pilotage et de gouvernance efficace. Assurer son articulation avec les stratégies à l'international des territoires et en particulier du Conseil régional
Etapes et calendrier	Proposition d'un PRIE renouvelé décliné en plan d'actions quantifié avant la fin de 2023

13 - Renforcer le partenariat Région/EPCI

RENFORCER LE PARTENARIAT REGION/EPCI	
Contexte et enjeux	Une stratégie partagée, élaborée à l'échelle régionale appelle une mise en œuvre territorialisée. C'est en effet sur le terrain, au plus près des réalités et tenant compte des spécificités et des complexités locales que se trouvent et se déploient les meilleures solutions. C'est également au plus près des bassins de vie et d'emploi que se trament les nécessaires transversalités entre acteurs publics et privés. Les crises récentes et notamment celle du recrutement ont mis en exergue cette nécessité de décroisement, plus forte que jamais. L'ensemble des partenaires ont par exemple souligné l'imbrication étroite entre enjeux de développement économique, défi du logement, des mobilités et questions sociales. La prise en compte globale de ces problématiques est au cœur de la SRTES, elle doit trouver sa traduction dans une action de proximité différenciée. Dans ce contexte mouvant, la Région a su démontrer sa capacité depuis 2017 à dialoguer avec l'ensemble des EPCI du territoire afin d'articuler et de coordonner les interventions de chacun auprès des acteurs économiques dans les territoires. En Bretagne, cette relation partenariale renforcée s'est concrétisée par le déploiement des conventions de partenariat sur les politiques de développement économique entre la Région et les 61 EPCI bretons. Cette démarche conforte la volonté commune de poursuivre l'adaptation permanente des outils aux besoins des acteurs économiques et de renforcer la cohérence et la lisibilité des actions et du service rendu.

	La première génération de ces conventions prend fin au 30 juin 2023.
Objectifs et résultats attendus	Afin de poursuivre la dynamique partenariale entre la Région et les EPCI bretons engagée sur le champ du développement économique, les échanges avec la totalité des EPCI se sont poursuivis afin de formaliser une deuxième génération des conventions de partenariat. Ces conventions, dans une logique de complémentarité et de lisibilité de l'intervention publique, en lien avec les enjeux prioritaires de la stratégie de développement économique portés au sein de la SRTES, ainsi qu'avec les priorités pouvant résulter de la discussion des Pactes de cohérence territoriale, actuellement en discussion à l'échelle des SCOTs, ont vocation à articuler les interventions intercommunales et régionales, le déploiement de dispositifs communs. La convention de partenariat pose également les enjeux et contours du Service Public de l'Accompagnement des Entreprises afin : ▪ D'apporter un service à haute valeur ajoutée à l'entreprise sur l'ensemble du territoire breton, grâce à un travail de complémentarité entre acteurs du SPAE ; ▪ De renforcer la réactivité et la proactivité des opérateurs institutionnels et des acteurs de l'accompagnement, pour garantir des réponses adaptées aux besoins des entreprises ; ▪ D'offrir aux entreprises la meilleure lisibilité quant aux dispositifs de soutien existants et au rôle de l'écosystème d'appui ; ▪ De travailler dans une logique d'efficacité renforcée de l'action publique ; Ces conventions sont un outil de partage des priorités et de convergence des dispositifs, de valorisation des initiatives de terrain, de prise en compte différenciée des moyens spécifiques des territoires et de leur propre organisation (SPAE et organisation emploi/formation). Elles doivent permettre d'apporter des réponses adaptées à des problématiques spécifiques en appui sur le volontarisme local. Elles veillent à répondre aux enjeux de l'économie de proximité, aux problématiques quotidiennes des entreprises, aux enjeux de l'entrepreneuriat, de la reprise transmission. Elles peuvent être le cadre à des expérimentations (par exemple sur les enjeux de recrutement ou de relocalisation, etc.) Sur le plan réglementaire, ces conventions viennent compléter les dispositifs régionaux pour un cadre partagé des régimes des aides publiques mobilisables. A terme, en fonction du volontarisme des EPCI, les conventions pourront progressivement s'élargir aux enjeux de l'emploi/orientation/formation/insertion, en cohérence avec le périmètre et les orientations de la SRTES. Des liens seront faits avec les conventions de développement touristiques et culturels mises en œuvre dans les territoires. La Région veillera pour sa part à articuler le principe de la contractualisation et de la différenciation des réponses apportées avec le caractère global, cohérent et universel de ses politiques dans leur application aux acteurs, aux entreprises et aux territoires.
Partenaires associés	L'ensemble des EPCI bretons ainsi que les acteurs de l'écosystème d'accompagnement des entreprises présents sur les territoires (chambres

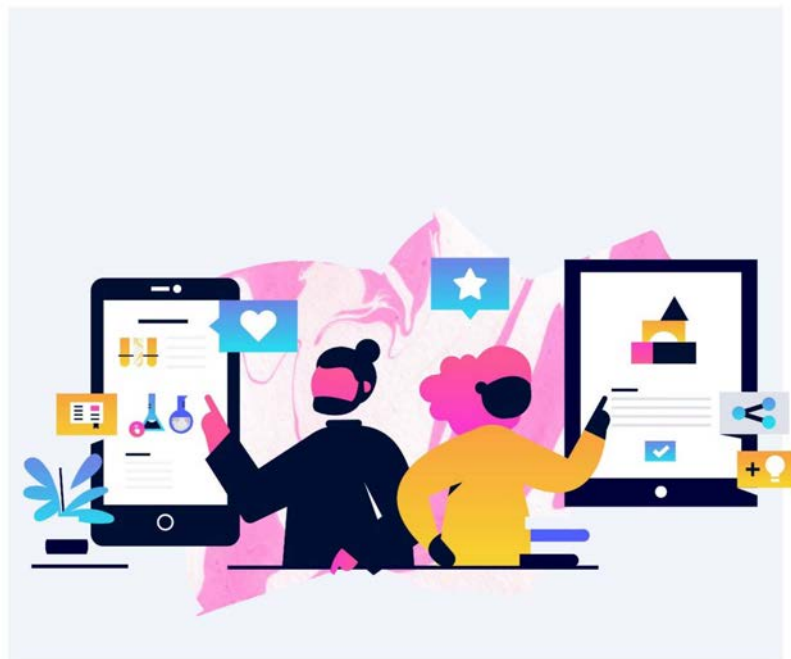
	consulaires, technopoles, Pôle ESS, acteurs de la création et du financement etc.). Réseau des développeurs économiques.
Instance de gouvernance	« Conférence régionale des EPCI » réunissant les élu.e.s au développement économique des 61 intercommunalités et les vice-présidents de la Région
Etapas et calendrier	Préparation des conventions au cours du 1 ^{er} semestre 2023. Validation de l'ensemble des conventions et mise en œuvre opérationnelle à compter du 1 ^{er} juillet 2023. Animation de la démarche et poursuite du dialogue avec les EPCI tout au long de la durée du conventionnement (2023-2028), avec l'intégration de nouvelles dimensions thématiques.

14 - Concilier développement économique et ZAN

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

II-3

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



II-3 UNE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE EN BRETAGNE

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

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

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

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

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

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

Cette stratégie est ainsi un prolongement des objectifs du SRADDET et de la Breizh COP, et en particulier de ses deux premières orientations (couvrant les objectifs 1 à 14), elle en reprend l'esprit

qui est celui de l'engagement de tous autour d'enjeux qui dépassent chacun. Elle est ainsi d'abord un outil de transformation et sera évaluée à l'aune de sa capacité à faire évoluer nos modèles.

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

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

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

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

La crise sanitaire, l'accélération du dérèglement climatique, la guerre en Ukraine, en accélérant les bouleversements de notre société ne font que confirmer ces convictions. Ces bouleversements requièrent l'adaptation des compétences, le développement de nouvelles connaissances, dans lesquels l'enseignement supérieur et la recherche jouent un rôle tout à fait central. Formation aux métiers d'aujourd'hui, en mutation et de demain, recherche prospective sur les grands enjeux de souveraineté, liés à l'alimentation, aux transitions environnementales et à la cohésion sociale, sont en effet au cœur de l'action des universités, grandes écoles et organismes de recherche. La place majeure occupée par l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation en Bretagne offre de réels atouts pour mieux répondre à ces défis. Le volet enseignement supérieur et recherche (SRESR) est ainsi structuré autour de 3 grandes orientations prioritaires :

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

Et de 3 axes transversaux :

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

II.3.a Trois orientations prioritaires

ORIENTATION PRIORITAIRE 1	Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche sur les enjeux climatiques et écologiques
Enjeux  Dynamique	La Bretagne, comme l'ensemble des régions en France, en Europe et dans le monde, doit faire face et anticiper les transitions environnementales et climatiques qui impactent tous les territoires. La Bretagne, caractérisée par un tissu socio-économique où l'agriculture occupe une place majeure, soumise à une pression anthropique en augmentation liée à l'accueil continu de nouveaux habitants, bénéficie aussi d'un continuum terre-mer propice à une approche systémique de l'impact des activités humaines sur l'environnement. Cela en fait un « laboratoire » tout à fait pertinent pour analyser les situations et proposer des solutions techniques, organisationnelles et politiques qui permettent de concilier les dimensions sociales, économiques et environnementales du développement territorial. C'est dans cet esprit qu'a été menée la concertation autour de la Breizh Cop ces dernières années, et que la Région s'est dotée d'un Haut Conseil Breton pour le Climat, conseil scientifique indépendant amené à éclairer les politiques publiques. Les universités, écoles et organismes de recherche ont aussi pleinement investi ce sujet, que ce soit au niveau de projets de recherche (projets CPER Glaz, TransAgri, ObsOcean, BioAlternatives etc. ; projet France 2030 IRIS-E), que de leur fonctionnement (dispositif Intrackting, rénovation énergétique des bâtiments, plans de sobriété).

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

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

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

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

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

L'état des lieux de l'immobilier universitaire, et plus généralement de l'enseignement supérieur et de la recherche, témoigne d'un parc immobilier peu performant énergétiquement, l'estimation au niveau national du coût pour la réhabilitation du parc universitaire ayant été chiffrée à 10 milliards d'euros, et 800 millions au niveau régional (étude Sembreizh réalisée en 2018). Ces piètres performances énergétiques, dans le contexte climatique actuel, pèsent sur les budgets des établissements, de surcroît les universités par des charges de fonctionnement grandissantes et qui posent la question de leur soutenabilité. La rénovation thermique du bâti universitaire est inscrite comme une priorité tant par l'Etat, dans le cadre d'élaboration des CPER 2021-2027, que par la Région et les acteurs bretons, dans la dynamique de la Breizh Cop. L'effet cumulé du plan de relance national (57 M€), de React-EU (15 M€) et du CPER contribuera à une accélération et un changement d'échelle dans la mise en œuvre de cette rénovation massive, nécessaire pour adapter les locaux et renforcer l'attractivité et la qualité de vie sur les campus. Ce changement de paradigme au sein du CPER servira de socle, qui pourra ensuite être amplifié, par sanctuarisation et redéploiement des économies d'énergie, par une rationalisation du parc immobilier et une meilleure valorisation permis par un travail sur les usages. Au-delà du CPER, reposant sur des modèles innovants qui restent à inventer, une expérimentation régionale pourrait être lancée, s'appuyant sur une capacité de recours à l'emprunt des universités, une mutualisation des compétences techniques (pilotage d'opérations, exploitation des bâtiments, etc.), et une massification des travaux de rénovation, pour aboutir à une transformation réelle et durable du bâti universitaire. Cette transformation s'appuiera le plus possible sur les systèmes constructifs et de rénovation sobres et efficaces en terme d'isolation énergétique (bois et éco matériaux) et de réemploi des matériaux.

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

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

ORIENTATION PRIORITAIRE 2

Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche autour des défis des secteurs productifs et de la souveraineté

Enjeux



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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ **Réussir le déploiement en Bretagne d'une culture industrielle** dans l'ensemble de la société en commençant par les jeunes générations, changer les regards et lutter contre les idées préconçues, développer une fierté pour les productions bretonnes et leur qualité. Ce déploiement s'appuiera sur la mobilisation des acteurs de la culture scientifique, technique et industrielle, sur les acteurs des formations industrielles dans l'enseignement supérieur, sur les acteurs de l'innovation industrielle.
En déclinaison, l'objectif sera aussi de rendre plus attractives, notamment auprès des filles, les formations supérieures scientifiques, techniques et industrielles.
- ⇒ **Renforcer le ciblage du soutien à la recherche et de l'accompagnement en innovation sur ces filières prioritaires dans le cadre de la S3**
- ⇒ **Intensifier les liens entre secteur productif (industrie, agriculture) et le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche** par des modalités de collaborations variées, telles que la formation continue, l'alternance, les stages, les projets collaboratifs structurants ou des laboratoires communs, et par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche vers le monde économique. Favoriser l'entrepreneuriat étudiant et les relations universités – écoles et entreprises grâce au dispositif régional de PEPITE Bretagne.
- ⇒ **Renforcer la modernisation de l'enseignement supérieur, des entreprises, des collectivités grâce et avec le numérique et faire la Bretagne un territoire apprenant reconnu sur les grandes thématiques : santé numérique, intelligence artificielle, électronique, XG, numérique responsable, technologies éducatives, humanités numériques, metaverse...** source d'application dans les grands secteurs d'industries et de services en Bretagne. Capitaliser sur la stratégie nationale et européenne en numérique pour former et mener des recherches au service de la société.
- ⇒ **Consolider le positionnement de la Bretagne comme région de référence pour l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en cybersécurité**, en s'appuyant

à la fois sur les acteurs économiques, sur la recherche académique et sur les acteurs de la Défense nationale.

La structuration mise en place depuis plusieurs années sera confortée au sein du Campus régional Cyber, dont les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sont une force essentielle.

Les collaborations entre les équipes de recherche et la DGA-MI, structurées depuis 2014 au sein de l'« accord général de partenariat », seront poursuivies, en cherchant l'extension du périmètre de cet accord autour de secteurs applicatifs de la cybersécurité, ainsi qu'au croisement avec des technologies comme l'intelligence artificielle ou les télécommunications.

- ⇒ **Répondre aux enjeux de souveraineté numérique**, et notamment des données issues de la recherche publique, **par le déploiement du datacenter Eskemm Data** mutualisé pour l'enseignement supérieur et la recherche, porté par le GIP numérique de Bretagne.

ORIENTATION PRIORITAIRE 3

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

Enjeux



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

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

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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ **Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur**, en multipliant les passerelles vers les formations supérieures ; en développant les démarches contre l'autocensure (notamment des femmes) envers certaines formations sélectives, pour ouvrir le champ des possibles, en lien avec la compétence d'orientation et information sur les métiers dans le volet EFOP de la SRTES. Renforcer l'accès aux études supérieures, notamment sur les formations les plus longues, jusqu'au doctorat. Aider les jeunes à définir leur choix d'orientation.
- ⇒ **Prévenir et lutter contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche**. L'enseignement supérieur et la recherche n'échappent pas aux inégalités femmes-hommes : inégalité d'accès à certaines filières scientifiques et sélectives, obstacles rencontrés par les doctorantes et post-doctorantes qui s'engagent dans la maternité, précarité menstruelle des étudiantes, violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'adresse de la population étudiante et des personnels des établissements, inégalité dans les carrières scientifiques, etc. Une réflexion sera conduite avec le réseau des chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes des établissements de

l'enseignement supérieur et de la recherche bretons pour mener des actions à l'échelle de la région (égalité d'accès à l'enseignement supérieur, sensibilisation aux VSS, partage de bonnes pratiques, lutte contre les stéréotypes de genre dans l'orientation pour les étudiants du supérieur, contre les discriminations de genre et d'orientation sexuelle, etc.).

Un travail sur les modalités de mise en œuvre des actions en faveur de la vie étudiante, de la recherche et de l'enseignement supérieur sous l'angle d'une amélioration de l'égalité femmes-hommes sera engagé.

⇒ **Favoriser l'amélioration des conditions de vie et d'étude des étudiant·e·s**

La situation de précarité des étudiants a été fortement révélée et amplifiée par la crise sanitaire. A cela s'ajoute l'inflation actuelle qui affecte toutes les populations vulnérables. Il en résulte une difficulté des étudiants pour se loger, se nourrir et se soigner. Le dialogue engagé avec les acteurs de la vie étudiante lors des « Rendez-vous de la vie étudiante » sera poursuivi et amplifié en ciblant les travaux sur les enjeux identifiés. Il implique une mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés, chacun au titre de ses compétences et responsabilités. La consolidation de l'analyse régionale des données sur les conditions de vie des étudiants et étudiantes en Bretagne, en s'appuyant sur l'Observatoire de la Vie Etudiante, guidera également l'action publique. Bien que déjà identifié au sein du CPER par le biais de la participation à la construction de résidences étudiantes, le sujet du logement étudiant mérite d'engager une réflexion globale dans le cadre de la feuille de route « habitat » du Conseil régional, intégrant les enjeux de développement de dynamiques locales et régionales autour du logement des jeunes et notamment du logement social. Ce travail passera notamment par la mise en réseau des acteurs du logement, de la jeunesse et de l'enseignement supérieur. L'accès à la restauration aux « conditions étudiantes » reste également un enjeu fort à travailler spécifiquement sur les sites qui ne possèdent pas de restaurant universitaire.

⇒ **Soutenir l'engagement des étudiants**

La crise sanitaire a mis en exergue la capacité des étudiants à se mobiliser fortement autour de projets associatifs pour soutenir leurs pairs dans un esprit de solidarité (distribution alimentaire, soutien aux professionnels de santé, lutte contre l'isolement, vie culturelle, etc). Leur participation pérenne dans les dynamiques associatives doit être encouragée en prenant en compte leurs aspirations et en les intégrant à des modes de gouvernance plus ouverts et souples. La politique régionale de soutien à la vie associative aura pour objectif de valoriser et accompagner le bénévolat et notamment celui des étudiants.

⇒ **Intensifier les relations entre science et société**

L'objectif est de nourrir le débat démocratique pour orienter les décisions publiques et permettre à chacun de comprendre le monde qui l'entoure et d'y prendre part. Cela s'incarne à la fois dans des actions de médiation scientifique, une plus grande valorisation sociétale de la science, mais aussi dans des approches co-construites entre la société civile et le monde de la recherche.

II.3.a Trois axes transversaux

AXE TRANSVERSAL 1	Renforcer le rayonnement et l'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche aux échelles européenne et internationale
Enjeux	La Bretagne est une région reconnue pour la performance de son système d'enseignement, de recherche et d'innovation, sur ses champs d'excellence.



Dynamique

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

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



Bilan de la participation académique bretonne au programme cadre Horizon 2020¹⁰

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

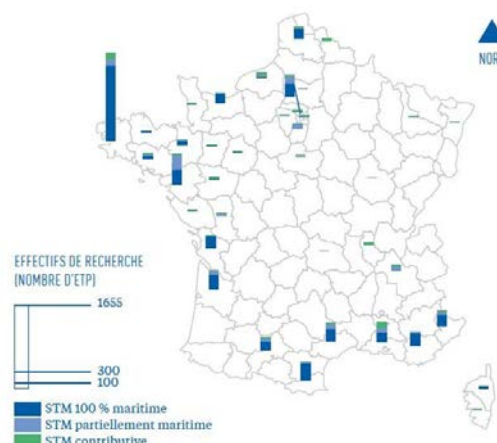
¹⁰ Observatoire régional H2020, 2PE-Bretagne, https://2pe-bretagne.eu/sites/2pe-bretagne.eu/files/medias/files/2022_Observatoire_H2020%20_V2.pdf

AXE TRANSVERSAL 2	Conforter le positionnement de la Bretagne comme la région de référence sur les sciences et technologies marines
Enjeux  Dynamique	La mer et les territoires maritimes représentent un atout et un potentiel exceptionnel pour répondre aux enjeux actuels et futurs de la Bretagne. Notre proximité avec la mer a structuré et structure toujours le quotidien et le développement de la Bretagne. L'enjeu est de transformer une réalité historique, culturelle et géographique en une évidence économique et écologique. L'enjeu est de faire de la mer, dernier espace de notre planète encore peu exploré et nouveau champ de développement, un atout pour la création de richesse, d'activités, d'image et de rayonnement pour la Bretagne. Mais l'enjeu est aussi pour la Bretagne d'inventer une stratégie de développement intégrant pleinement les défis écologiques, de faire de la mer et des océans un moteur de la lutte contre le dérèglement climatique. La mer est le domaine sur lequel doit se déployer une logique de soutenabilité du développement, de mutation écologique des secteurs et filières maritimes. Il s'agit aussi de disposer d'écosystèmes côtiers en bonne santé, socles du développement d'une économie bleue bretonne rayonnante à l'international et d'une résilience de nos territoires face aux effets du changement climatique. Pour répondre à ces enjeux, la mobilisation du potentiel de recherche, d'enseignement supérieur et d'innovation liés à la mer est indispensable. L'excellence de la recherche menée en Bretagne, notamment sur Brest, mais aussi sur Roscoff, Concarneau et Lorient, est mondialement reconnue : classement de l'UBO comme 11^{ème} université mondiale en océanographie¹¹ ; création de l'école universitaire de recherche ISBlue en 2017, qui vise à former la prochaine génération d'innovateurs et de leaders scientifiques en matière de recherche océanographique afin de répondre aux besoins croissants de l'économie bleue par une formation de haut niveau axée sur la recherche ; hébergement d'infrastructures de recherche inscrites dans les feuilles de route nationale et européenne (Euro-Argo, EMBRC, ILICO), etc. Il convient également de mentionner l'importance des acteurs sur l'halieutique, à l'image de l'Institut Agro, qui développe la seule formation nationale d'ingénieur agronomie avec spécialisation halieutique, et l'unité mixte de recherche DECOD commune à l'Institut Agro, INRAe et IFREMER.

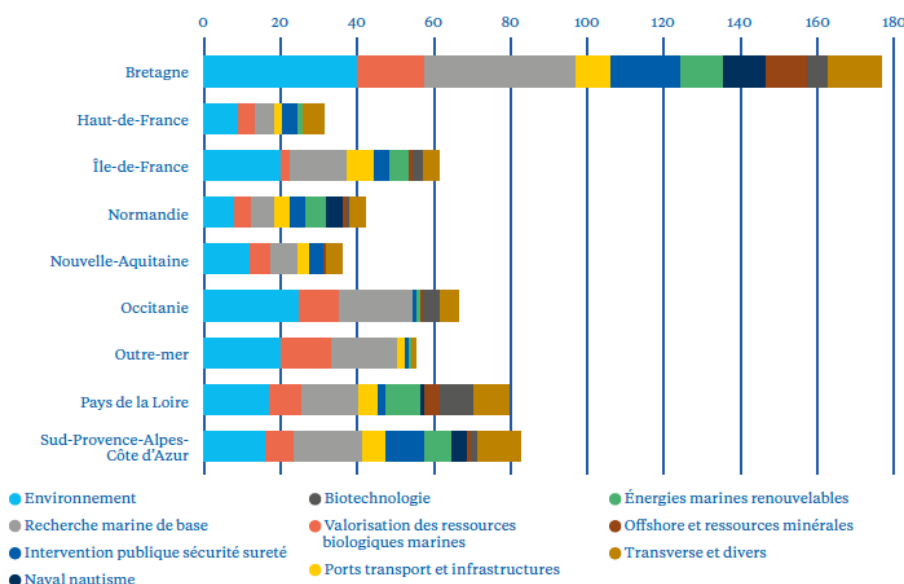
¹¹ <https://www.shanghairanking.com/rankings/gras/2022/RS0107>

Les effectifs de recherche, ainsi que la diversité des domaines applicatifs de la recherche bretonne illustrent la richesse de l'écosystème, et la capacité à adresser l'ensemble des sujets liés à la mer, que l'on retrouve dans le domaine d'innovation stratégique de la S3 bretonne « Economie maritime pour une croissance bleue » : environnement et santé des océans, énergies marines renouvelables, bioressources marines, port et navire du futur...¹²

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



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



Les objectifs prioritairement retenus sont :

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

¹² « Sciences et Techniques de la Mer », un inventaire national quantitatif et qualitatif des ressources publiques de recherche (2020). <https://doi.org/10.13155/76327>

AXE TRANSVERSAL 3

Conforter l'équilibre territorial des activités d'enseignement supérieur et de recherche

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

Enjeux



Carte 2 - Bretagne : les implantations des principaux établissements ESRI



Source : STRATER Bretagne, 2022, MESRI.

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

La Bretagne présente toutefois le paradoxe d'un décalage important entre les taux de réussite au baccalauréat, parmi les plus élevés de France, et le niveau insatisfaisant de poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur. Ce dernier est

en effet plus faible qu'au niveau national, excepté les formations en IUT et en STS. Les efforts engagés par l'académie de Rennes et la Région depuis plusieurs années sur l'information et l'orientation visent à renforcer l'accès des néo-bacheliers aux formations de l'enseignement supérieur. C'est un enjeu important pour répondre aux besoins de compétences nécessaires au développement économique et social de la Bretagne, dans un contexte où les études prospectives annoncent d'importantes tensions sur certaines filières professionnelles dans les deux prochaines décennies.

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

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

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

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

La stratégie régionale d'enseignement supérieur et de recherche vise ainsi un développement harmonieux et équilibré à l'échelle des territoires, en s'appuyant sur des politiques de sites attractives, partagées par l'ensemble des acteurs d'un même territoire, adossées sur les domaines d'excellence et les spécialisations

Dynamique

thématiques des différents pôles universitaires. Elle repose sur l'accompagnement des projets structurants des établissements.

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

Les objectifs prioritairement retenus sont de :

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

II.3.b Sept grands chantiers thématiques

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

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

APPROFONDIR L'AXE TRANSVERSAL DE LA S3, SUR LES ENJEUX DES TRANSITIONS ET DES SOUVERAINETES	
Contexte et enjeux	La Stratégie régionale de recherche et d'innovation, dite de « spécialisation intelligente » ou S3, définit les priorités thématiques de la recherche et de l'innovation en Bretagne. Elle se décline selon un axe transversal d'accompagnement des transitions de l'économie, et cinq domaines d'innovation stratégiques : ▪ Economie maritime pour une croissance bleue ; ▪ Economie alimentaire du bien manger pour tous ; ▪ Economie numérique sécurisée et responsable ; ▪ Economie de la santé et du bien-être pour une meilleure qualité de vie ; ▪ Economie de l'industrie pour une production intelligente. L'axe transversal vise à répondre aux enjeux des transitions auxquelles fait face l'économie : ▪ Transitions numériques et industrielles ; ▪ Transitions écologiques et environnementales ; ▪ Transitions sociales et citoyennes. Deux ans après son adoption, ce cadre stratégique confirme sa pertinence ; néanmoins, les enjeux des transitions sont encore plus prégnants, nécessitant un approfondissement de l'axe transversal, pour encore mieux mobiliser la recherche et l'innovation autour des transitions environnementales et des enjeux de souveraineté, au bénéfice du développement territorial et de la cohésion sociale.
Objectifs et résultats attendus	En lien avec le chantier dédié à la S3 du volet SRDEII, il s'agit d'inscrire au cœur de la S3 les enjeux environnementaux, d'inclusion sociale et de souveraineté, en approfondissant l'axe transversal. Des cibles quantitatives de projets devant s'inscrire dans les priorités liées aux transitions seront proposées dans une trajectoire croissante.
Description	Développer l'axe transversal de la S3 autour de ces enjeux en précisant les objectifs visés. Prioriser le soutien aux projets répondant aux objectifs de cet axe transversal, au travers par exemple de quelques défis prioritaires devant être adressés par les porteurs de projets.
Partenaires associés	Comité de pilotage S3 (COPIL) Acteurs de la recherche et de l'innovation et du CCRRDT
Indicateurs de suivi / de pilotage	Part des projets de recherche et d'innovation s'inscrivant dans l'axe transversal de la S3

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

AMPLIFIER L'ATTRACTIVITE ET L'ACCUEIL DE CHERCHEUR-SE-S DE HAUT NIVEAU, SUR LES PRIORITES REGIONALES	
Contexte et enjeux	La Bretagne est une région reconnue pour la performance de son système d'enseignement, de recherche et d'innovation, dans ses champs d'excellence. Elle figure dans le premier tiers des régions européennes en matière d'innovation (classée « Strong » dans le <i>regional innovation scoreboard</i> 2021¹³). Cela s'illustre par un large faisceau d'indicateurs, que ce soit en termes de brevets, publications, volume de projets européens en hausse constante, création d'entreprises innovantes etc. Dans un contexte de collaboration mais aussi de concurrence entre les territoires sur le champ de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI), ce positionnement nécessite d'être consolidé en permanence. Plusieurs leviers peuvent être activés : infrastructures de recherche, collaborations internationales, et potentiel humain renforcé.
Objectifs et résultats attendus	En lien avec le chantier rayonnement et attractivité du volet entreprises et filières, il s'agit d'accueillir, au sein des établissements bretons d'enseignement supérieur et de recherche, des chercheur-se-s à haut potentiel, pour renforcer les compétences sur les secteurs clés de l'ESRI en Bretagne
Description	Capitaliser sur le programme européen MSCA COFUND Bienvenüe, qui aura permis d'accueillir 75 post-doctorant-e-s en Bretagne sur les thématiques prioritaires inscrites dans la S3, par une candidature aux appels COFUND Horizon Europe, s'appuyant sur un consortium élargi d'établissements bretons partenaires. Travailler une meilleure cohérence entre les différents dispositifs permettant l'accueil de chercheurs de haut niveau : bourses individuelles Marie-Curie, dispositifs régionaux doctoraux et post-doctoraux, actions thématiques portées par des communautés (ex : ISBlue), chaires, chaires de professeurs juniors, etc. Ajuster les modalités d'accompagnement des projets, notamment les moyens de mise en œuvre des projets de recherche, ainsi que les modalités de sélection dans une optique d'égalité femmes-hommes dans les carrières scientifiques. Travailler, avec les Centres de Mobilité Internationale (CMI), à améliorer les conditions d'accueil et d'installation de ces chercheurs et de leur famille le cas échéant. Amplifier l'accompagnement de ces chercheurs dans le montage de projets de recherche (programme Jeunes Chercheuses et Jeunes Chercheurs (JJC) de l'ANR, IUF - <i>Institut Universitaire de France</i>, Bourses ERC – <i>European Research Council</i>, etc.).
Partenaires associés	Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche Plateforme de Projets Européens 2PE-Bretagne Centres de Mobilité Internationale
Indicateurs de suivi / de pilotage	Nombre de chercheurs à profil international, dont chercheurs en doctorat et en post-doctorat Nouveaux chercheurs accueillis sur le territoire Nombre de projets ANR, IUF, PEPR, Horizon Europe et notamment ERC

¹³ <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

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

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

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

RENFORCER LE DIALOGUE SCIENCES-SOCIÉTÉ POUR FAIRE DE LA BRETAGNE UNE TERRE DE CONNAISSANCES	
Contexte et enjeux	Crise sanitaire, dérèglement climatique, etc. les enjeux sociétaux auxquels nous sommes confrontés nécessitent plus que jamais l'apport des connaissances et de l'expertise scientifique. La place qu'occupe la science dans le débat public et vis-à-vis de la société doit être réaffirmée et confortée, non pas pour l'orienter, mais pour lui donner

	l'ensemble des clés de compréhension, et pour co-construire les réponses aux questions sociétales. L'essor de la science ouverte, qui cherche à rendre la recherche scientifique et les données qu'elle produit accessibles à tous et dans tous les niveaux de la société, s'inscrit pleinement dans ces enjeux. C'est dans ce contexte que se sont mises en place des instances scientifiques pour éclairer les politiques publiques, tel que le Haut Conseil Breton pour le Climat à l'échelle régionale, mais également des démarches visant à associer la société civile et les acteurs de la recherche autour de projets co-construits enrichissant la production de connaissances. La CRESS anime également un espace de réflexion sur les co-recherches, associant des acteurs de la recherche et des acteurs de l'ESS et ce, en complémentarité avec les démarches mises en place dans le cadre de la S3.
Objectifs et résultats attendus	Encourager la mobilisation et l'appropriation de la démarche et des connaissances scientifiques par le plus grand nombre (individus, collectifs, acteurs institutionnels, associations). Soutenir l'innovation sociale dans un cadre structuré de recherche collaborative. Consolider le dialogue entre les sciences et la société afin de démocratiser la recherche et d'encourager la participation des divers acteurs de la société à la production de la recherche. Soutenir et valoriser les partenariats entre les acteurs du monde académique, les acteurs de la société civile, les collectivités locales et territoriales et le tissu socio-économique et culturel.
Description	Renforcer la coordination des acteurs impliqués dans le dialogue entre science et société à l'échelle régionale, en s'appuyant notamment sur les universités bretonnes, sur la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne, sur la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et sur le Mouvement Associatif de Bretagne. Poursuivre l'accompagnement des projets de recherche participative entre société civile et chercheurs académiques, en travaillant à l'articulation des différents dispositifs existants (émergence, consolidation), tant sur le plan des financements que des outils et de la sensibilisation. Mobiliser et former les étudiants (master, doctorat) pour en faire des acteurs clés de la médiation scientifique et du dialogue science-société. Amplifier l'appui de la recherche aux politiques publiques régionales ; réaliser un bilan des thèses CIFRE menées au sein du Conseil régional, et engager la réflexion sur un processus encadré à l'échelle de la collectivité.
Partenaires associés	Etablissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Mouvement Associatif de Bretagne Haut Conseil Breton pour le Climat
Indicateurs de suivi / de pilotage	Nombre de projets en collaboration entre acteurs de la recherche et acteurs de la société civile Nombre de thèses CIFRE dans les collectivités (et notamment le Conseil régional)

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

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

Indicateurs de suivi / de pilotage	Nombre d'initiatives étudiantes soutenues / suivi de ces initiatives Nombres d'étudiants bénéficiaires du dispositif engagement bénévole.

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

LUTTER CONTRE LES DETERMINISMES SOCIAUX ET TERRITORIAUX DANS L'ACCES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	
Contexte et enjeux	Les choix d'orientation, l'accès à l'enseignement supérieur sont révélateurs d'inégalités territoriales. Si les caractéristiques sociales des familles ou l'autocensure de genre l'expliquent pour partie, le constat reste vérifié à origines sociales équivalentes, en particulier en ce qui concerne les formations sélectives. L'éloignement, la moindre offre d'enseignement supérieur sur les territoires les plus éloignés des grandes aires urbaines contraint les néo-étudiants à une mobilité géographique plus forte ; des mécanismes d'autocensure, de déficit d'information peuvent également expliquer ces inégalités territoriales. La Cour des comptes a analysé les données de Parcoursup¹⁴ et confirme les inégalités sociales et géographiques d'accès à l'enseignement supérieur. Ainsi, les jeunes issus d'un milieu social très favorisé sont sur-représentés dans les filières sélectives (35% contre 9% pour les jeunes d'origine sociale défavorisée). A l'inverse, ils-elles sont moins nombreux-ses en BTS (11% contre 32%). Par ailleurs, le taux des diplômés diminue à mesure que l'on s'éloigne des grandes villes. La commune d'origine a un impact sur le choix de formation : les étudiant-es venant des métropoles sont plus présent-es dans les filières sélectives (27% contre 16% pour les jeunes ruraux). A l'inverse, ils-elles sont moins nombreux-ses en BTS (19% contre 27%). Des constats similaires peuvent être faits sur les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le genre est également un facteur déterminant dans l'accès à l'enseignement supérieur, les femmes étant généralement sous-représentées dans les filières sélectives et certaines filières scientifiques. En 2022, les étudiantes ne représentaient que 28% des effectifs des écoles d'ingénieurs (variable selon les disciplines), ce pourcentage n'évoluant quasiment plus depuis 2013.
Objectifs et résultats attendus	En lien avec les chantiers du volet EFOP traitant de l'orientation et des parcours il s'agit de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur pour les publics éloignés d'une offre de formation, que ce soit par un éloignement géographique ou social ou par des inégalités de genre.
Description	Renforcer l'information, l'orientation sur les formations et les métiers, via IDEO. Créer les conditions d'un dialogue permanent et renforcé entre étudiant.e.s et lycéen.ne.s (mentorat, tutorat, participation à l'orientation). Démythifier l'accès à l'enseignement supérieur, et notamment aux filières sélectives. En lien avec le chantier du plan breton de mobilisation pour les jeunes qui adresse l'accès aux droits et aux services pour les jeunes de milieu rural et des quartiers politique de la ville, recenser les initiatives déjà mises en

¹⁴ Rapport « Universités et territoires », février 2023 - <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires>

	place par les établissements d'enseignement supérieur, les acteurs du champ de la jeunesse et les faire connaître, les dupliquer en les adaptant. Identifier, promouvoir et déployer les initiatives visant à donner confiance en elles aux jeunes filles dans certains domaines tels que le numérique (Exemples : L codent, L créent à l'ENSTA Bretagne, « Les filles qui... » à l'UBO...). A partir d'un bilan des possibilités de formations distancielles de 1^{er} cycle mises en place sur des sites peu pourvus en offre de formation supérieure (campus connectés, tiers lieux apprenants), en termes de poursuite d'études et d'insertion professionnelle, des initiatives pourront être développées avec les territoires.
Partenaires associés	Rectorat Etablissements d'enseignement supérieur Collectivités Acteurs information jeunesse Associations axées spécifiquement que la question de l'accès à la science pour les filles (Femmes et sciences, Elles bougent, etc.) Acteurs du Conseil pour l'égalité F/H. Membres des chantiers «Egalité Femmes-Hommes » et «accès aux droits dans les QPV et en milieu rural » du plan breton de mobilisation pour les jeunes
Indicateurs de suivi / de pilotage	Proportion de jeunes dans les différents types de de formation supérieure en fonction du genre, de l'origine sociale et géographique

7- Consolider la carte des formations supérieures

CONSOLIDER LA CARTE DES FORMATIONS SUPERIEURES	
Contexte et enjeux	La Bretagne se caractérise par une grande pluralité et diversité de son offre de formation supérieure, sur une soixantaine de sites. Sections de Techniciens Supérieurs, Instituts Universitaires Technologiques, Classes Préparatoires aux Grandes écoles, Universités, Grandes écoles, formations sanitaires et sociales, etc. Si la cohérence est avérée à l'échelle de chaque établissement, voire des sites, une lecture de l'offre de formation supérieure inter-établissements, sur l'ensemble des territoires, est à consolider, avec des complémentarités existantes ou à construire.
Objectifs et résultats attendus	En lien avec le chantier de lutte contre les déterminismes sociaux et territoriaux, dans l'enseignement supérieur, il s'agit d'élaborer, au travers de la carte des formations supérieures en Bretagne, une vision consolidée et coordonnée de l'offre de formation de l'enseignement supérieur. Sur la base de cette cartographie de l'offre de formation, mieux penser les parcours, les passerelles, les mobilités des étudiants entre les différents sites. Animer une réflexion prospective sur les évolutions recommandées de cette carte avec le soutien des établissements.
Description	Construire avec les établissements un état des lieux le plus exhaustif possible de l'offre existante en tenant compte des capacités d'accueil et des effectifs. Mieux articuler l'offre de formation initiale, professionnelle et supérieure par un travail plus étroit entre les autorités académiques, les établissements

	d'enseignement supérieur et les services d'information et d'orientation du territoire régional. Renforcer le continuum secondaire/supérieur, notamment autour des voies professionnelles et technologiques, en s'appuyant sur les cartes des formations professionnelles et technologiques. Initier une réflexion prospective avec les établissements et les autorités académiques sur les stratégies de développement des formations, tous types de formations et tous niveaux. La mobilisation des CMQ sera recherchée sur les thématiques concernées. Intégrer davantage les problématiques des transitions et de souveraineté industrielle dans l'offre de formation.
Partenaires associés	Rectorat Etablissements d'Enseignement Supérieur

III. LA SRTES, UNE STRATEGIE PILOTEE

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

La gouvernance ici proposée poursuit les objectifs suivants :

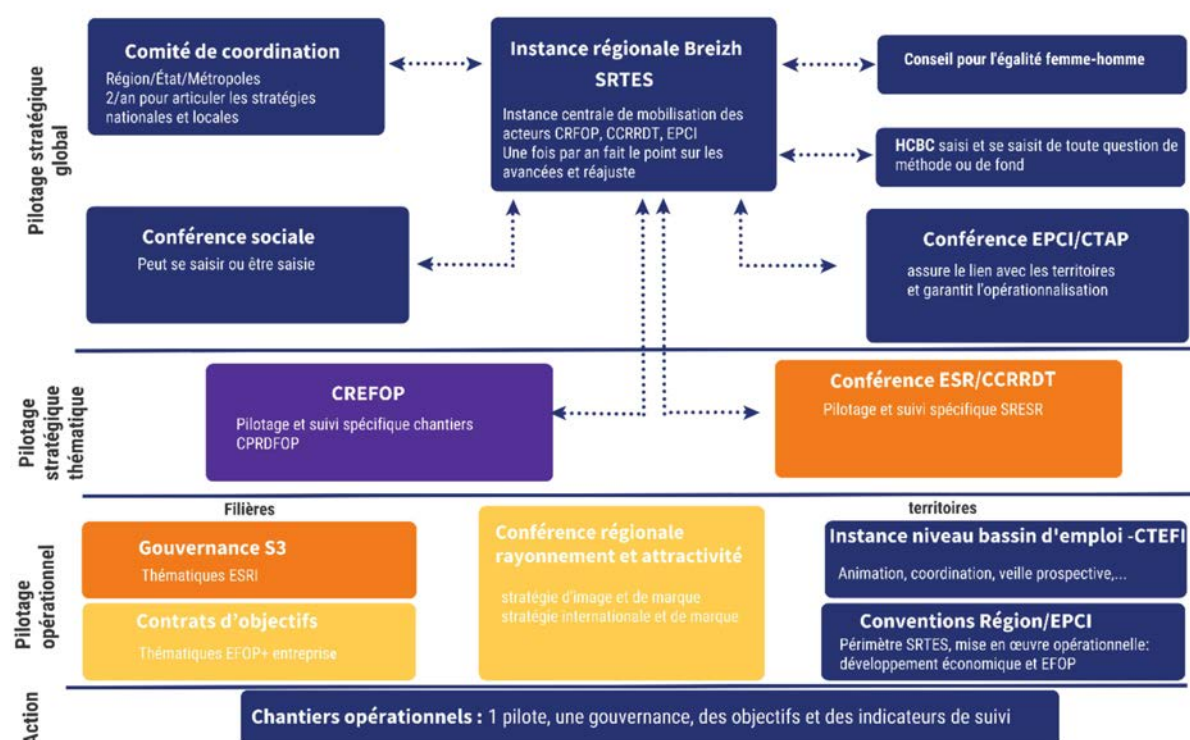
- Assurer une mise en œuvre et un suivi effectifs de la stratégie ;
- Vérifier le respect des orientations que sont l'accélération des transitions, les enjeux de souveraineté et le renforcement de la base productive et industrielle, le renforcement de la cohésion sociale et l'égalité des chances et axes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

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

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

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

Le schéma de gouvernance



III.1 - PILOTAGE STRATEGIQUE AU PLAN REGIONAL

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

III.1.a Une instance large de mobilisation des acteurs

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

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

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

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

BDI/BCI/CRT, elle pilote la formulation et la mise en œuvre de la stratégie partagée, permet le partage d'informations et la mise à jour des plateformes de marque.

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

III.1.b Une instance de coordination

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

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

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

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

III.2 - UN ETAGE DE PILOTAGE/PROGRAMMATION OPERATIONNELLE

III.2.a Des instances et outils orientés « filières »

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

III.2.b Des instances et outils orientés « territoires »

- ⇒ **Des instances d'animation** apparaissent comme nécessaires, à l'échelle des bassins d'emploi, comme espaces de coordination des opérateurs publics, en particulier dans le domaine de

l'emploi formation et orientation : Etat, Région, Départements et EPCI. Elles font de la veille, de l'observation et de la prospective et régulent l'action publique à cette échelle. Elles peuvent identifier des sujets d'expérimentation spécifiques et renvoyer à une mise en œuvre en proximité dans le cadre des EPCI.

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

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

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

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

III.3 - MISE EN ŒUVRE ET OUTILS DE SUIVI

III.3.a Un pilotage opérationnel par chantier

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

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

III.3.b Un dispositif de suivi/évaluation

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

- Rendre compte en continu des réalisations et des résultats de la mise en œuvre de la SRTES au regard de ses orientations, axes transversaux, et des chantiers rattachés ;
- Disposer d'éléments pour interroger chemin faisant la pertinence de la stratégie, et de ses déclinaisons opérationnelles, et de la réviser le cas échéant ;
- Animer les orientations et leurs déclinaisons en chantiers opérationnels ;

- Disposer d'éléments de reporting et de communication auprès des acteurs (Extérieur à la Bretagne, Territoires, écosystèmes (économie -enseignement supérieur recherche innovation – emploi et formation professionnelle), grand public, etc.) et au service de la gouvernance globale de la SRTES.

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

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

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

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

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

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

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

Orientation 1 : Réussir les transitions climatiques et écologiques

- Nombre d'entreprises engagées dans des démarches de transition (en lien avec les dispositifs régionaux : Industrie du futur, digitalisation, investissements productifs, Pass Commerce/artisanat, gamme « sobriété » etc.)
- Nombre d'entreprises labellisées RSE en Bretagne ou engagées sur les transitions (entreprises à mission, etc.) ;
- Nombre d'actions d'information/événements, de sensibilisation et de formation des entreprises, partenaires sociaux, filières et branches sur les enjeux des transitions ;
- Nombre de jeunes touchés par des actions d'orientation professionnelle en lien avec les enjeux des transitions ;

- Nombre d'actions de formation réalisées en lien avec les transitions et la reconversion des métiers / Nombre de personnes formées ;
- Proportion des financements engagés au titre du volet transversal de « transition écologique et environnementale » de la S3 (recherche-innovation) ;
- Evolution du chiffre d'affaires et/ou des effectifs de filières positionnées dans les transitions ;
- Etc.

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

- Nombre et évolution des emplois industriels en Bretagne ;
- Part de la Bretagne sur la production industrielle nationale (globale, et également sur les filières ciblées : alimentaire, maritime, numérique/cyber, santé, énergies, défense) ;
- Part de l'emploi industriel féminin (et part de l'emploi féminin dans les filières alimentaire, maritime, numérique/cyber, santé, énergies, défense) ;
- Evolution du nombre d'étudiants dans les métiers industriels ;
- Nombre d'entreprises (ou évolution du CA lié à des activités) nouvellement localisées et/ou relocalisées sur le territoire ; nombre d'emplois créés en lien avec ces nouvelles localisations ou relocalisations ;
- Part des financements recherche-innovation engagés au titre du volet transversal de « souveraineté » de la S3 ;
- Volume et nombre des soutiens dans le cadre de Breizh Fab ;
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un dispositif territorial de soutien au recrutement ;
- Nombre de jeunes bénéficiaires d'action de CSTI sur le plan de la culture industrielle ;
- Etc.

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

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

III.3.c L'évolution des politiques régionales

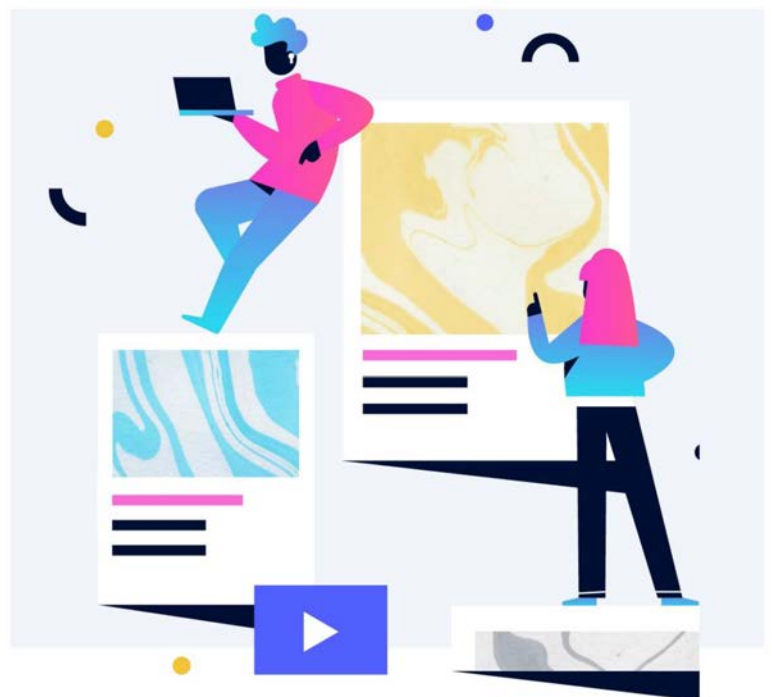
Une révision de l'ensemble des politiques publiques régionales de développement économique, de soutien à l'ESR, d'orientation, d'information sur les métiers et de formation ainsi que de ses outils associés sera engagée, sous le prisme des priorités de la SRTES.

La mise en œuvre de ces priorités et de ces chantiers appelle une progressive remise à plat des outils et dispositifs d'accompagnement, notamment ceux de la Région. Elle s'engage ainsi, sur l'ensemble de

ses politiques publiques en matière d'orientation, de formation et de soutien au développement économique, universitaire et de la recherche à :

- Intégrer dans leurs règlements d'intervention et leurs critères de mobilisation des éléments d'analyse et de priorisation permettant de traduire les orientations prioritaires de la SRTES en matière de transitions climatique et environnementale et d'enjeux de souveraineté. Ces critères sont ceux adoptés par le Conseil régional en juillet 2020 et posent comme priorités les questions suivantes :
 - La préservation de la ressource foncière ;
 - La préservation de la ressource en eau ;
 - La prise en compte des enjeux de biodiversité ;
 - Le respect des engagements régionaux en matière climatique ;
 - L'ancrage territorial des activités ;
 - Et les enjeux sociaux de l'emploi, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes.Elle se fixe pour objectif d'avoir passé au crible de ces critères 50 % de ses dispositifs à l'horizon de la fin 2023 et 100 % à la fin 2025.
- Intégrer dans ses dispositifs des critères de péréquation territoriale en déclinant et en adaptant les indications de la « carte des capacités ». Elle s'engage à passer au crible de cette carte 50 % de ses dispositifs à horizon fin 2023 et 100 % à fin 2025 ;
- Faire évoluer le périmètre d'intervention et les objectifs de ses agences régionales de développement, BCI et BDI, dans une logique de mutualisation et de transversalité pour mieux les mettre au service des orientations de la SRTES et faire gagner leur action en efficience. Disposer ainsi d'une réelle agence régionale d'accélération des transitions économiques. Ces évolutions se feront en articulation avec l'écosystème de développement économique et l'ensemble des structures et acteurs impliqués dans ces orientations territoriales. Le lien sera particulièrement travaillé avec « Bretagne compétitivité », organe opérationnel de soutien à la veille, à l'innovation et aux transitions de la CCIR.

Annexes



GLOSSAIRE

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

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

Annexe N°1 Document d'orientations des formations professionnelles

Annexe N°2 Formations sanitaires et sociales – Orientations 2023-2028

Annexe N°3 Stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire (SRESS)

Annexe N°4 Synthèse des feuilles de route métropolitaines

Annexe N°5 Matrice AFOM de la Bretagne

Document d'orientations des formations professionnelles

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Chiffres clés de la formation en Bretagne

Fiches de synthèse par domaine de formation

- 01 – Agriculture - Horticulture - Paysage
- 02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles
- 03 – Construction et réparation nautiques
- 04 – Bâtiment - Travaux publics
- 05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Électrotechnique
- 06 – Industries et agroalimentaire
- 07 – Métiers de bouche
- 08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme
- 09 – Sport - Animation
- 10 – Maintenance de véhicules et de matériels
- 11 – Transports - Logistique
- 12 – Gestion - Administration - Finance
- 13 – Numérique
- 14 – Commerce - Vente
- 15 – Communication et techniques graphiques
- 16 – Sanitaire et social
- 17 – Soins personnels
- 18 – Environnement - Propreté - Sécurité
- 19 – Arts et spectacles

Annexes

- Glossaire
- Tableau de synthèse
- Liste des diplômes par domaine



Formation initiale : 776 000 élèves, étudiant-es et apprenti-es

316 000 Ecolier-ères



171 000 Collégien-nés



289 000 Lycéen-nés, apprenti-es et étudiant-es*

dont 30 500 Apprenti-es

137 000 Etudiant-es

121 500 Lycéen-nés

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



Formation professionnelle initiale et continue du CAP au BAC+3

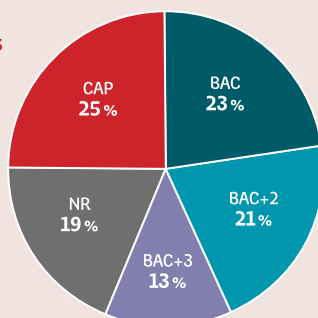
136 000 élèves, étudiant-es, apprenti-es et stagiaires

55 000 en voie scolaire/étudiant-es

37 000 en alternance

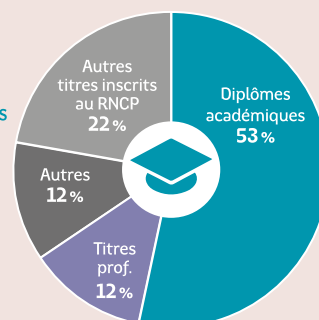
34 000 en formation continue

10 000 en diplômes d'Etat (DE)



1 085

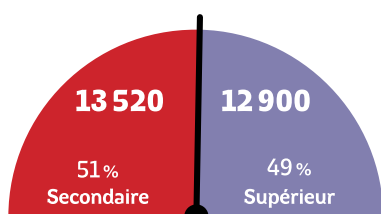
diplômes, titres, certifications préparées en formation continue en Bretagne



76 220 sortant-es en 2021

26 420 sortant-es en voie scolaire/étudiant-es

soit **35 %** des sortant-es



CAP au Bac Pro

Bac+2 et Bac+3



43 % de femmes

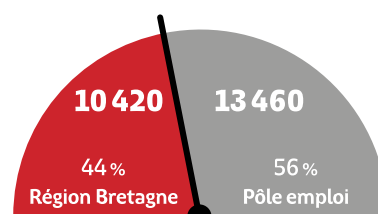
-3 % par rapport à 2017



-1 % par rapport à 2017

23 880 sortant-es en formation continue

soit **31 %** des sortant-es



Âge moyen **35 ans**



44 % de femmes

-3 % par rapport à 2017

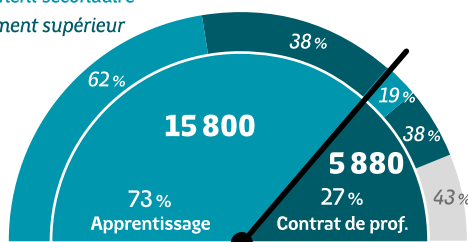


-13 % par rapport à 2017

21 680 sortant-es en alternance (hors DE)

soit **29 %** des sortant-es

- enseignement secondaire
- enseignement supérieur
- NR



35 % de femmes

+127 % par rapport à 2017



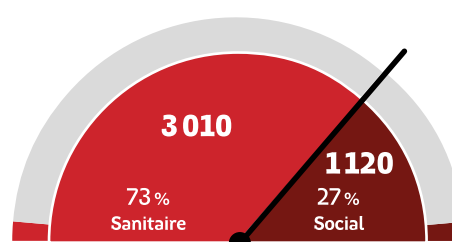
+43 % par rapport à 2017

4 240 diplômés d'Etat du sanitaire et social*

soit **6 %** des sortant-es

*+110 : autres formations

4 % d'apprentis dans le sanitaire



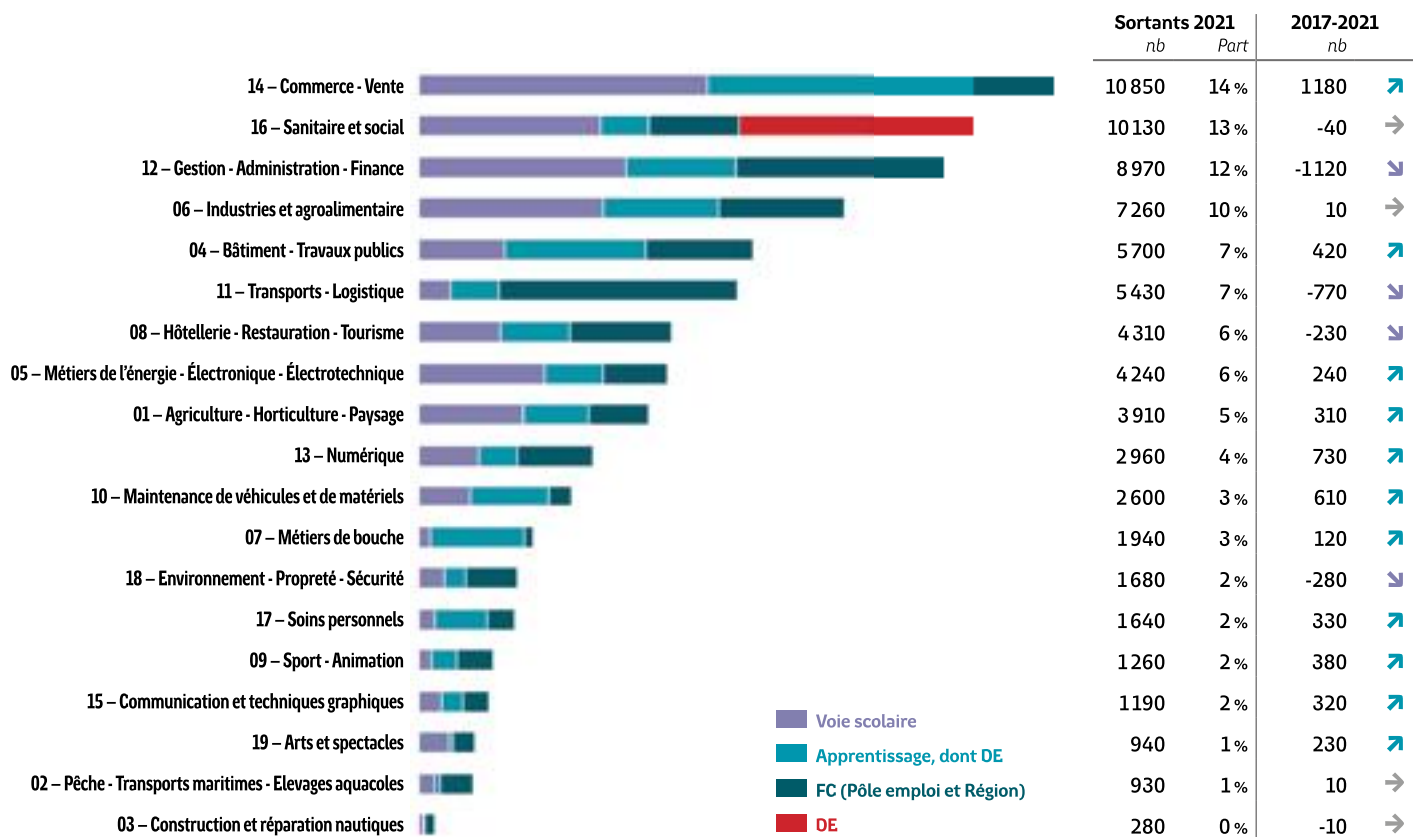
86 % de femmes

-6 % par rapport à 2017

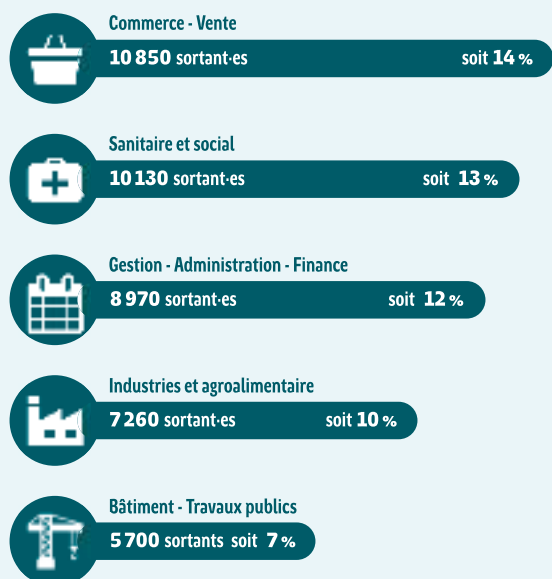


-8 % par rapport à 2017

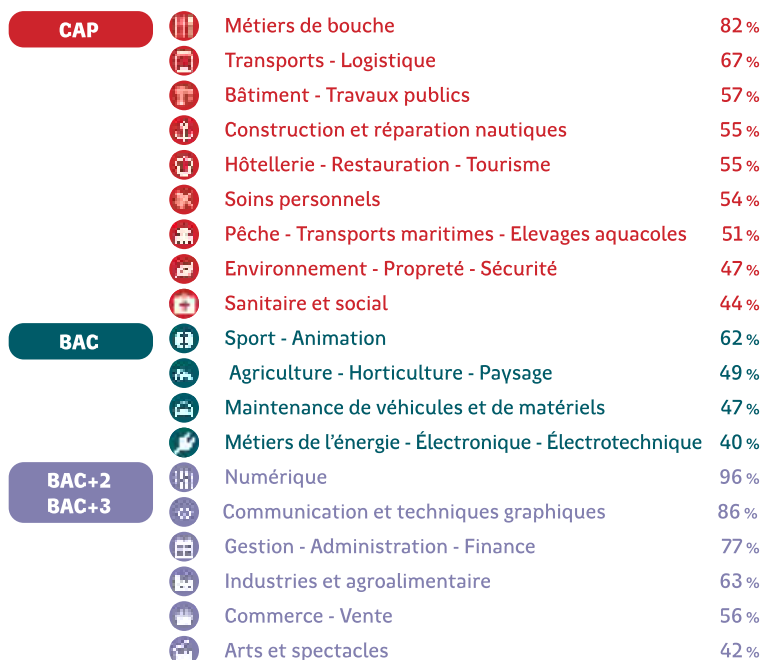
Répartition des sortant-es de formation par domaine et voie de formation



Top 5 des domaines de formation représente 56 % des sortant-es



Principaux niveaux de diplômes des apprenant-es par domaine de formation





01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

7 640 effectifs en formation

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

5 % des sortant-es tous domaines

+9 % entre 2017 et 2021

+3 % pour l'ensemble des domaines



32 % de femmes

+15 % par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

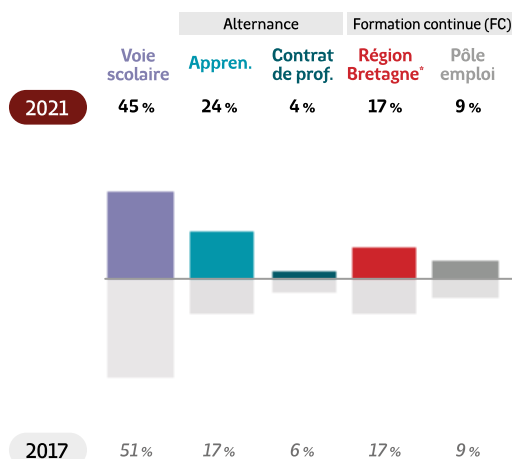
BAC+2 et +3

NR

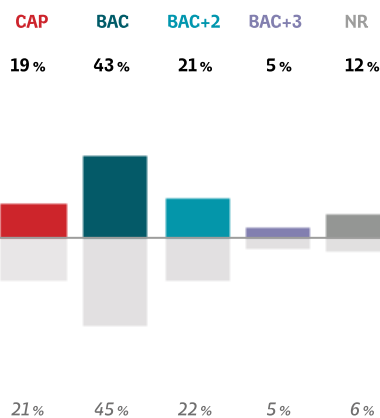
■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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



*Programme QUALIF Emploi



effectifs



3 910 sortant-es

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

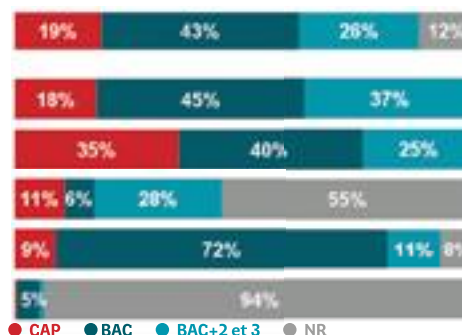
950 en apprentissage **24 %**

170 en contrat de prof. **4 %**

660 en FC-Région Bretagne **17 %**

360 en FC-Pôle emploi **9 %**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb évolution

+310 **+9 %**

femmes

nb part en % évolution

1 230 **32 %** **+150**

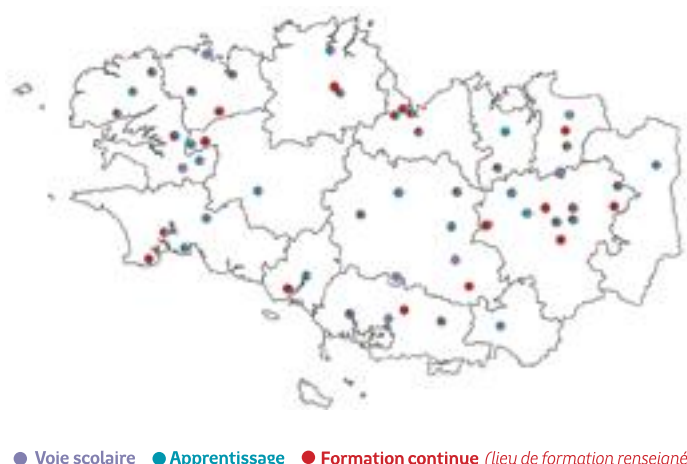
-70	-4 %	530	30 %	-50
+340	+55 %	170	18 %	+100
-50	-22 %	50	29 %	-10
+60	+10 %	320	49 %	+100
+30	+10 %	170	46 %	ns

50 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation

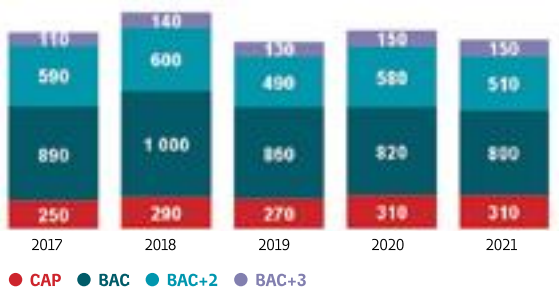


3 910 sortant-es (+310 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +9 %)

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

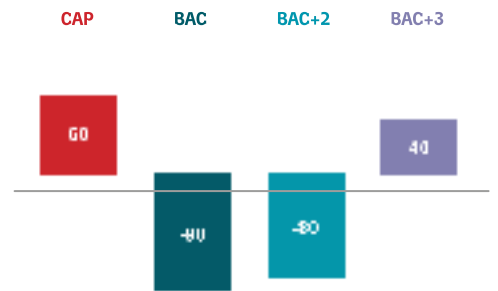
20 diplômes préparés dont 1 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

Variation par niveau de formation



1 120 en alternance soit 29 % des effectifs

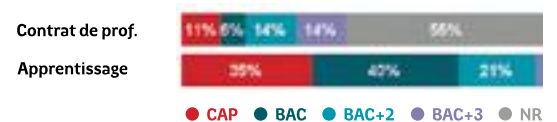
31 certifications préparées dont 9 uniquement en apprentissage
 3 autres titres inscrits au RNCP
 28 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

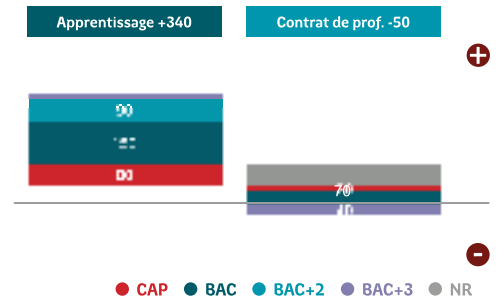


+290 sortant-es
soit +35 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

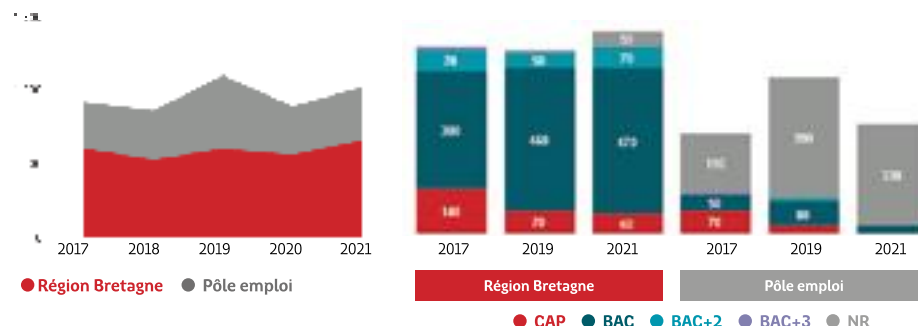


1 010 en formation continue (+360 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 26 % des effectifs

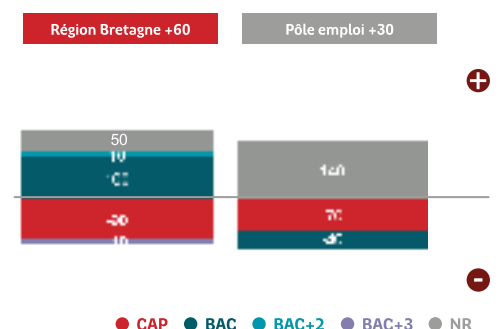
27 certifications préparées dont 16 uniquement en formation continue
 1 titre professionnel
 8 autres titres inscrits au RNCP
 16 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

3 910 sortant-es

Productions agricoles et végétales 2 420 sortant-es

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

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	13 %	45 %	23 %	6 %	13 %



2 420 Productions agricoles et végétales

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



41 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+240 +11 %

-10 -1 %

+230 +92 %

-60 -35 %

+50 +15 %

+20 +10 %

2017	13 %	49 %	24 %	7 %	7 %

Productions horticoles et maraîchères 270 sortant-es

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

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	3 %	40 %	20 %		37 %



270 Productions horticoles et maraîchères

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



54 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-20 -7 %

-30 -33 %

ns ns

ns ns

+10 +11 %

ns ns

2017	17 %	43 %	16 %	1 %	23 %

Aménagements paysagers et travaux forestiers 1 220 sortant-es

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

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	32 %	40 %	17 %	4 %	6 %



1 220 Aménagements paysagers et travaux forestiers

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



9 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+90 +8 %

-20 -4 %

+110 +31 %

+20 +50 %

-20 -11 %

+10 +33 %

2017	37 %	39 %	20 %	4 %	0 %

Éléments de contexte

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

En production agricole :



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

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

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

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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

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

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

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

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

Besoins en compétences

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

- un socle de base de savoirs techniques fondamentaux autour de l'agronomie, productions végétales et/ou zootechnie, conduite d'engins.
- des compétences techniques liées à l'environnement, au climat, à la gestion des ressources, au bien-être animal, à la maîtrise sanitaire et à la biosécurité.

- un socle de base sur le numérique.

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

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

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

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

Orientations

Des enjeux liés aux mutations du secteur :

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

De manière transversale :

Un contexte de rénovation des diplômes :

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

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

En formation initiale :

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

- Développer l'ingénierie de formation en proposant des colorations adaptées aux spécificités locales et à des publics diversifié·es (modules locaux à l'initiative des établissements - MIL, MAP ET EIL).
- Favoriser l'attractivité de l'offre de formations agricoles sur le territoire breton par la visibilité des pôles de formation, l'ingénierie pédagogique, la mobilité internationale ...
- Développer les compétences transversales et comportementales pour permettre aux actifs de s'adapter à des évolutions de plus en plus rapides liées à la transition climatique et aux évolutions technologiques et numériques en s'appuyant sur les référentiels renouvelés et le Plan national : Enseigner à produire autrement.
- Renforcer la résilience des entreprises agricoles dans un environnement de plus en plus complexe, en développant les dimensions commerciale (achat/vente/transformation), managériale (gestion des ressources humaines, médiation, motivation, évolution professionnelle ...) et de gestion des risques (climatiques, sociaux et économiques ...) pour les futur·es chef·fes d'exploitation, par un choix de modules de formation adaptés aux différents niveaux (niveaux 4 et 5).
- Rendre les parcours de formation plus souples en favorisant l'alternance des diverses voies de formation et les passerelles et conforter la coopération et la complémentarité entre établissements afin d'optimiser les capacités de formation.
- En machinisme agricole, favoriser la prise en compte d'une approche globale du métier (qualité, agronomie...) et renforcer la dimension management pour les chef·fes

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

En formation continue :

- Proposer des formations et des certifications allant du niveau 3 à 5 pour les publics demandeur·euses d'emploi, avec ou sans connaissance du secteur agricole.
- Assurer un essaimage territorial, notamment via de la formation à distance.
- Organiser en blocs de compétences les formations dont la certification octroie la capacité agricole, facilitant l'individualisation des parcours et visant l'installation à court ou moyen terme.

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

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

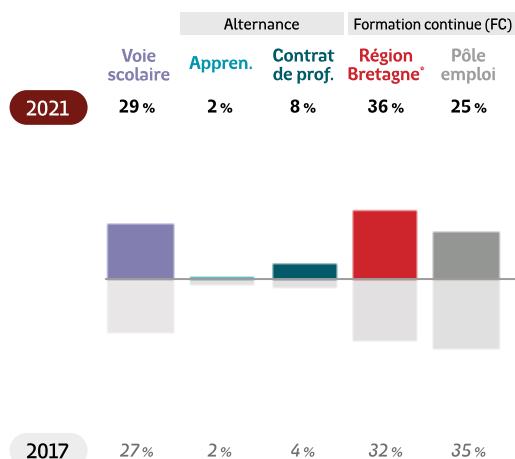


1 520 effectifs en formation

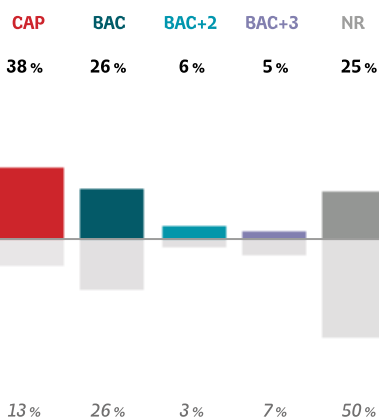
dont **930** sortant-es en 2021
1% des sortant-es tous domaines
+1% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



15% de femmes
+19% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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

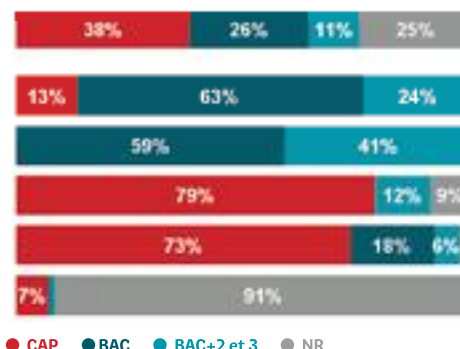
effectifs



930 sortant-es

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

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes



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

36 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation



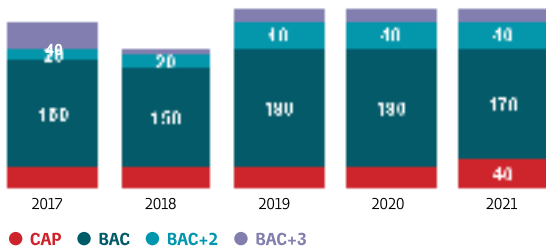
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

270 en voie scolaire/étudiant·es soit 29 % des effectifs

11 diplômes préparés dont 8 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

Variation par niveau de formation



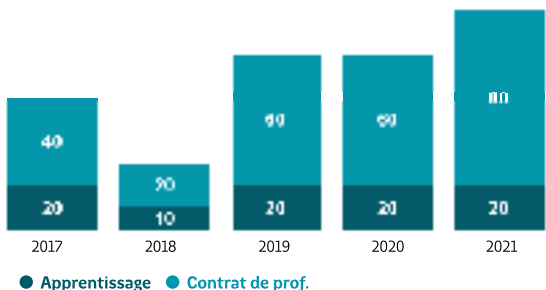
90 en alternance soit 10 % des effectifs

2 certifications préparées
2 diplômes

Répartition par niveau en 2021

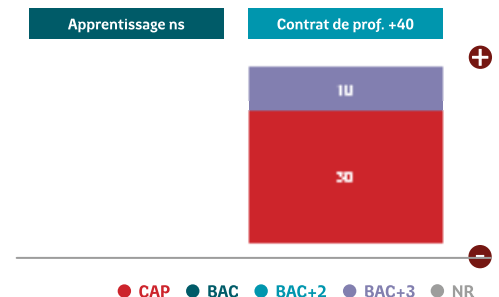


Évolution des effectifs par dispositif



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

Variation par niveau de formation

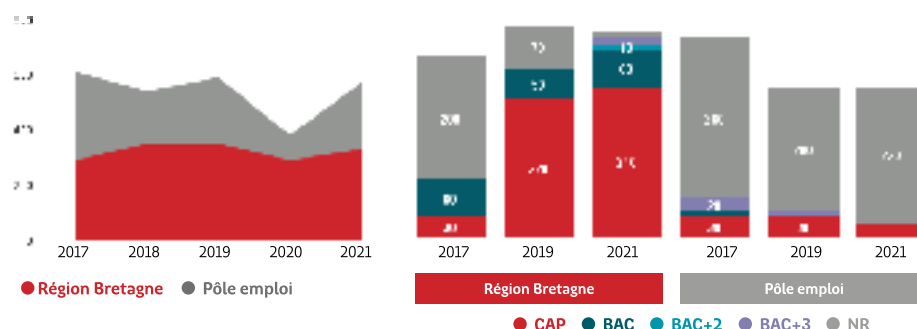


570 en formation continue (+220 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 61 % des effectifs

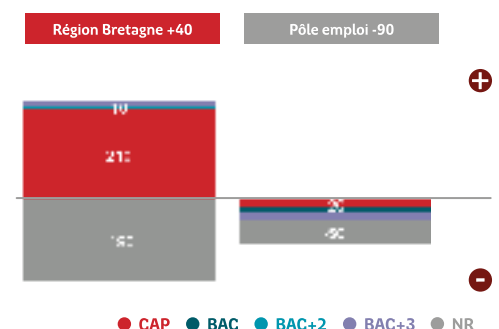
dont 25 uniquement en formation continue
26 certifications préparées
 4 autres titres inscrits au RNCP
 14 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

930 sortant-es

Pêche - Transports maritimes 700 sortant-es

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

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



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

17 % de femmes



700 Pêche - Transports maritimes

dont	140	en voie scolaire	20 %
	-	en apprentissage	
	70	en contrat de prof.	10 %
	280	en FC-Région Bretagne	40 %
	210	en FC-Pôle emploi	29 %

Évolution entre 2017 et 2021

+40 **+6 %**

+40 +40 %

-10 -100 %

+30 +75 %

+40 +17 %

-70 -25 %

Elevages aquacoles 70 sortant-es

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

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



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

16 % de femmes



70 Elevages aquacoles

dont	50	en voie scolaire	65 %
	10	en apprentissage	10 %
	<5	en contrat de prof.	3 %
	-	en FC-Région Bretagne	
	20	en FC-Pôle emploi	22 %

Évolution entre 2017 et 2021

-50 **-42 %**

-30 -38 %

ns ns

ns ns

ns ns

-10 -33 %

Mécanique spécialisée marine 160 sortant-es

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

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



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

3 % de femmes



160 Mécanique spécialisée marine

dont	80	en voie scolaire	52 %
	10	en apprentissage	6 %
	-	en contrat de prof.	
	50	en FC-Région Bretagne	32 %
	10	en FC-Pôle emploi	9 %

Évolution entre 2017 et 2021

+20 **+14 %**

ns ns

+10 ns

ns ns

ns ns

ns ns

Éléments de contexte



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



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

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

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

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

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



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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pêche

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

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

Transport maritime

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

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

Besoins en compétences

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

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

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

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

Orientations

De manière transversale :

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

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

En formation initiale :

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

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

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

En formation continue :

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

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

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

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



03 – Construction et réparation nautiques

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

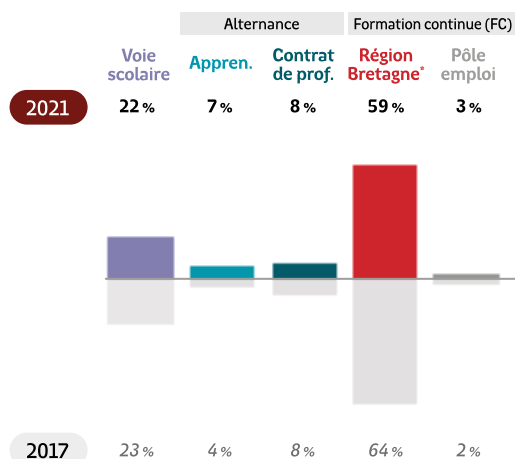
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

600 effectifs en formation

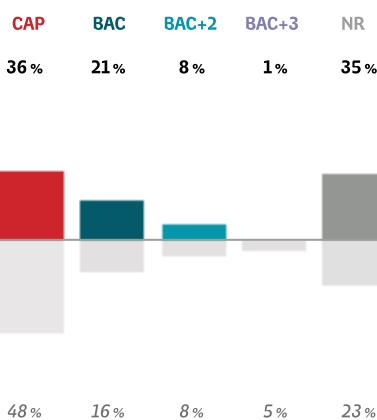
dont **280** sortant-es en 2021
0 % des sortant-es tous domaines
-3 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



17 % de femmes
ns par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

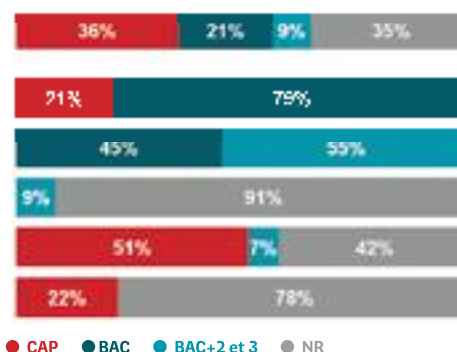
Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

280 sortant-es

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

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes

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

14 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation



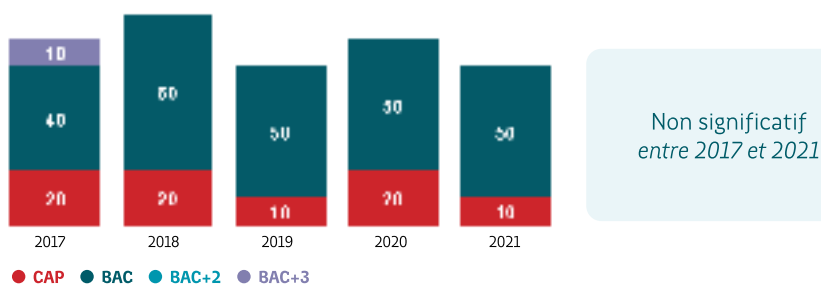
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

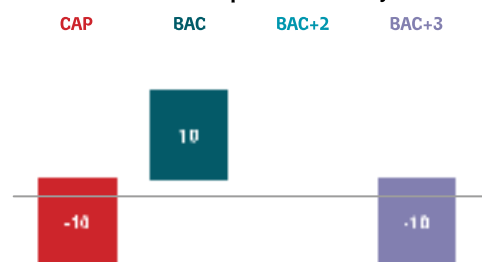
60 en voie scolaire/étudiant·es soit 22 % des effectifs

3 diplômes préparés

Évolution des effectifs par niveau de formation



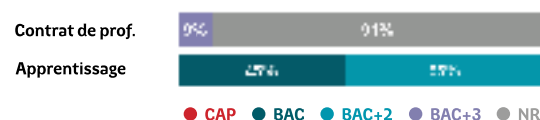
Variation par niveau de formation



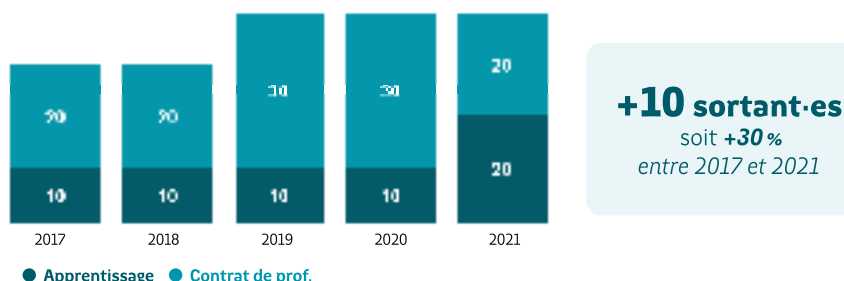
40 en alternance soit 15 % des effectifs

2 certifications préparées
 1 autre titre inscrit au RNCP
 1 diplôme

Répartition par niveau en 2021



Évolution des effectifs par dispositif



Variation par niveau de formation

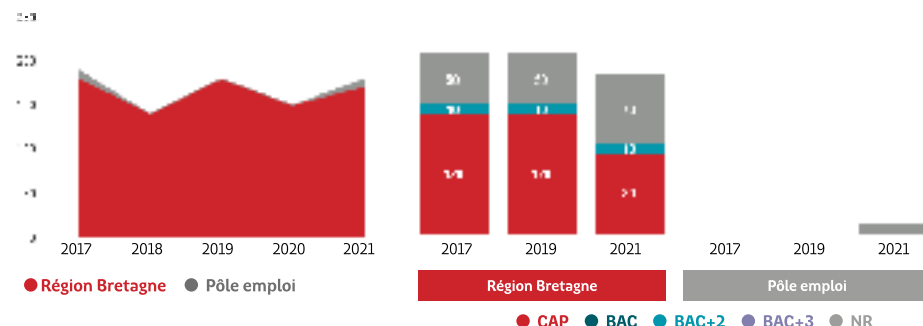


170 en formation continue (Pas d'action de formation financée dans le cadre exclusif du CPF) soit 63 % des effectifs

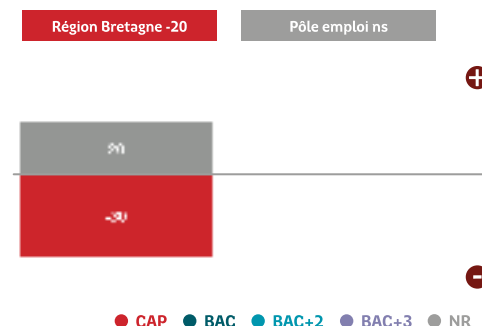
13 certifications préparées
 dont 10 uniquement en formation continue
 4 titres professionnels
 7 autres titres inscrits au RNCP
 2 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





03 – Construction et réparation nautiques

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

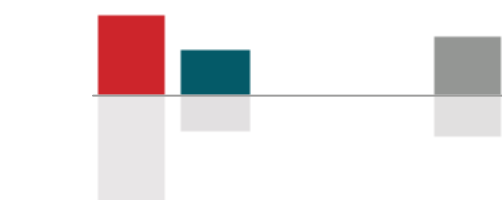
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

280 sortant-es

Construction et maintenance nautique **230** sortant-es

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

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



	2017	2021
58 %	19 %	22 %

18 % de femmes

230 Construction et maintenance nautique

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

Évolution entre 2017 et 2021

-10 **-4 %**

ns ns

ns ns

+10 +100 %

-20 -13 %

+10 ns

Services nautiques **50** sortant-es

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

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



	2017	2021
46 %	26 %	28 %

13 % de femmes

50 Services nautiques

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

Évolution entre 2017 et 2021

ns **ns**

-10 -100 %

+10 ns

-10 -100 %

+10 +33 %

ns ns

Éléments de contexte



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

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



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

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

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



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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pour la fabrication :

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

Pour la maintenance :

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

Besoins en compétences

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

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

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

Orientations

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

En formation initiale :

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

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

En formation continue :

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

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

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



04 – Bâtiment - Travaux publics

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

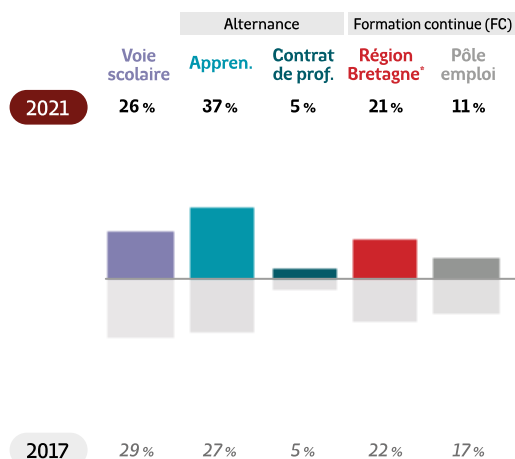
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

10 510 effectifs en formation

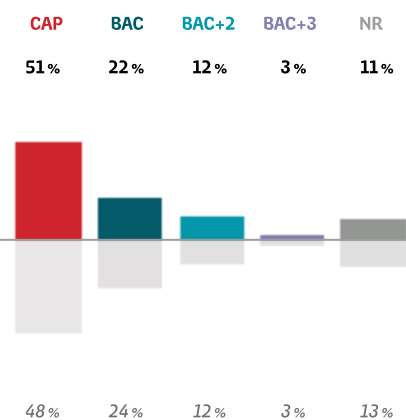
dont **5 710** sortant-es en 2021
8 % des sortant-es tous domaines
+8 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



14 % de femmes
+25 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

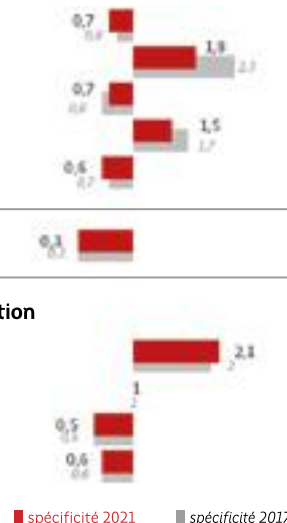
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

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

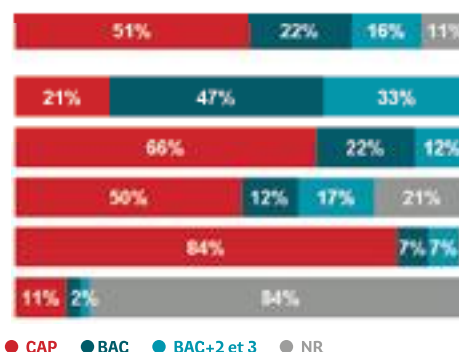
effectifs

Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

5 710 sortant-es
 dont **1 460** en voie scolaire **26 %**
2 130 en apprentissage **37 %**
290 en contrat de prof. **5 %**
1 200 en FC-Région Bretagne **21 %**
630 en FC-Pôle emploi **11 %**



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

120 certifications préparées en 2021

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

Lieux de formation

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



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

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

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

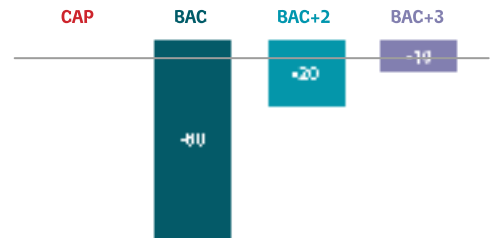
34 diplômes préparés dont 4 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

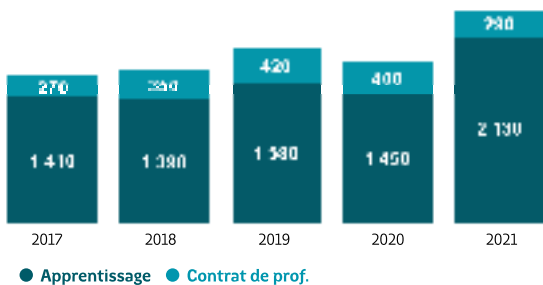
Variation par niveau de formation



2 420 en alternance soit 42% des effectifs

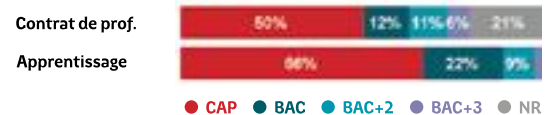
64 certifications préparées dont 26 uniquement en apprentissage
 7 titres professionnels
 4 autres titres inscrits au RNCP
 53 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

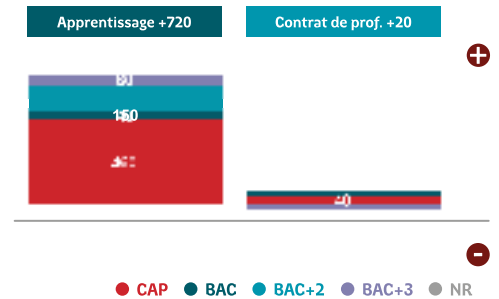


+740 sortant-es
soit +44%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

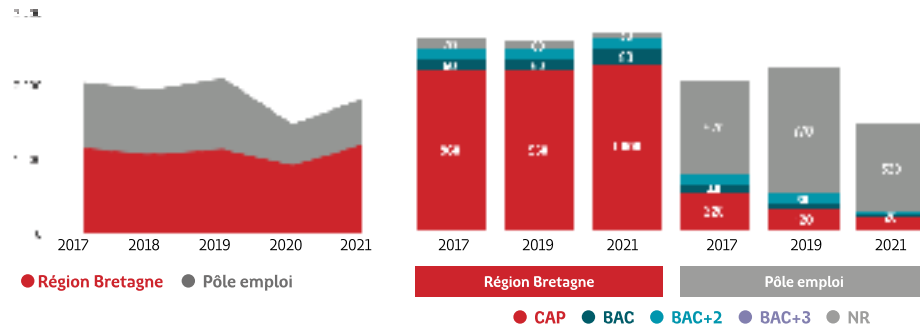


1 830 en formation continue (+220 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 32% des effectifs

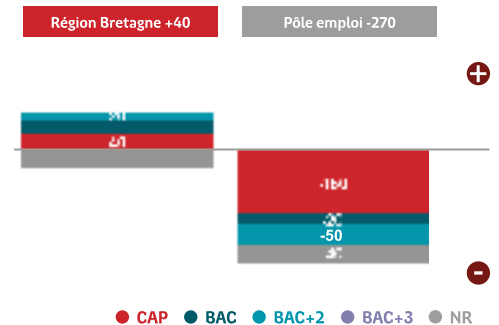
74 certifications préparées dont 50 uniquement en formation continue
 29 titres professionnels
 14 autres titres inscrits au RNCP
 19 diplômes

-230 sortant-es
soit -11%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





04 – Bâtiment - Travaux publics

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

5 710 sortant-es



Etudes bâtiment - Génie civil 790 sortant-es

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

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



2017 3% 35% 48% 7% 7%

32 % de femmes



790 Etudes bâtiment - Génie civil

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

Évolution entre 2017 et 2021

+140 +22 %

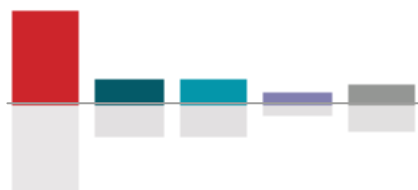
-10 -2 %
+90 +450 %
+10 +33 %
+10 +14 %
+30 +27 %



Gros œuvre - Maçonnerie 1 010 sortant-es

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

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



2017 48% 17% 17% 5% 14%

8 % de femmes



1 010 Gros œuvre - Maçonnerie

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

Évolution entre 2017 et 2021

+170 +20 %

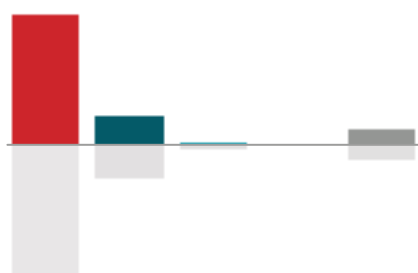
+10 +5 %
+140 +64 %
-10 -14 %
ns ns
+30 +27 %



Second œuvre 1 570 sortant-es

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

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



2017 72% 18% 2% 8%

18 % de femmes



1 570 Second œuvre

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

Évolution entre 2017 et 2021

-20 -1 %

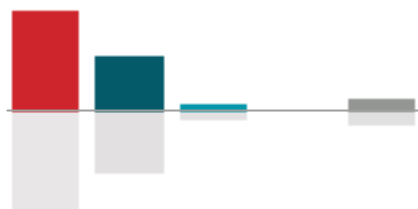
-20 -9 %
+80 +15 %
+30 +50 %
-20 -4 %
-90 -38 %



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

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

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



2017 55% 34% 4% 0% 7%

8 % de femmes



1 830 Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture

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

Évolution entre 2017 et 2021

+270 +17 %

-30 -6 %
+240 +41 %
-10 -14 %
+50 +19 %
ns ns

Bâtiment

Éléments de contexte



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

Une activité dynamique du secteur depuis 2016.

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

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

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

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



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

Des effectifs en croissance depuis 2016.

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

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

Une majorité d'emplois en CDI.

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



16 200 offres d'emploi en 2021

80 % des recrutements jugés difficiles

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

Parmi les métiers les plus en tension :

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

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

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

Besoins en compétences

Des compétences « métiers » à renforcer sur :

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

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

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

Sur les chantiers de rénovation énergétique, notamment de logements :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bâtiment suite

Orientations

De manière transversale :

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

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

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

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

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

En formation initiale

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

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

En formation continue

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

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



04 – Bâtiment - Travaux publics

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

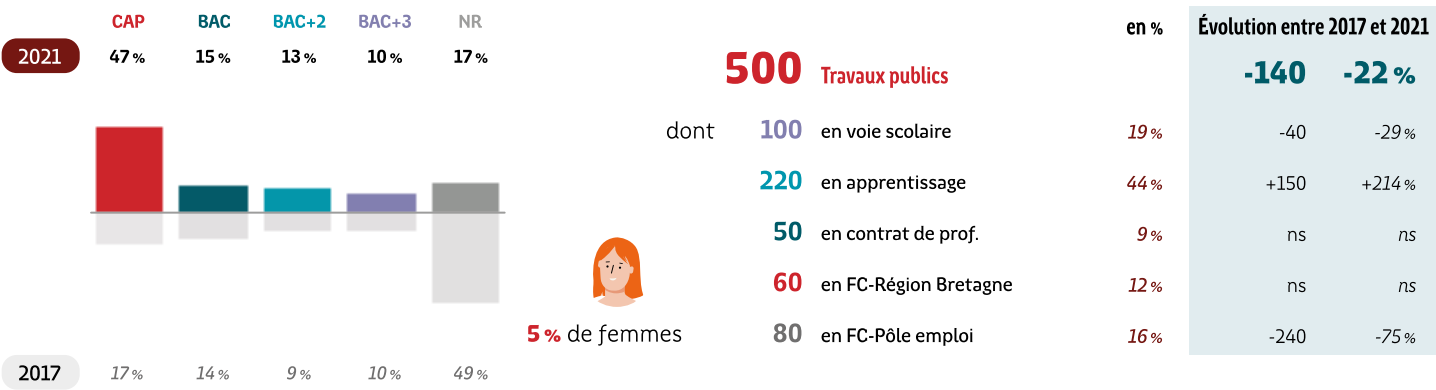
Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Travaux publics 500 sortant-es

soit 9 % des sortant-es du domaine



Travaux publics

Éléments de contexte



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

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

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

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

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



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

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



■ **1 650 offres d'emploi** en 2021

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

Des besoins plus particulièrement sur les métiers de :

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

Besoins en compétences

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

Pour les encadrant-es de chantier :

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

Un secteur contribuant aux enjeux des transitions écologiques et environnementales.

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

Orientations

En formation initiale :

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

dispensé en classe de terminale Bac Pro.

- Conforter l'attractivité du BTS Travaux Publics et la sécurisation des parcours de formation, par un partenariat renforcé avec les entreprises

En formation continue :

- Accompagner la transition écologique, énergétique et environnementale en intégrant ces enjeux dans les contenus de formation et

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



8 150 effectifs en formation

dont **4 240** sortant-es en 2021

6 % des sortant-es tous domaines

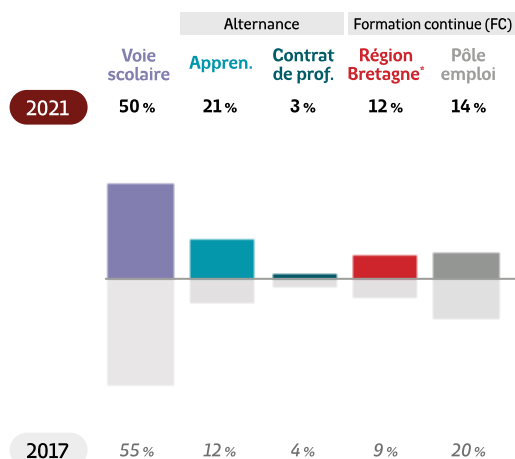
+6 % entre 2017 et 2021

+3 % pour l'ensemble des domaines

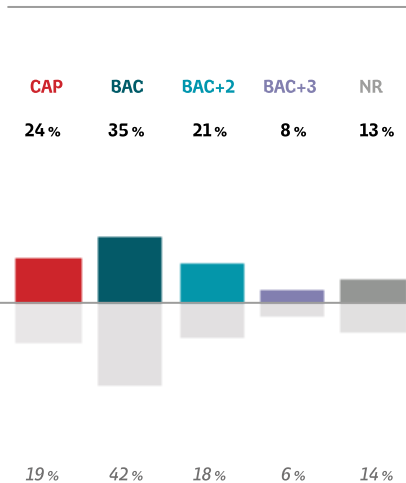


5 % de femmes

+30 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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

effectifs



Répartition par niveau de formation

2017-2021

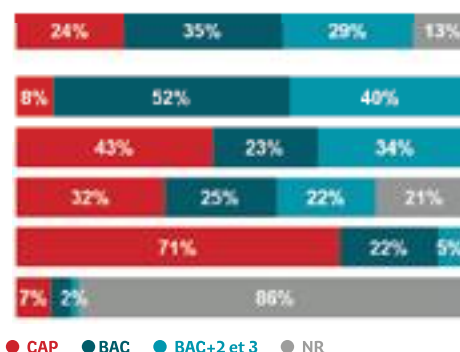
femmes



4 240 sortant-es

dont

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



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

64 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation



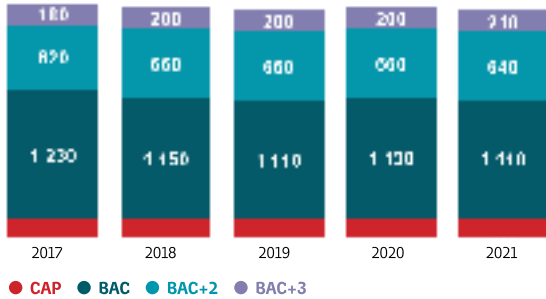
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

2 140 en voie scolaire/étudiant-es soit 50 % des effectifs

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

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

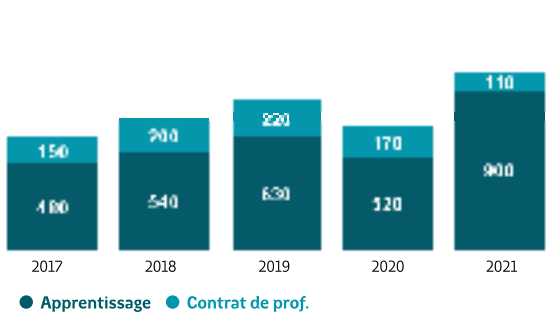
Variation par niveau de formation



1 010 en alternance soit 24 % des effectifs

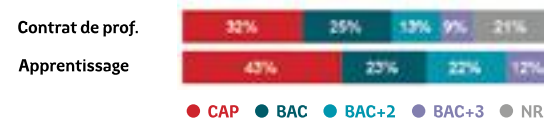
30 certifications préparées dont **9** uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
1 autre titre inscrit au RNCP
28 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

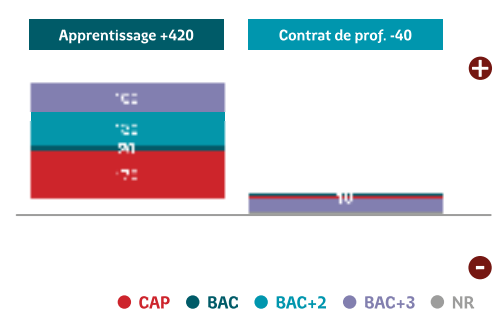


+390 sortant-es
soit +61%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

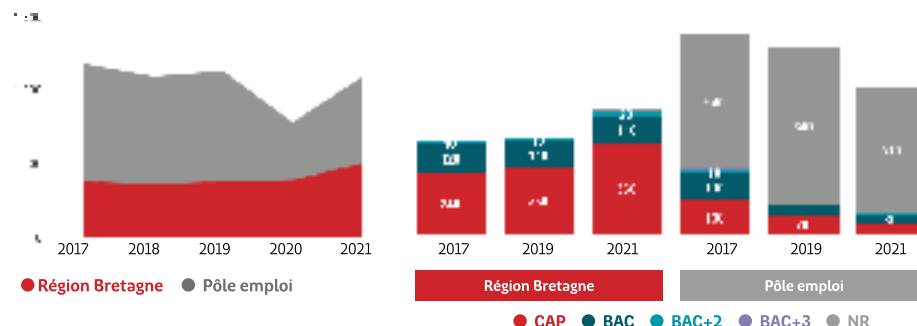


1 090 en formation continue (+380 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 26 % des effectifs

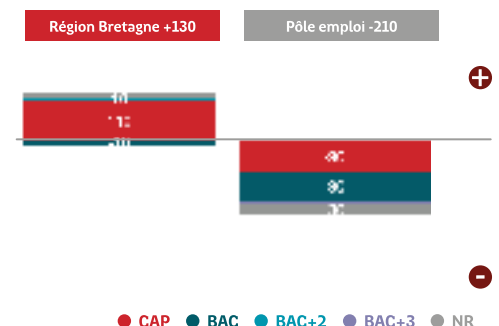
38 certifications préparées dont **30** uniquement en formation continue
14 titres professionnels
2 autres titres inscrits au RNCP
8 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



4 240 sortant-es

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

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

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

1 020 Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+40 +4 %

dont **320** en voie scolaire **31 %**

-70 -18 %

380 en apprentissage **38 %**

+170 +81 %

30 en contrat de prof. **3 %**

-10 -25 %

190 en FC-Région Bretagne **19 %**

-40 -17 %

100 en FC-Pôle emploi **9 %**

-10 -9 %

2 % de femmes

2017 36% 40% 15% 4% 5%

Electronique - Electrotechnique 1 620 sortant-es

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

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

1 620 Electronique - Electrotechnique

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-70 -4 %

dont **990** en voie scolaire **61 %**

+10 +1 %

190 en apprentissage **12 %**

+100 +111 %

30 en contrat de prof. **2 %**

-20 -40 %

30 en FC-Région Bretagne **2 %**

+30 ns

380 en FC-Pôle emploi **23 %**

-190 -33 %

7 % de femmes

2017 2% 31% 31% 5% 30%

Electricité - Fibre optique 1 610 sortant-es

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

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

1 610 Electricité - Fibre optique

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+280 +21 %

dont **830** en voie scolaire **51 %**

+10 +1 %

330 en apprentissage **20 %**

+150 +83 %

50 en contrat de prof. **3 %**

-20 -29 %

280 en FC-Région Bretagne **18 %**

+140 +100 %

120 en FC-Pôle emploi **7 %**

ns ns

4 % de femmes

2017 29% 56% 4% 10% 1%

Éléments de contexte



Pour l'industrie :

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

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

Pour le bâtiment :

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

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

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



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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pour l'industrie :

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

Pour le Bâtiment :

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

Besoins en compétences

Pour l'industrie :

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

Pour le Bâtiment :

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

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

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

Orientations

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

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

En formation initiale

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

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

- dans la filière Electrotechnique appliquée au bâtiment.

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

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

En transversal

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

En formation continue

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

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



06 – Industries et agroalimentaire

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

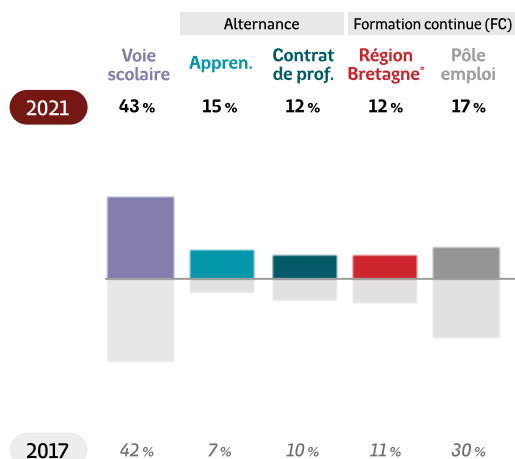
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

12 890 effectifs en formation

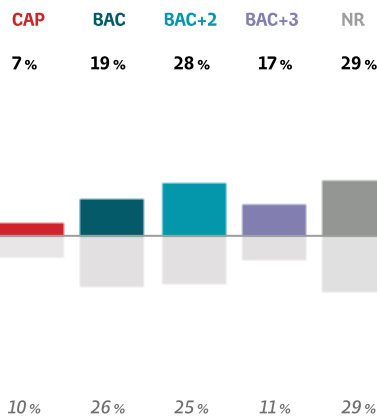
dont **7 260** sortant-es en 2021
10 % des sortant-es tous domaines
ns entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



30 % de femmes
+19 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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

effectifs

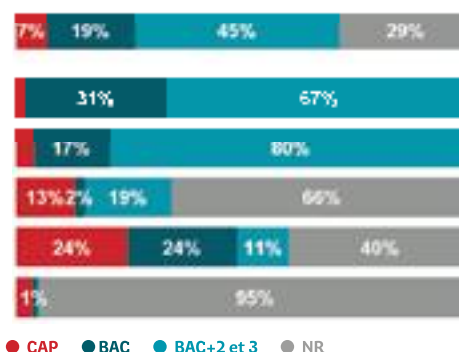
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

7 260 sortant-es

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



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

128 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation



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

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

3 140 en voie scolaire/étudiant-es soit 43 % des effectifs

72 diplômes préparés dont 27 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

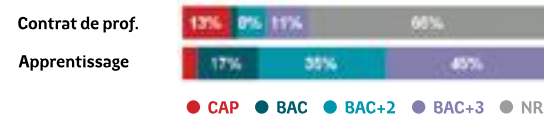
Variation par niveau de formation



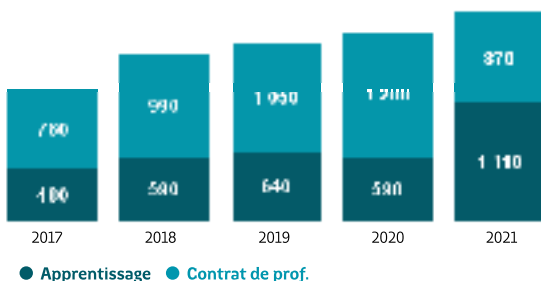
1 980 en alternance soit 27 % des effectifs

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

Répartition par niveau en 2021

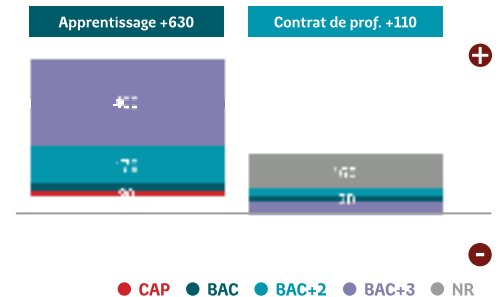


Évolution des effectifs par dispositif



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

Variation par niveau de formation

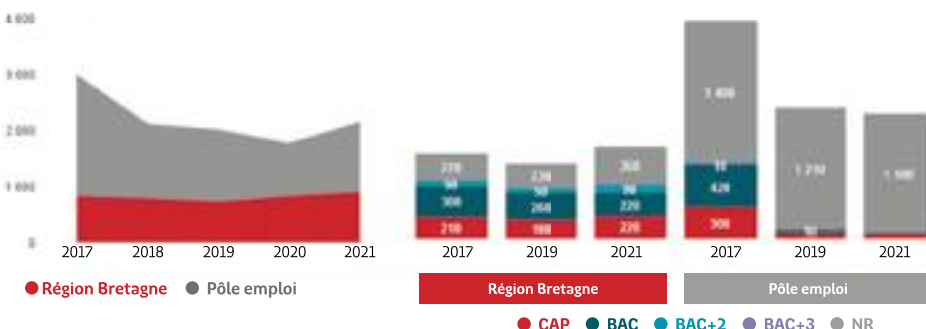


2 140 en formation continue (+1 070 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 30 % des effectifs

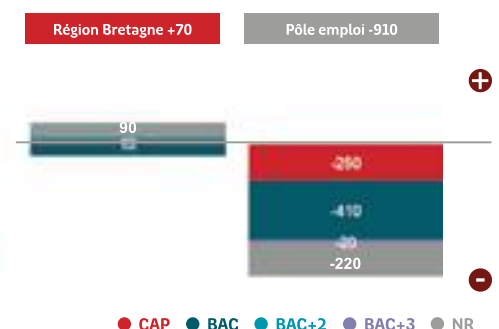
49 certifications préparées dont 29 uniquement en formation continue
 15 titres professionnels
 10 autres titres inscrits au RNCP
 19 diplômes

-840 sortant-es
soit -28 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





06 – Industries et agroalimentaire

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

7 260 sortant-es

Etude et réalisation industrielle 1 760 sortant-es

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

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

1 760 Etude et réalisation industrielle

dont	1 040	en voie scolaire	59 %
	330	en apprentissage	19 %
	220	en contrat de prof.	12 %
	40	en FC-Région Bretagne	2 %
	130	en FC-Pôle emploi	7 %

24 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+130 +8 %

+20 +2 %

+260 +371 %

+60 +38 %

+30 +300 %

-250 -66 %

2017	4 %	51 %	19 %	26 %

Structures métalliques - Travail des métaux 1 460 sortant-es

soit **20 %** des sortant-es du domaine

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

1 460 Structures métalliques - Travail des métaux

dont	320	en voie scolaire	22 %
	280	en apprentissage	19 %
	90	en contrat de prof.	6 %
	420	en FC-Région Bretagne	29 %
	350	en FC-Pôle emploi	24 %

10 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-140 -9 %

+60 +23 %

+150 +115 %

-10 -10 %

+50 +14 %

-390 -53 %

2017	9 %	43 %	5 %	4 %	39 %

Mécanique - Automatismes 630 sortant-es

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

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

630 Mécanique - Automatismes

dont	340	en voie scolaire	54 %
	80	en apprentissage	12 %
	30	en contrat de prof.	4 %
	160	en FC-Région Bretagne	26 %
	20	en FC-Pôle emploi	4 %

10 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-210 -25 %

-10 -3 %

+30 +60 %

-20 -40 %

-70 -30 %

-140 -88 %

2017	30 %	36 %	9 %	10 %	15 %

Maintenance industrielle 960 sortant-es

soit **13 %** des sortant-es du domaine

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

960 Maintenance industrielle

dont	450	en voie scolaire	46 %
	210	en apprentissage	22 %
	80	en contrat de prof.	8 %
	150	en FC-Région Bretagne	16 %
	70	en FC-Pôle emploi	7 %

6 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-20 -2 %

+40 +10 %

+80 +62 %

-10 -11 %

-40 -21 %

-80 -53 %

2017	2 %	53 %	30 %	2 %	13 %

Industries agroalimentaires 790 sortant-es

soit 11 % des sortant-es du domaine

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



51 % de femmes

790 Industries agroalimentaires

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

Évolution entre 2017 et 2021

-190 -19 %

-90	-25 %
-20	-20 %
+10	+4 %
+20	+200 %
-120	-43 %

2017	13 %	2 %	22 %	25 %	37 %

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

soit 10 % des sortant-es du domaine

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



49 % de femmes

740 Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)

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

Évolution entre 2017 et 2021

+50 +7 %

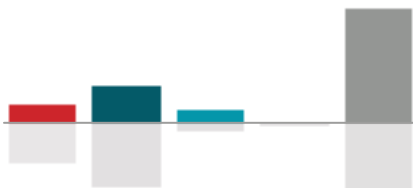
+90	+23 %
+80	ns
-40	-80 %
+50	ns
-130	-52 %

2017	8 %	8 %	40 %	12 %	32 %

Textile - Habillement - Cuir 930 sortant-es

soit 13 % des sortant-es du domaine

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



91 % de femmes

930 Textile - Habillement - Cuir

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

Évolution entre 2017 et 2021

+390 +72 %

+10	+4 %
+40	ns
+120	+171 %
+20	+67 %
+200	+105 %

2017	22 %	35 %	4 %	0 %	39 %

Industries

Éléments de contexte

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

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

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

Près de 7 entreprises sur 10 comptent moins de 10 salariés.



Un total de l'ordre de 160 000 salariés :

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

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

- 85% des emplois industriels sont en CDI. Ce



taux atteint 90% dans la métallurgie.

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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

Besoins en compétences

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

Impact de la transition écologique :

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

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

- Logistique, déchets, sécurité, qualité, environnement
- Ingénierie d'affaires et technico-commercial
- Méthodes et industrialisation

Deux familles de métiers sont relativement moins impactées :

- Installation-Maintenance
- Fabrication.

Agroalimentaire

Éléments de contexte

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

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

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

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

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



Plus de 1 000 établissements.

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

Une taille d'établissement très variable.



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

42% sont des femmes.

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

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

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



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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

Besoins en compétences

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

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

- Techniciens, agents de maîtrise :

Métiers en tension de recrutement.

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

De manière transversale, les compétences les plus recherchées :

- Hygiène et sécurité
- Numérique

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

Orientations

De manière transversale à l'industrie

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

En formation initiale :

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

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

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

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

Dans le domaine du Textile-Habillement-Cuir

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

Dans le domaine de l'agroalimentaire

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

En formation continue :

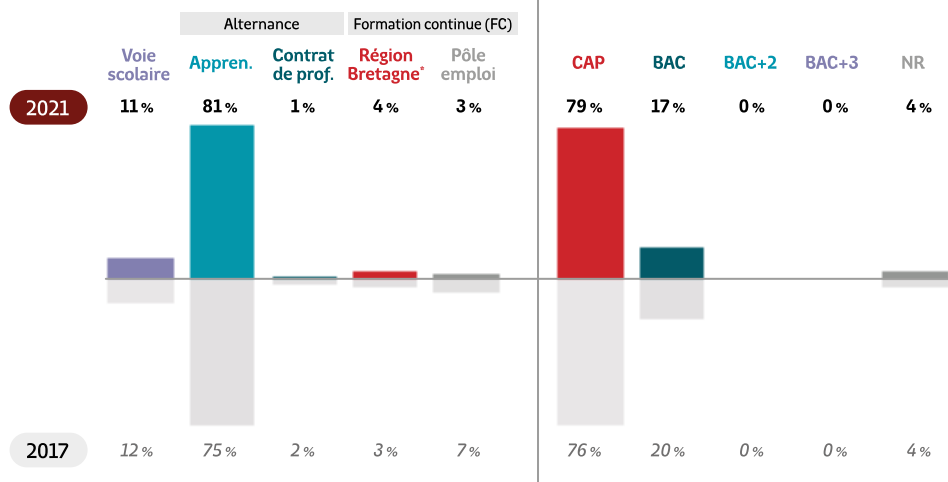
- Répondre aux besoins dans l'ensemble des métiers et proposer de nouvelles formations liées aux besoins en compétences des bureaux d'étude, de la robotique et de l'automatisme.
- Dans le domaine de la production et de la maintenance industrielle, proposer une modularisation par blocs de compétences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

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

3 210 effectifs en formationdont **1 940** sortant-es en 2021**3 %** des sortant-es tous domaines**+6 %** entre 2017 et 2021**+3 %** pour l'ensemble des domaines**28 %** de femmes**+42 %** par rapport à 2017

*Programme QUALIF Emploi

Spécificité du domaine**Dispositif**

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

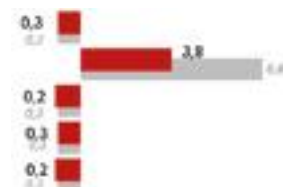
Femmes**Niveau de formation**

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



0,4

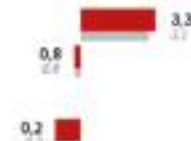
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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

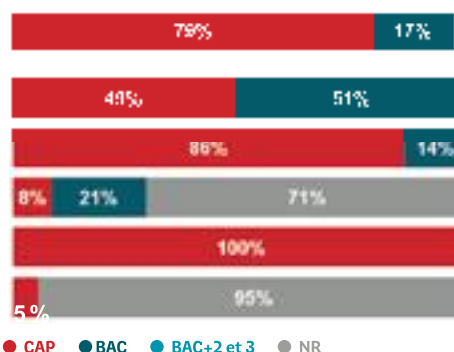
effectifs



Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

**1 940** sortant-esdont **210** en voie scolaire **11 %****1 570** en apprentissage **81 %****20** en contrat de prof. **1 %****90** en FC-Région Bretagne **4 %****60** en FC-Pôle emploi **3 %**

● CAP ● BAC ● BAC+2 et 3 ● NR

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

21 certifications préparées en 2021Les 10 premières certifications représentent **86 %** des sortant-es**Lieux de formation**

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



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

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

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

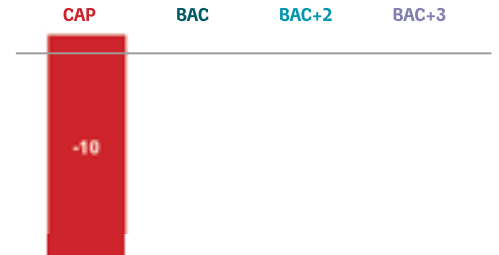
5 diplômes préparés

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

Variation par niveau de formation



1 590 en alternance soit 82% des effectifs

dont **11** uniquement en apprentissage
20 certifications préparées
 2 autres titres inscrits au RNCP
18 diplômes

Répartition par niveau en 2021

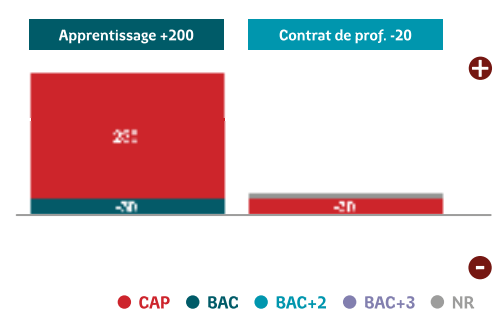


Évolution des effectifs par dispositif



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

Variation par niveau de formation

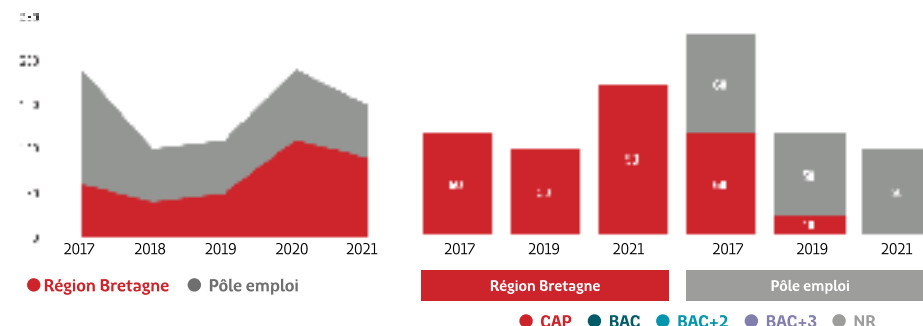


150 en formation continue (+35 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 7% des effectifs

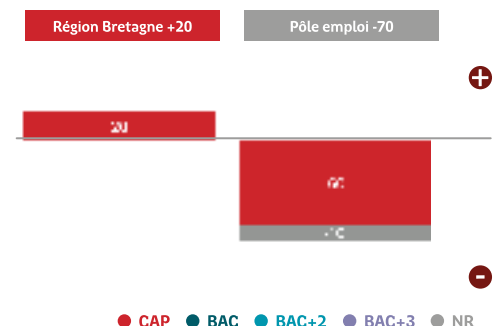
dont **1** uniquement en formation continue
7 certifications préparées
 7 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



Éléments de contexte



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Un effectif salarié majoritairement :

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

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



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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

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

Au plan régional, entre 2019 et 2030,

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

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

Besoins en compétences

De manière commune aux métiers,

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

En boucherie :

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

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

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

En boulangerie :

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

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

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

Orientations

De façon globale,

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

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

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

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

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

**6 720** effectifs en formationdont **4 320** sortant-es en 2021**6 %** des sortant-es tous domaines**-5 %** entre 2017 et 2021**+3 %** pour l'ensemble des domaines**49 %** de femmes**+1 %** par rapport à 2017**Spécificité du domaine****Dispositif**

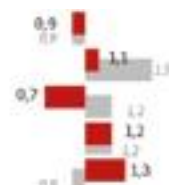
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

**Femmes**

1.1

Niveau de formation

CAP

BAC

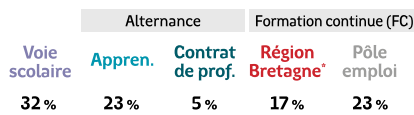
BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

**Note de lecture**

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



2021

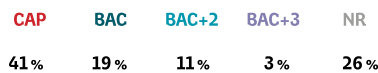
32 %

23 %

5 %

17 %

23 %



CAP

BAC

BAC+2

BAC+3

NR

41 %

19 %

11 %

3 %

26 %

2017

32 %

18 %

11 %

16 %

23 %

39 %

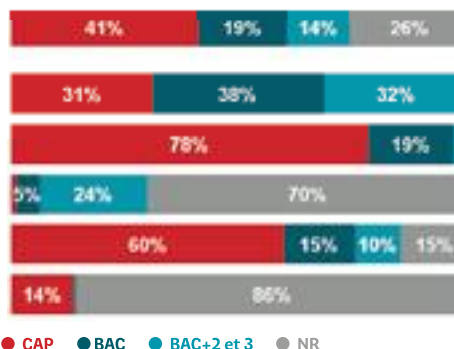
19 %

10 %

4 %

29 %

*Programme QUALIF Emploi

effectifs**Répartition par niveau de formation****2017-2021****femmes****4 320** sortant-esdont **1 380** en voie scolaire **32 %****980** en apprentissage **23 %****230** en contrat de prof. **5 %****740** en FC-Région Bretagne **17 %****990** en FC-Pôle emploi **23 %**

● CAP ● BAC ● BAC+2 et 3 ● NR

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

50 certifications préparées en 2021Les 10 premières certifications représentent **57 %** des sortant-es**Lieux de formation**

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



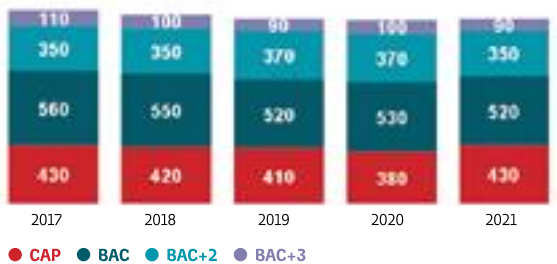
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

1 380 en voie scolaire/étudiant·es soit 32 % des effectifs

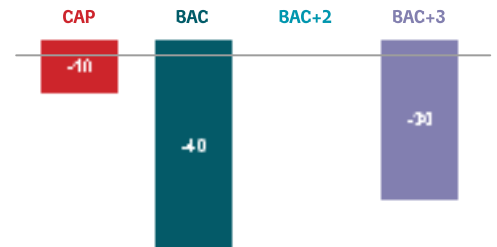
18 diplômes préparés dont **5** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



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

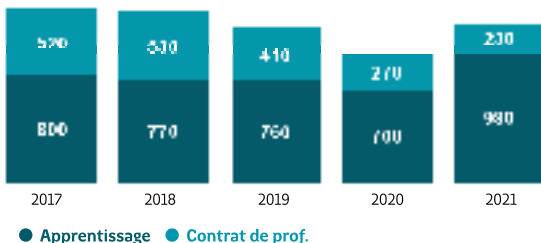
Variation par niveau de formation



1 210 en alternance soit 28 % des effectifs

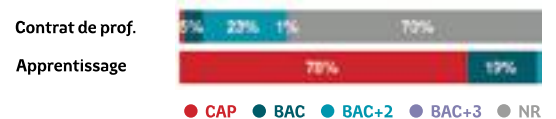
18 certifications préparées dont **4** uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
3 autres titres inscrits au RNCP
14 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

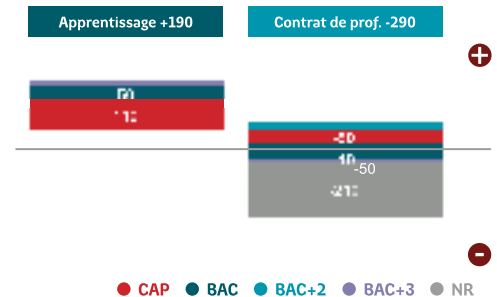


-110 sortant·es
soit -8 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

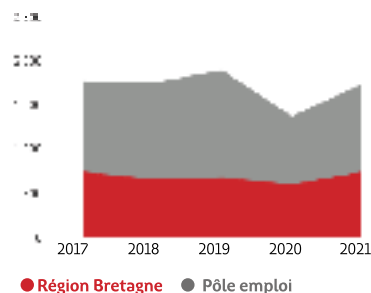


1 720 en formation continue (+345 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 40 % des effectifs

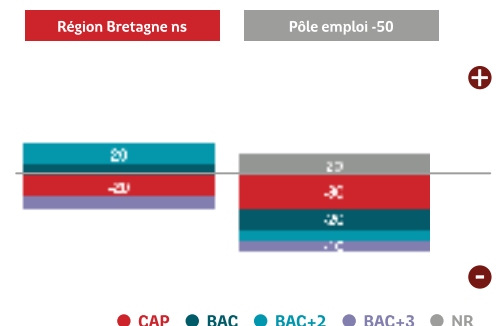
32 certifications préparées dont **26** uniquement en formation continue
12 titres professionnels
10 autres titres inscrits au RNCP
7 diplômes

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

4 320 sortant-es



Hôtellerie 390 sortant-es

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

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

390 Hôtellerie

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-130 -25 %

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

56 % de femmes



2017	15 %	18 %	20 %	5 %	43 %



Restauration 3 320 sortant-es

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

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

3 320 Restauration

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+20 +1 %

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

43 % de femmes



2017	50 %	21 %	3 %		26 %



Tourisme 500 sortant-es

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

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

500 Tourisme

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+40 +9 %

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

81 % de femmes



2017	17 %	52 %	29 %	1 %	



Autres formations 110 sortant-es

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

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

110 Autres formations

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-150 -58 %

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

53 % de femmes



2017	11 %	0 %	0 %	0 %	88 %

Éléments de contexte

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

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

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

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

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

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

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

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



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

- 24 190 offres d'emploi collectées en 2021 en Bretagne, dont 43% sont des CDD de plus de 6 mois.
- 3 métiers particulièrement recherchés :
 - . Personnel-le de cuisine
 - . Service en restauration
 - . Personnel-le polyvalent-e en restauration

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

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

Besoins en compétences

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

- Emergence du métier d'animateur-rice/développeur-euse touristique (production de « carnet de tendance » par territoire).
- Les 3 savoir-être professionnels recherchés par les employeur-euses de l'hôtellerie-restauration : l'autonomie ; le travail en équipe ; le sens de l'organisation.

Orientations

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

En formation initiale :

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

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

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

En formation continue :

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

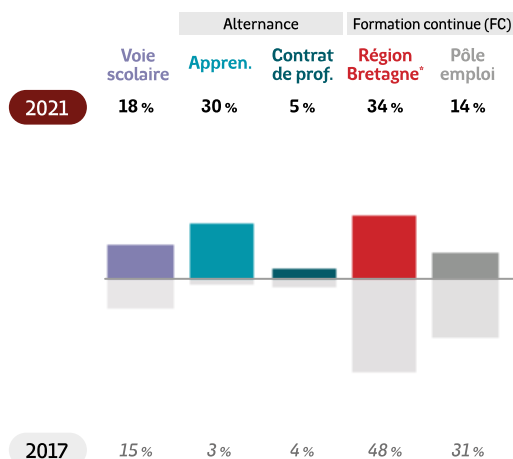
- En lien avec le Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs Identité & Transitions, intégrer à l'offre de formation de nouvelles connaissances et compétences : valorisation des patrimoines, identité des destinations et tourisme durable...

1 960 effectifs en formation

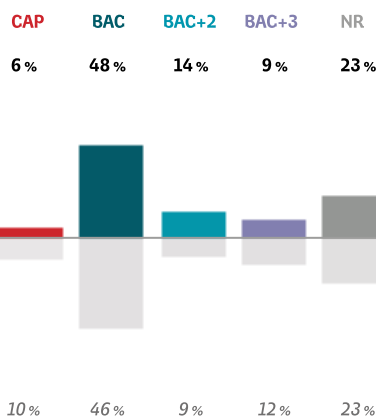
dont **1 260** sortant-es en 2021
2 % des sortant-es tous domaines
+44 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



44 % de femmes
+31 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

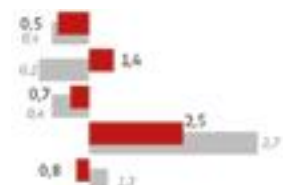
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes

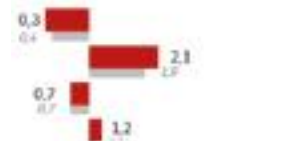
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

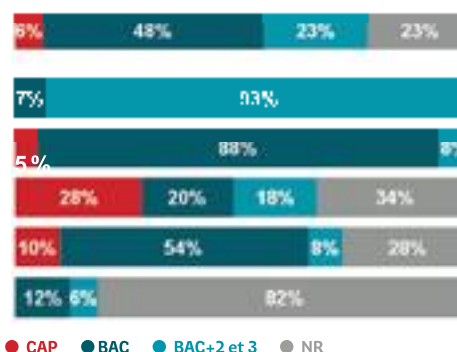
Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

**1 260** sortant-es

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

Répartition par niveau de formation



● CAP ● BAC ● BAC+2 et 3 ● NR

2017-2021

nb évolution
+380 **+44 %**

femmes



nb part en % évolution
550 **44 %** **+150**

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

36 certifications préparées en 2021Les 10 premières certifications représentent **60 %** des sortant-es

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

Lieux de formation



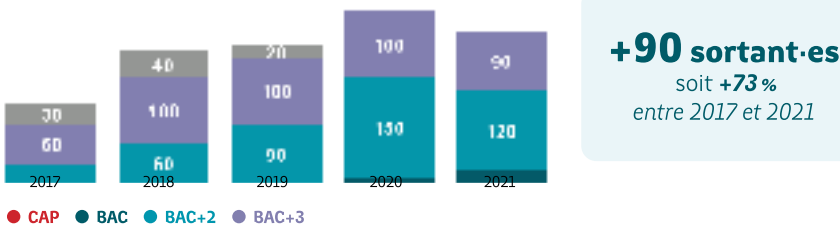
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

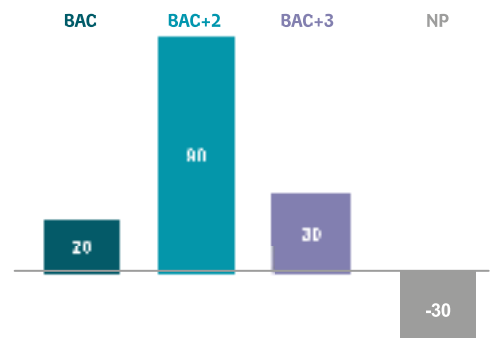
220 en voie scolaire/étudiant·es soit 18 % des effectifs

9 diplômes préparés dont 6 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



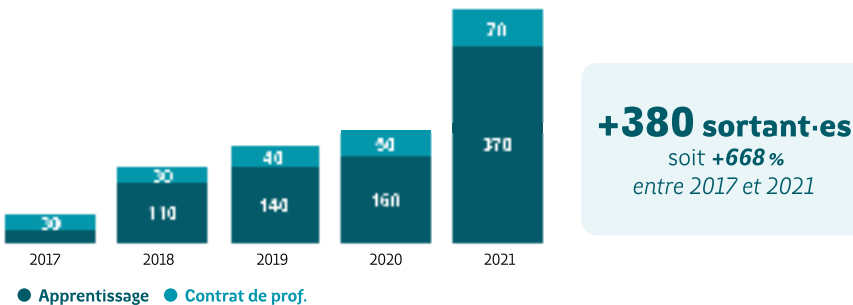
Variation par niveau de formation



440 en alternance soit 35 % des effectifs

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

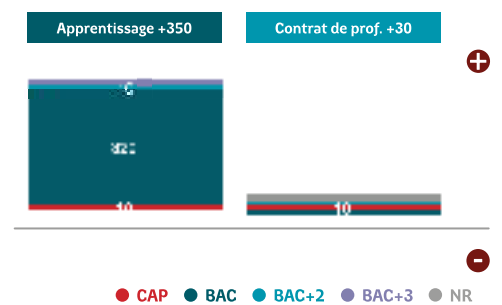
Évolution des effectifs par dispositif



Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

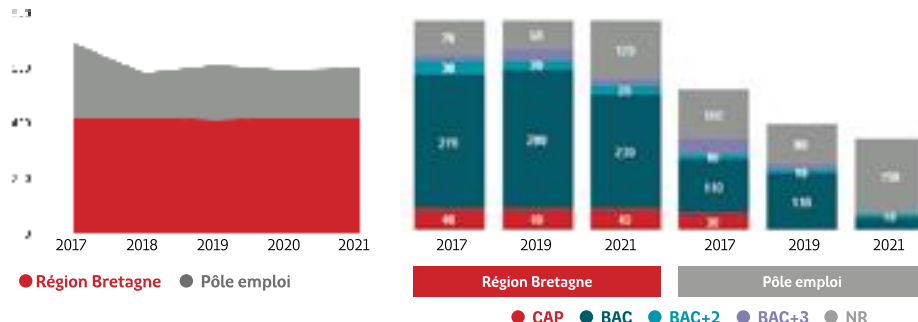


600 en formation continue (+140 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 48 % des effectifs

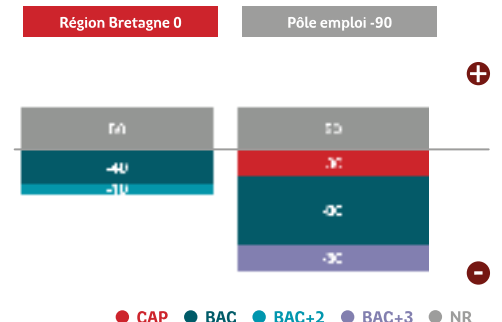
24 certifications préparées dont 16 uniquement en formation continue
 9 autres titres inscrits au RNCP
 11 diplômes

-90 sortant·es
soit -13 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation

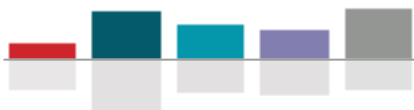


1 260 sortant-es

Animation 430 sortant-es

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

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



430 Animation

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



67 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+80 +23 %

+60 +100 %

+30 ns

+20 ns

ns ns

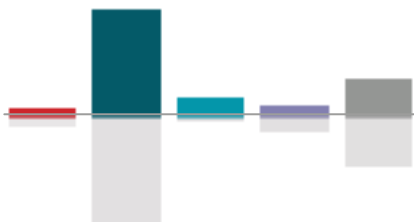
-30 -21 %

2017	16 %	29 %	18 %	19 %	17 %

Sport 830 sortant-es

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

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



830 Sport

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



32 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+300 +57 %

+40 +57 %

+320 +1 600 %

+10 +33 %

ns ns

-60 -46 %

2017	5 %	58 %	2 %	8 %	27 %

Éléments de contexte



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

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

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

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

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

803 structures dans la branche de l'animation.



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

- Des pratiques sportives et des besoins en activités socioculturelles et de loisirs plutôt saisonniers, qui induisent un niveau d'activité irrégulier pour les acteurs du sport et de l'animation.
- 4 700 salarié-es dans la branche Sport majoritairement engagés dans des contrats non permanents et mobilisant peu d'heures, près de la moitié des salarié-es exerçant comme moniteur-riche, éducateur-riche sportif-ve ou animateur-riche travaillent consécutivement ou concomitamment pour plus d'un employeur-euse durant l'année.
- Un secteur plutôt masculin (64% des postes occupés) relativement jeune (plus d'1/3 ont moins de 30 ans) et composé d'emplois en majorité en CDI (59%).

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

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

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



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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

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

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

Besoins en compétences

- Une nécessaire professionnalisation des acteurs dans un contexte de baisse de l'engagement bénévole et de développement des pratiques vers le « hors club » et le secteur privé :
 - Gestion administrative et financière.
 - Gestion de projet, relations institutionnelles.
- De nouveaux besoins en compétence liés à la diversification :
 - Des disciplines pratiquées (e-sport, longe côte, paddle...)
 - Des publics accompagnés (senior-es, PMR, personnes en situation de handicap, ...).
 - Des modes d'encadrement (rééducation, outils connectés...).
- Intensification des usages et outils numériques (équipements connectés, outils de gestion, communication/réseaux sociaux...). Enjeu de préservation de l'environnement pour les

activités de plein-air notamment (préservation des sites, gestion de l'eau...).

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

▪ Une nécessaire prise en compte de thématiques en plein essor : sport-santé (activités physiques et pathologie chronique / prévention par l'activité physique), nutrition, sport adapté.

▪ Sport de haut-niveau : prise en compte de la data (données sur la santé...).

Orientations

De manière transversale

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

Pour la formation initiale :

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

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

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

Pour les formations Jeunesse et Sport :

Un contexte de rénovation en cours du BPJEPS.

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

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

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

Pour la formation continue :

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

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



10 – Maintenance de véhicules et de matériels

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

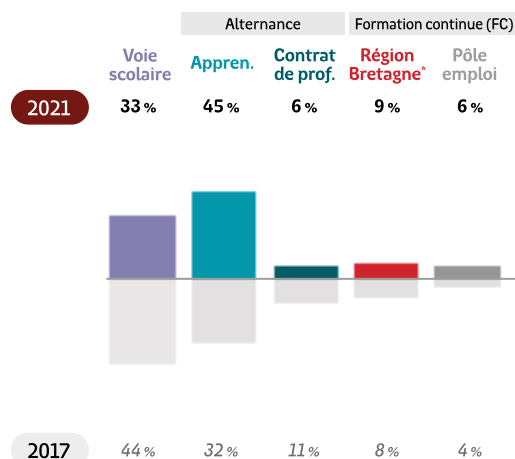
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

5 090 effectifs en formation

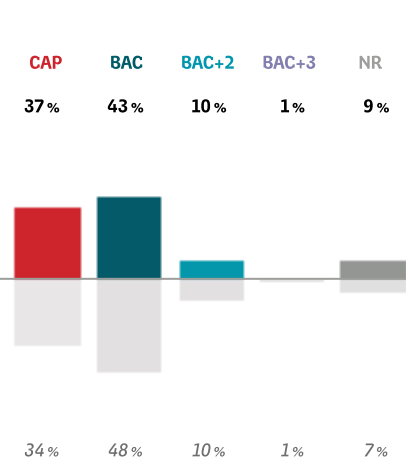
dont **2 590** sortant-es en 2021
3% des sortant-es tous domaines
+30% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



5% de femmes
+150% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

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

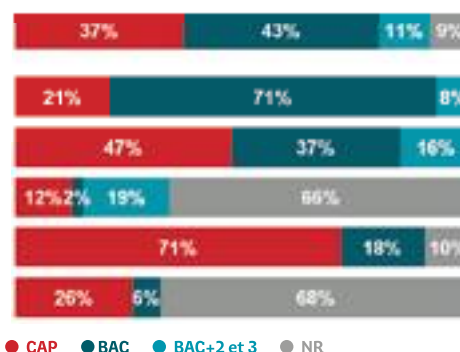
effectifs



2 590 sortant-es

dont **870** en voie scolaire 33 %
1 180 en apprentissage 45 %
160 en contrat de prof. 6 %
220 en FC-Région Bretagne 9 %
160 en FC-Pôle emploi 6 %

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes



nb	évolution	nb	part en %	évolution
+610	+30%	130	5%	+70
0	0%	40	4%	+20
+540	+83%	50	4%	+40
-60	-28%	10	6%	ns
+50	+31%	20	7%	+10
+80	+105%	20	13%	+20

44 certifications préparées en 2021

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

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

Lieux de formation



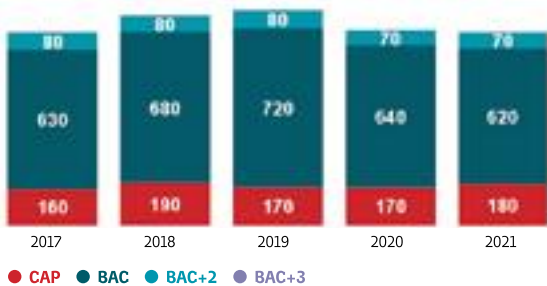
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

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

870 en voie scolaire/étudiant-es soit **33%** des effectifs

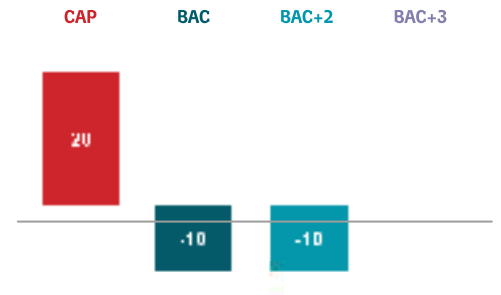
18 diplômes préparés dont **3** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



0 sortant-es
soit **0%**
entre 2017 et 2021

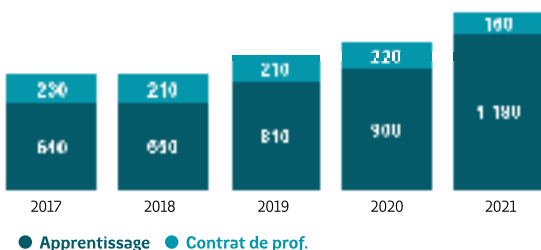
Variation par niveau de formation



1 340 en alternance soit **52%** des effectifs

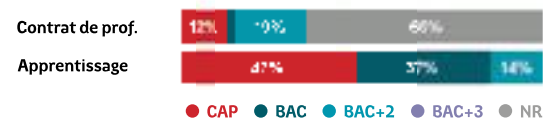
29 certifications préparées dont **12** uniquement en apprentissage
4 autres titres inscrits au RNCP
25 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

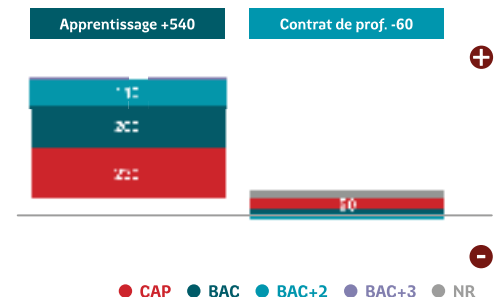


+480 sortant-es
soit **+54%**
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



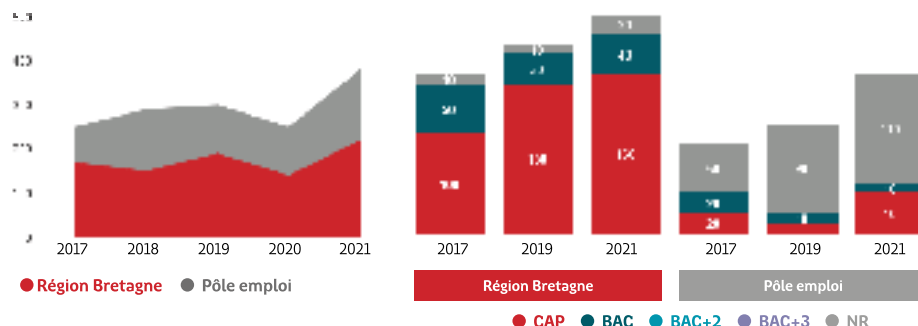
Variation par niveau de formation



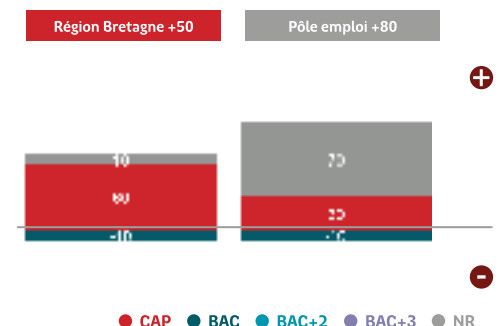
390 en formation continue (+30 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit **15%** des effectifs

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

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





10 – Maintenance de véhicules et de matériels

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

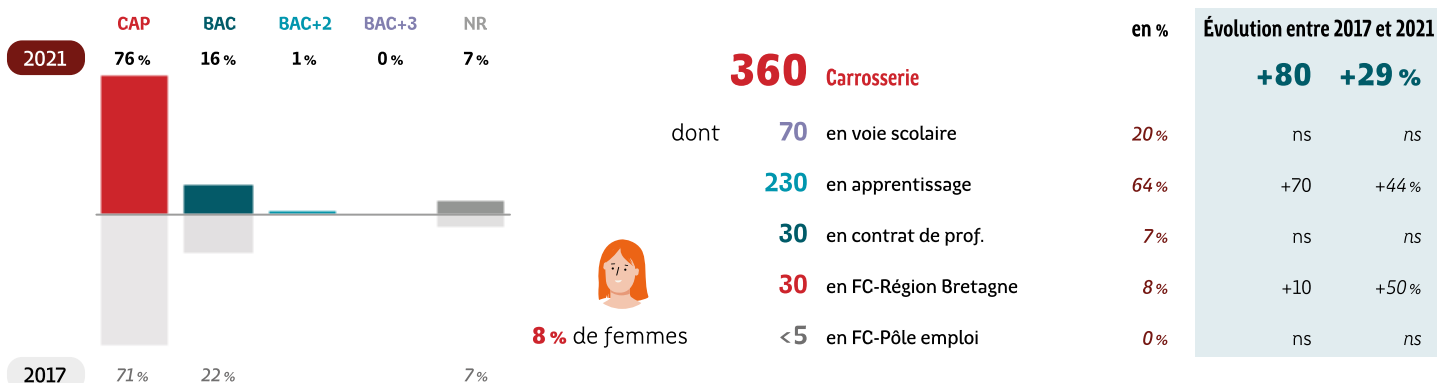
Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

2 590 sortant-es

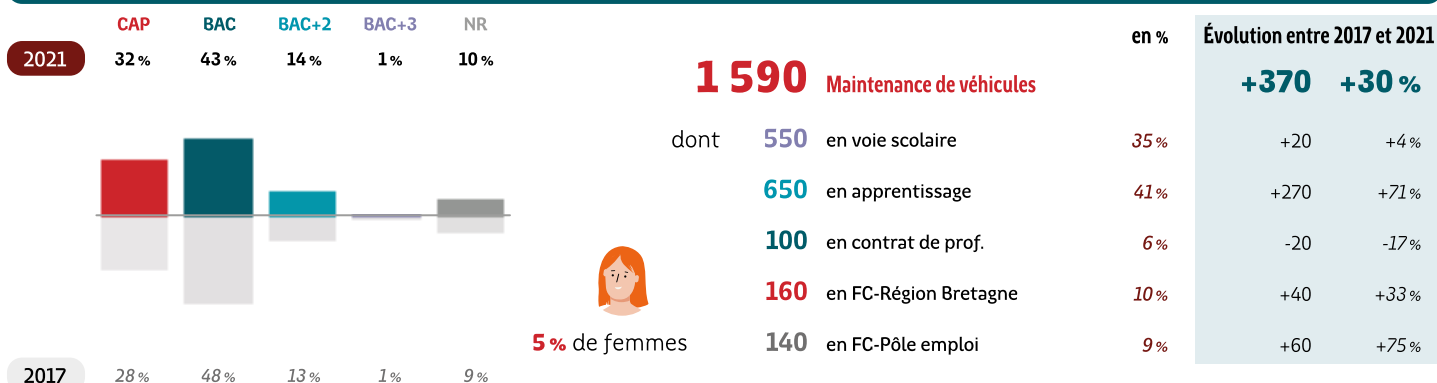
Carrosserie 360 sortant-es

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



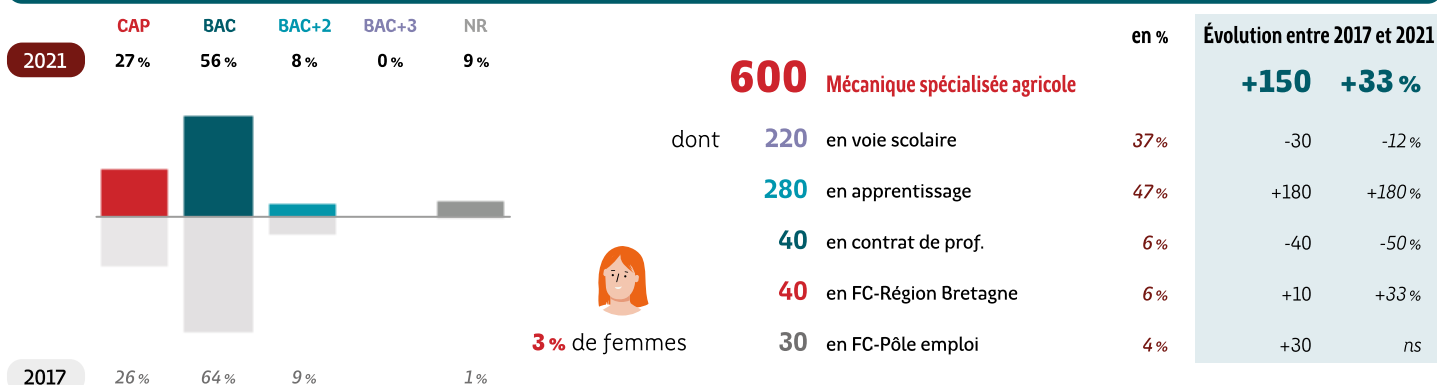
Maintenance de véhicules 1 590 sortant-es

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



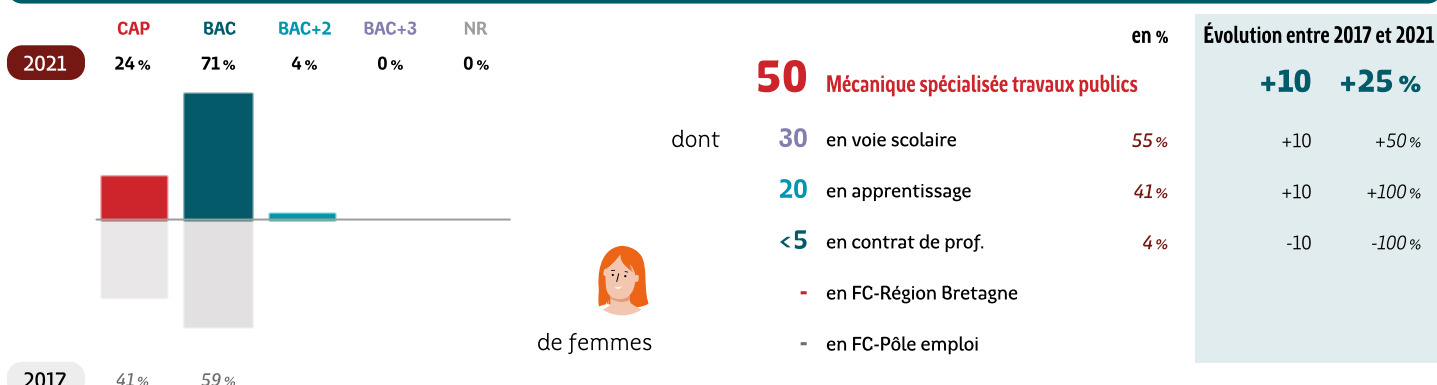
Mécanique spécialisée agricole 600 sortant-es

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



Mécanique spécialisée travaux publics 50 sortant-es

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



Éléments de contexte



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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national, d'ici à 2030,

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

Besoins en compétences

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

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

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

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

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

Orientations

De manière transversale

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

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

Dans le domaine de la maintenance des véhicules :

- Optimiser l'offre de formation de niveau 5.
- Une réflexion à conduire pour élargir l'offre des options proposées au sein des établissements de formation.
- Proposer une offre de formation répondant

aux nouveaux besoins en compétences liés au développement du vélo à assistance électrique.

- En réponse à la décarbonation de la filière automobile (moteurs électriques, moteurs à hydrogène, motorisation avec biocarburant, banc batterie, outils constructeurs associés), investir dans des modules ou des colorations portant sur les systèmes embarqués, les drones, les systèmes autonomes, les systèmes connectés...

Sur le champ de la réparation des carrosseries :

- Dans un contexte de rénovation des référentiels de la filière carrosserie à la rentrée 2023, procéder à des ajustements de l'offre de formation pour répondre aux besoins locaux.

Dans le domaine de la maintenance des matériels :

- Maintenir la carte des formations actuelles, en l'optimisant pour les niveaux 3 et 4.
- Dans le domaine spécifique de l'agroéquipement, favoriser les formations aux niveaux BTS et leur poursuite d'étude, en prenant en compte les évolutions des technologies de propulsion des matériels..

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



11 – Transports - Logistique

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

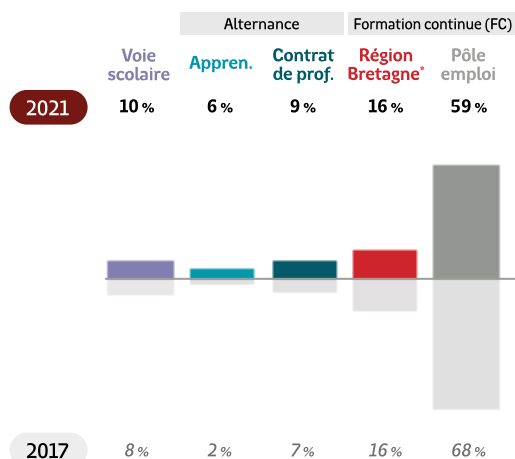
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

7 460 effectifs en formation

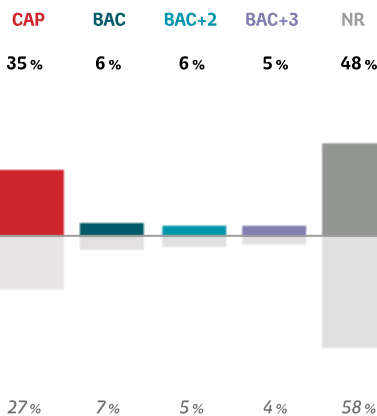
dont **5 440** sortant-es en 2021
7% des sortant-es tous domaines
-12% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



19% de femmes
+22% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

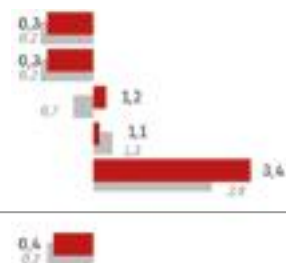
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

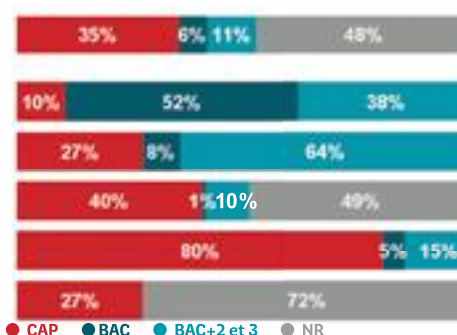
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

5 440 sortant-es

dont **520** en voie scolaire **10%**
320 en apprentissage **6%**
510 en contrat de prof. **9%**
860 en FC-Région Bretagne **16%**
3 230 en FC-Pôle emploi **59%**



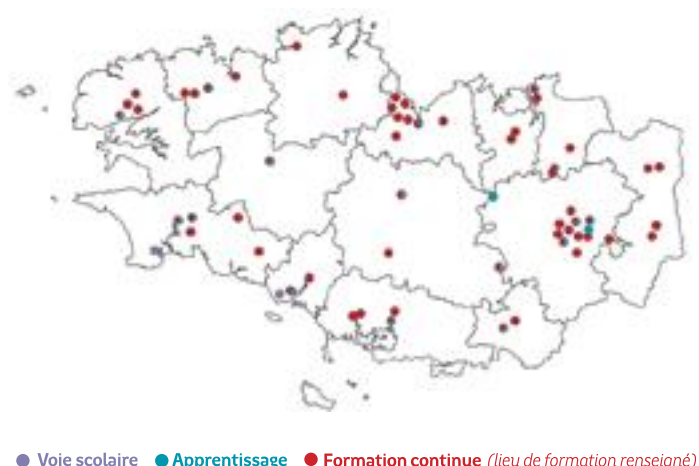
nb	évolution	nb	part en %	évolution
-770	-12%	1 090	19%	+210
+60	+13%	110	21%	+10
+210	+181%	70	23%	+50
+100	+23%	150	30%	+40
-170	-16%	200	23%	+50
-960	-23%	550	17%	+60

68 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **49%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprent.	Formation continue
CAP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		<5	530
CAP	Titre professionnel conducteur de transport en commun sur route			450
CAP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		<5	410
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 1A transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commande sans élévation du poste de conduite (hauteur de levée < ou = à 1,20)			290
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs frontaux en porte-à-faux (capacité nominale < ou = à 6 tonnes)			210
NP	Permis de conduire catégorie CE			190
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable			180
BAC	Bac pro logistique	130	20	
NP	Permis de conduire catégorie C			150
BAC	Bac pro conducteur transport routier marchandises	120	10	

Lieux de formation

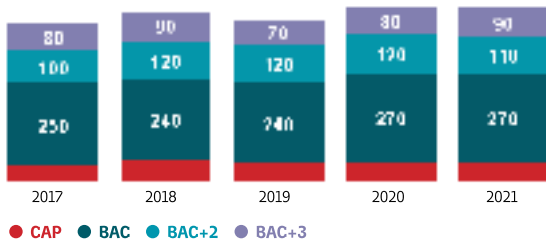


5 440 sortant·es (-770 sortant·es entre 2017 et 2021, soit -12%)

520 en voie scolaire/étudiant·es soit 10% des effectifs

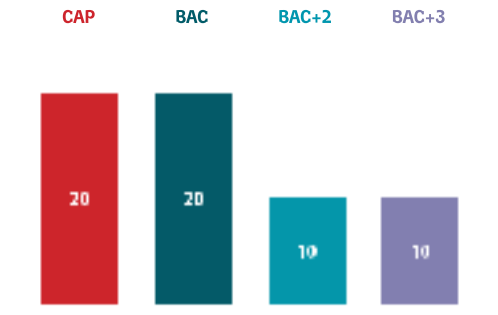
9 diplômes préparés dont 3 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+60 sortant·es
soit +13%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



830 en alternance soit 15% des effectifs

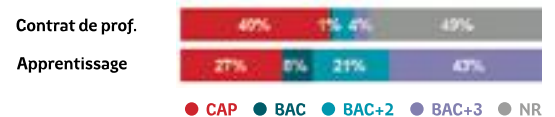
16 certifications préparées dont 7 uniquement en apprentissage
 3 titres professionnels
 5 autres titres inscrits au RNCP
 8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

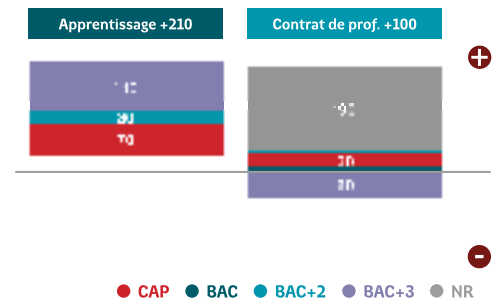


+310 sortant·es
soit +57%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

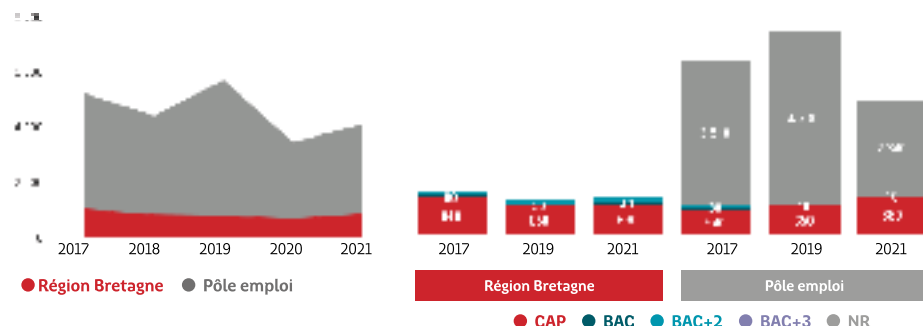


4 080 en formation continue (+6 320 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 75% des effectifs

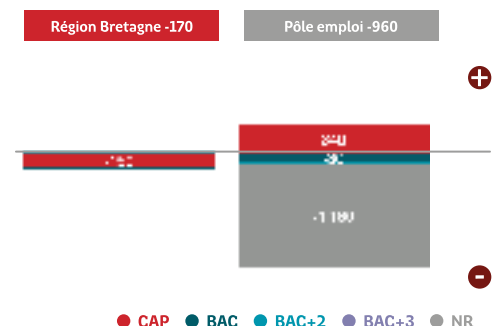
54 certifications préparées dont 48 uniquement en formation continue
 14 titres professionnels
 3 autres titres inscrits au RNCP
 2 diplômes

-1 130 sortant·es
soit -22%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





11 – Transports - Logistique

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

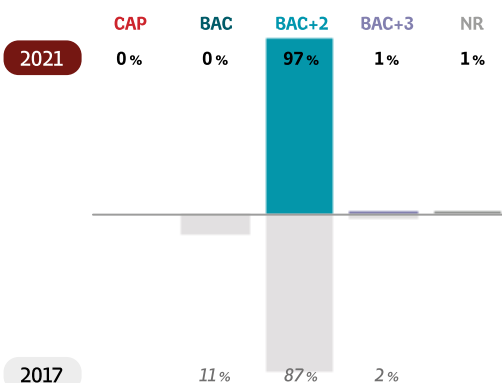
Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

5 440 sortant-es

Enseignement de la conduite 80 sortant-es

soit **1%** des sortant-es du domaine



dont

80 Enseignement de la conduite

- en voie scolaire

- en apprentissage

<5 en contrat de prof.

70 en FC-Région Bretagne

10 en FC-Pôle emploi

22% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-30 **-27%**

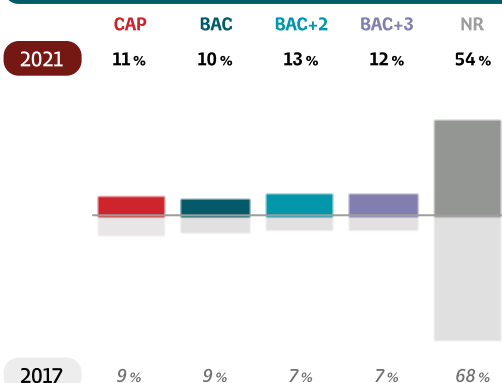
ns ns

-10 -13%

-10 -50%

Logistique 2 050 sortant-es

soit **38%** des sortant-es du domaine



dont

2 050 Logistique

370 en voie scolaire

240 en apprentissage

170 en contrat de prof.

180 en FC-Région Bretagne

1 090 en FC-Pôle emploi

21% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-1 110 **-35%**

+50 +16%

+130 +118%

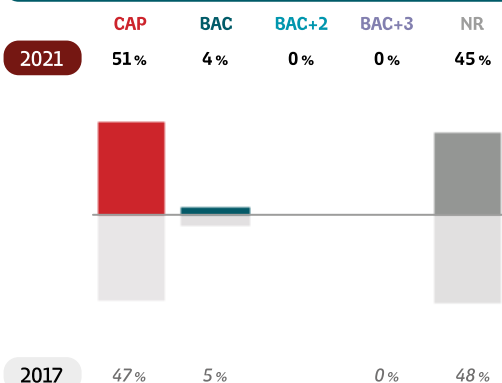
-20 -11%

-90 -33%

-1 190 -52%

Transports 3 300 sortant-es

soit **61%** des sortant-es du domaine



dont

3 300 Transports

160 en voie scolaire

80 en apprentissage

340 en contrat de prof.

600 en FC-Région Bretagne

2 130 en FC-Pôle emploi

18% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+370 **+13%**

+10 +7%

+80 ns

+110 +48%

-70 -10%

+240 +13%

Éléments de contexte



L'activité économique du territoire breton notamment l'industrie alimentaire est très liée aux activités de transport logistique pour approvisionnement en denrées alimentaires du territoire national. La majorité du transport de marchandises en Bretagne se fait par la route.

Le transport se caractérise également par une part liée à l'action publique en particulier dans le transport urbain, mais aussi dans le domaine du transport scolaire et sanitaire.

Le transport routier de voyageur-euses est une composante majeure de la mobilité des bretons et un enjeu fort pour la transition climatique.

Un total de 4 550 établissements en Bretagne en 2021, dont moins de la moitié sont employeurs (40 %).

La majeure partie des établissements (76 %) exercent une activité de transport de marchandises.

Un tissu de TPE-PME avec 1 entreprise sur 2 qui emploie moins de 10 salarié-es.

La Bretagne se caractérise par une plus forte présence du transport sanitaire avec 8.9 % des



entreprises contre 6 % au national.

40 300 salarié-es, soit 3,1 % des salarié-es bretons travaillent dans le transport logistique.

- 64 % dans le **transport routier de marchandises**,
- 12 % dans le **transport routier de voyageur-euses**,
- 9 % chez des **auxiliaires de transport**,
- 8 % dans le **transport sanitaire**,
- 4 % dans la **location**.

▪ **76 % des salarié-es exercent dans la conduite.**

▪ 9 salarié-es sur 10 à temps plein sur l'ensemble de la branche mais seulement **50 % dans le transport de voyageur-euses**.

▪ **16%** de femmes salariées en moyenne soit 2 points en dessous du taux national, avec des taux inférieurs en maintenance (5 %), en logistique (10 %) et en conduite (11 %).

▪ **L'âge moyen** des salarié-es de la branche est de 43,5 ans en 2021.



12 270 embauches en 2021 en progression de 3 000 par rapport à 2020 dont 705 créations de postes.

88% de recrutements dans le transport de marchandises.

Une majorité de CDI (94 %)

Une forte hausse de l'intérim (+23 %) en 2021 en particulier dans le transport de voyageur-euses.

La branche voit ses effectifs **augmenter** depuis 2015 à un rythme un peu supérieur au niveau national. Il y a un vrai rebond des recrutements en transport de voyageur-euses et transport sanitaire..

Un fort taux de tension dans ces métiers avec près de 80 % des recrutements jugés difficiles pour les conducteur-rices routier-ères, ainsi que pour le transport en commun sur route.

Un taux de rotation en forte hausse sur l'ensemble de la branche (30 % en moyenne), plus particulièrement dans le transport sanitaire et les métiers de la logistique.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

L'étude DARES « métiers 2030 » note la poursuite des tensions sur les métiers de conducteur-rices de véhicules.

Les besoins de recrutement pour l'ensemble de la branche transport sont liés à la fois au renouvellement des actifs et à des créations nettes d'emplois.

On estime à 1 000 le nombre de départs par an sur les 10 prochaines années, indiquant un besoin élevé notamment dans le domaine du transport de marchandises.

A l'échelle de la branche, dans le prolongement de la tendance observée depuis 2015, les estimations d'évolution de l'emploi tablent sur une poursuite de la progression des effectifs pour atteindre à 42 000 en 2024.

Dans ce cadre, le besoin de conducteur-rices est particulièrement important à la fois dans le domaine du transport de marchandises, mais également dans le transport de voyageur-euses et sanitaire (ambulancier-ères).

Des enjeux forts sur le dernier km de livraison en zone urbaine avec une transformation des modes de livraison plus légers et plus sobres.

Besoins en compétences

Des compétences transversales attendues en termes d'approche service client, de gestion d'équipes / management, d'autonomie-adaptabilité et de traçabilité.

En lien avec les évolutions technologiques :

- Utilisation des boîtiers connectés dans les véhicules,
- Robotisation des activités en entrepôt,
- Véhicule autonome ou semi autonome.

Des compétences en conduite économe en carburant.

Orientations

Un domaine de formation caractérisé par la part prépondérante de la formation continue, notamment pour la conduite.

Des métiers impactés par la transformation numérique et par la transition écologique et climatique.

Formation initiale :

Dans le domaine de la logistique :

- Compléter le maillage territorial du CAP opérateur logistique.
- Optimiser le potentiel de formation du bac pro

logistique, en confortant le taux d'occupation dans les formations proposées sur l'ensemble du territoire.

Dans le domaine de l'exploitation :

- A court terme, stabiliser l'offre de formation tant au niveau BTS qu'au niveau Bac pro.

Dans le domaine de la conduite :

- Maintenir les capacités d'accueil du Bac pro Conduite routière.

Au global, adapter l'offre de formation à moyen terme au regard de l'évolution des besoins en

emplois et en compétences.

Formation continue

- Un enjeu d'attractivité auprès des publics, dans un contexte de tensions de recrutement et de développement d'actions partenariales avec les professionnels.
- la nécessité de conforter une réponse de proximité dans les territoires.
- En transport de marchandises, favoriser les parcours mixtes pour sécuriser au mieux les projets des stagiaires et impliquer les professionnels.

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

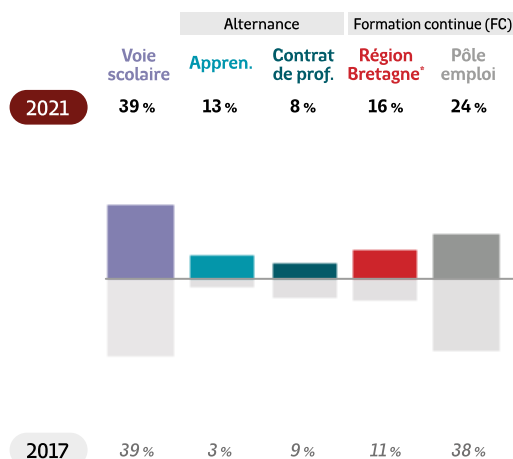


15 100 effectifs en formation

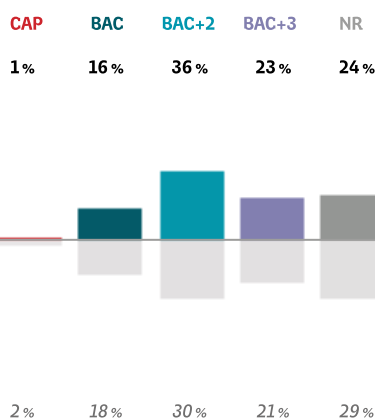
dont **8 980** sortant-es en 2021
12 % des sortant-es tous domaines
-11 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



70 % de femmes
-4 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs



Répartition par niveau de formation

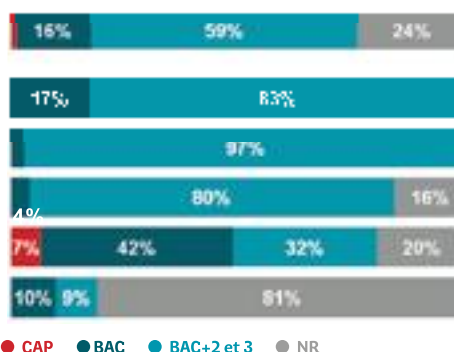
2017-2021

femmes



8 980 sortant-es

dont **3 530** en voie scolaire **39 %**
1 130 en apprentissage **13 %**
750 en contrat de prof. **8 %**
1 410 en FC-Région Bretagne **16 %**
2 160 en FC-Pôle emploi **24 %**



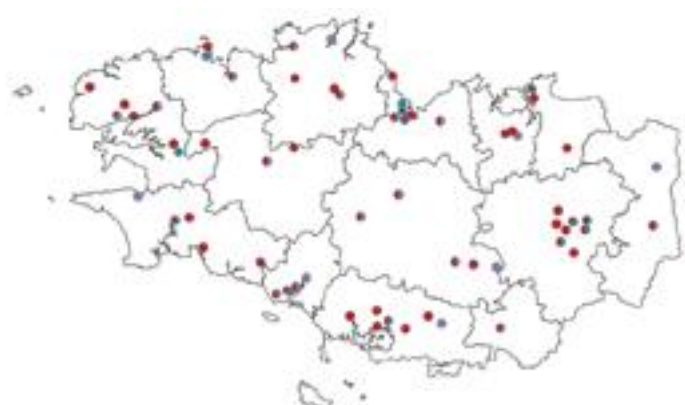
	nb	évolution	nb	part en %	évolution
2017-2021	-1 120	-11 %	6 310	70 %	-600
	-410	-10 %	2 200	63 %	-300
	+810	+256 %	760	67 %	+540
	-180	-19 %	560	75 %	-360
	+300	+27 %	1 220	86 %	+280
	-1 640	-43 %	1 570	73 %	-750

119 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **42 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
NP	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise			650
BAC	Bac pro gestion-administration	600	10	20
BAC+2	BTS gestion de la PME	330	110	80
BAC+2	OUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations	420		<5
BAC+2	BTS comptabilité et gestion	320	30	30
BAC+2	BTS support à l'action managériale	300	30	<5
BAC+2	OUT gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	240		
BAC+3	Licence pro mention assurance, banque, finance : chargé de clientèle	210	20	
BAC	Titre professionnel comptable assistant		<5	210
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	110	90	

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

8 980 sortant-es (-1 120 sortant-es entre 2017 et 2021, soit -11%)

3 530 en voie scolaire/étudiant-es soit 39 % des effectifs

27 diplômes préparés dont 8 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-410 sortant-es
soit -10 %
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 880 en alternance soit 21 % des effectifs

51 certifications préparées dont 23 uniquement en apprentissage
 6 titres professionnels
 23 autres titres inscrits au RNCP
 22 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

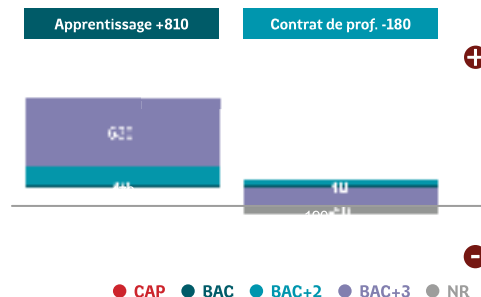


+630 sortant-es
soit +51 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

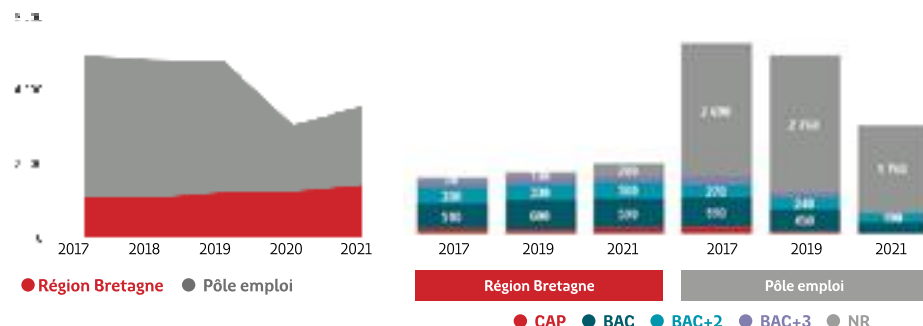


3 570 en formation continue (+4 660 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 40 % des effectifs

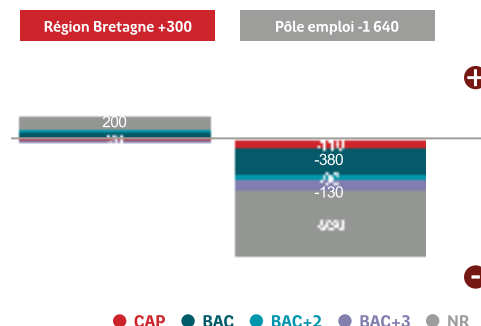
85 certifications préparées dont 54 uniquement en formation continue
 13 titres professionnels
 33 autres titres inscrits au RNCP
 26 diplômes

-1 340 sortant-es
soit -27 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





12 – Gestion - Administration - Finance

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

8 980 sortant-es

Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat 6 990 sortant-es soit **78 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	1 %	21 %	38 %	13 %	26 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	2 %	22 %	31 %	11 %	34 %

6 990 Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat

		en %
dont	2 740	en voie scolaire 39 %
	620	en apprentissage 9 %
	420	en contrat de prof. 6 %
	1 320	en FC-Région Bretagne 19 %
	1 890	en FC-Pôle emploi 27 %

72 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-1 190 -15 %

-100	-4 %
+480	+343 %
-130	-24 %
+300	+29 %
-1 740	-48 %

Finance - Assurance 1 480 sortant-es soit **16 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	25 %	67 %	7 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1 %	1 %	27 %	61 %	10 %

1 480 Finance - Assurance

		en %
dont	650	en voie scolaire 44 %
	510	en apprentissage 34 %
	220	en contrat de prof. 15 %
	20	en FC-Région Bretagne 1 %
	90	en FC-Pôle emploi 6 %

59 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+270 +22 %

+70	+12 %
+330	+183 %
-110	-33 %
-10	-33 %
ns	ns

Juridique 200 sortant-es soit **2 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	46 %	50 %	3 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017			44 %	51 %	4 %

200 Juridique

		en %
dont	120	en voie scolaire 58 %
	-	en apprentissage
	70	en contrat de prof. 36 %
	10	en FC-Région Bretagne 3 %
	10	en FC-Pôle emploi 2 %

86 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+60 +43 %

+20	+20 %
+30	+75 %
10	ns
10	ns

Enseignement - Formation 300 sortant-es soit **3 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	20 %	11 %	68 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	0 %	0 %	15 %	74 %	11 %

300 Enseignement - Formation

		en %
dont	20	en voie scolaire 6 %
	<5	en apprentissage 1 %
	40	en contrat de prof. 12 %
	60	en FC-Région Bretagne 21 %
	180	en FC-Pôle emploi 59 %

64 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-260 -46 %

-400	-95 %
ns	ns
+30	+300 %
+10	+20 %
+100	+125 %

Éléments de contexte



Des métiers transverses, présents dans la fonction publique, au sein des services généraux des entreprises et plus spécifiquement dans les secteurs de la banque et de l'assurance.

Des métiers de la comptabilité qui s'exercent aussi au sein des cabinets d'expertise-comptable (professions réglementées).

1 600 agences bancaires et plus de 800 cabinets d'expertise-comptable.



De l'ordre de 311 000 actifs sur les familles de métiers relevant du domaine « gestion administration finance ».

Plus de 17 000 salarié-es dans le secteur de la banque, dont 70% sur les métiers relevant de la relation client-e (chargé-e de clientèle, conseiller-ère clientèle).

- 63% de femmes.
- 46% de cadres et 54% de technicien-nés.
- 90% en CDI et 78% à temps plein.
- Un âge moyen de 42 ans.

Près de 9 000 salarié-es dans le secteur de l'assurance, (93% en CDI, un âge moyen de 42 ans) principalement sur les métiers de conseiller-ère clientèle et assurance et de conseiller-ère commercial-e.

26 000 actifs sur les métiers de la comptabilité, dont 10 000 sur le périmètre de l'expertise comptable, ce dernier chiffre évoluant à la baisse du fait de la contraction du marché de l'audit légal suite à la loi Pacte de 2019.

- 87% de femmes parmi les employé-es de la comptabilité (27% sur le métier d'expertise-comptable).
- 60% de niveau supérieur ou égal au bac+2.
- 90% en CDI et 78% à temps plein.
- Respectivement 29% et 37% de « plus de 50 ans » chez les employé-es de la comptabilité et chez les cadres administratifs, comptables et financiers.

D'importantes mutations à venir sur les métiers de l'expertise comptable, en raison de l'arrivée, en 2026, de la facture électronique qui permettra aux client-es des cabinets de suivre « en direct » leur activité (devis, facturation...) et amènera les expert-es-comptables à offrir de nouveaux services d'accompagnement (contrôle, analyse des données financières...).



Sur la dernière décennie :

Augmentation des effectifs de cadres administratifs, comptables et financiers (évolution moyenne annuelle de 3%).

Diminution des effectifs de secrétaires bureautiques et d'employé-es de la comptabilité.

Des tensions sur les métiers :

- De secrétaire de mairie, de gestionnaire RH et d'assistant de gestion administrative dans la fonction publique.
- D'assistant comptable et de collaborateur-ice comptable spécialisé (sur la fiscalité, le droit social...) au sein des cabinets d'expertise comptable.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan régional, entre 2019 et 2030,

11 000 postes de technicien-nés des services administratifs, comptables et financiers à pourvoir, soit 50 % des emplois existants sur ce métier en 2019, dont 6 000 créations nettes d'emplois et 5 000 postes à pourvoir du fait des départs en fin de carrière.

- Sur les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, 8 000 départs de fin de carrière et des créations nettes d'emplois (couverts à hauteur de 70 % par l'arrivée de jeunes débutant-es et les mobilités entrantes sur le métier).

Dans le secteur de la banque,

- Un volume d'emplois orienté à la baisse au plan national (-48 000 et -39 000 emplois sur les effectifs des employé-es et des technicien-nés de la banque) du fait de la transition numérique, les effectifs des cadres de la banque étant en revanche stables.
- Des besoins en recrutements essentiellement sur les métiers de la force de vente (conseiller-ère et chargé-e de clientèle).

Au sein des cabinets d'expertise-comptable,

- A court terme, 400 postes à pourvoir sur le métier de collaborateur-ice comptable pour faire face à la croissance de l'activité.
- A plus long terme, une stabilité anticipée des effectifs, résultat de deux impacts contradictoires : la disparition, dans les 5 ans, des tâches de tenue de compte au vu de la généralisation de l'automatisation de la production comptable ; l'émergence de nouveaux services (contrôle de gestion, assistance administrative du client ou « front office client »).

Besoins en compétences

De façon transverse aux métiers administratifs et de gestion,

- A bac+2 pour l'assistance à la gestion au sein des grandes entreprises, au niveau bac chez les artisan-es et les TPE-PME.
- Des besoins sur la gestion comptable et la gestion des ressources humaines.
- Maîtrise des outils numériques attendue face aux évolutions (assistance mutualisée au sein de plateformes numériques, relation multicanale avec les usagers).

Sur les métiers de la banque,

- Besoins à bac+5 (60 % à 70 % des recrutements) sur des profils commerciaux ou qualifiés en gestion patrimoniale, en réponse à la nécessité d'expertise accrue (exigences de conformité induites par une réglementation bancaire plus contraignante) ; à noter que l'alternance est un moyen important de pré-recrutement (40 000 contrats d'alternance en 2021 dont 60 % à bac + 5).

- Besoin à bac+2 pour des postes de conseiller-ère clientèle.
- Recherche de profils expérimentés dans le milieu bancaire, dotés d'une forte capacité d'adaptation, face notamment à une digitalisation démultipliée avec la crise du Covid qui transforme la relation client-e.
- Recherche de profils maîtrisant la Data, face aux risques de fraude induits par la digitalisation.

Au sein des cabinets d'expertise-comptable,

- Besoins à bac+5 pour les métiers de chef de mission assurant un rôle d'encadrement d'équipe, d'auditeur.
- Besoins à bac+2/3 sur les métiers de collaborateur-ice comptable.
- Compétences solides attendues sur les bases de la comptabilité couplées à une maîtrise de la Data.

- Compétences en relation client, du fait de l'importance croissante des tâches de «front office client», et capacité à travailler en équipe.

Orientations

Des partenariats actifs avec les entreprises et les représentants professionnels (Ordre des expert-es comptables, Banque de France ...) qu'il convient de maintenir et de conforter.

De manière transversale :

- poursuivre la démarche déjà engagée en faveur des colorations de formations (numérique, ESS, Silver économie ...) afin de conforter les compétences acquises et favoriser l'insertion professionnelle des élèves.
- favoriser les poursuites d'étude en BTS au regard des niveaux de qualification attendus par les professionnels, notamment en proposant des parcours mixtes (statut scolaire en 1ère année ; apprentissage en 2ème année).

En formation initiale :

Sur les métiers de la finance et de l'assurance

- Au vu de la perspective de rénovation du BTS banque à la rentrée 2024, maintenir l'offre existante à court terme, préalablement à l'adaptation pluriannuelle de la carte des formations.
- Développer la co-formation dans le cadre de partenariats avec les professionnels.

Sur les métiers de la gestion, de la comptabilité et du secrétariat :

- Maintenir une offre équilibrée territorialement du bac pro AGORA (assistance à la gestion des organisations et de leurs activités), (deux formations accessibles aux personnes en situation de handicap présentes sur des sites hospitaliers [Kerpape à Lorient et Rennes Beaulieu]) Au regard du caractère généraliste de ce bac pro qui permet des poursuites diversifiées en BTS (comptabilité-gestion ; gestion PME PMI ; assurance...), sécuriser ces parcours à travers le module « poursuite d'études », qui permet, en classe de terminale, des renforcements de compétences ciblés en fonction des BTS envisagés.
- Etre vigilant à l'intégration de la dimension « accompagnement de clientèle » au BTS comptabilité, au regard de l'évolution de l'activité et des compétences requises dans les cabinets d'experts comptables à court terme.
- Conforter l'attractivité du BTS SAM (Support à l'Action Manageriale) en développant des partenariats avec les entreprises des territoires.
- Dans un contexte de fort développement de l'apprentissage, maintenir l'offre de formation existante du BTS Gestion des PME

en confortant son attractivité grâce à des colorations particulières.

- A court terme, stabiliser la capacité de formation du BTS Professions immobilière ; A moyen terme, réinterroger l'offre de niveau 5, au regard des résultats d'insertion et des besoins en emplois.

En formation continue :

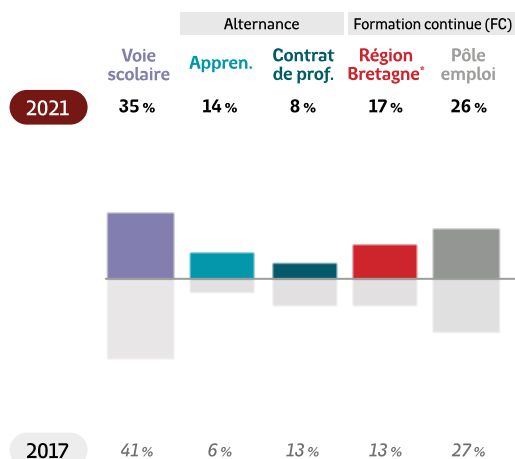
- Proposer des parcours adaptés pour chaque stagiaires par la biais de la modularisation entre certifications.
- Intégrer les compétences numériques adaptées à l'exercice des métiers pour répondre aux besoins des entreprises.

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

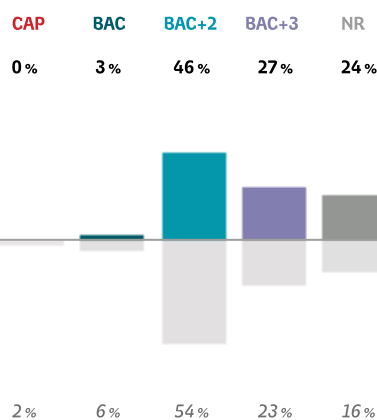
Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

4 790 effectifs en formationdont **2 970** sortant-es en 2021**4 %** des sortant-es tous domaines**+32 %** entre 2017 et 2021**+3 %** pour l'ensemble des domaines**22 %** de femmes**+52 %** par rapport à 2017

*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

**2 970** sortant-es

dont **1 030** en voie scolaire **35 %**

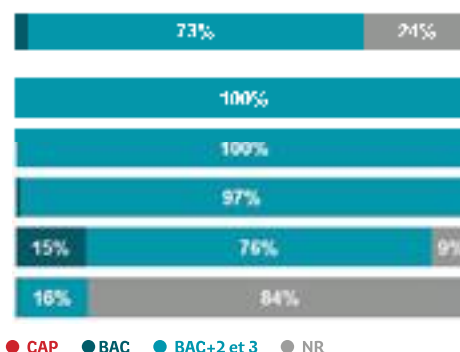
410 en apprentissage **14 %**

240 en contrat de prof. **8 %**

510 en FC-Région Bretagne **17 %**

780 en FC-Pôle emploi **26 %**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes

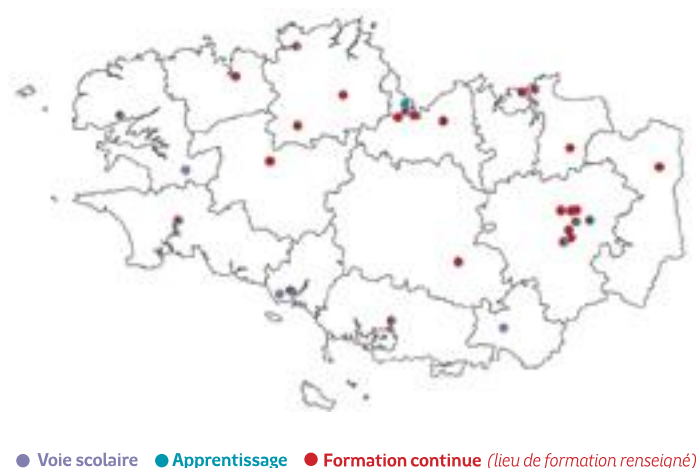


nb	évolution	nb	part en %	évolution
+720	+32 %	630	22 %	+190
+120	+13 %	130	12 %	+10
+270	+192 %	50	13 %	+40
-60	-19 %	40	18 %	-10
+210	+69 %	120	23 %	+70
+190	+31 %	290	38 %	+80

48 certifications préparées en 2021Les 10 premières certifications représentent **49 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+2	DUT réseaux et télécommunications	150	60	10
BAC+2	DUT informatique	190	20	
BAC+2	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	130	<5	50
BAC+2	Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux		20	140
BAC+2	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	110	20	20
BAC+2	Titre professionnel développeur web et web mobile			140
BAC+2	BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux	120	10	
BAC+3	Licence pro mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	100	10	
BAC+2	DUT statistique et informatique décisionnelle	90		
BAC	Titre professionnel technicien d'assistance en informatique			80

Lieux de formation

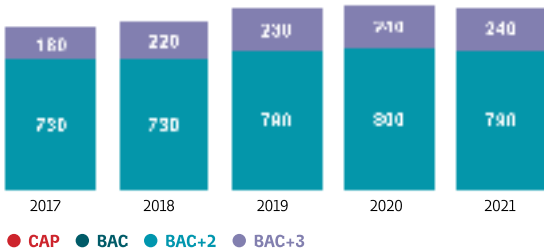


2 970 sortant-es (+720 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +32 %)

1 030 en voie scolaire/étudiant-es soit 35 % des effectifs

12 diplômes préparés dont **3** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+120 sortant-es
soit +13 %
entre 2017 et 2021

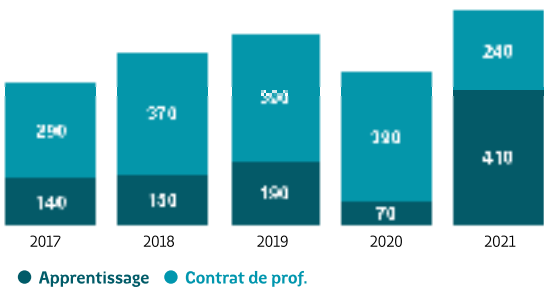
Variation par niveau de formation



650 en alternance soit 22 % des effectifs

27 certifications préparées dont **12** uniquement en apprentissage
 2 titres professionnels
 11 autres titres inscrits au RNCP
 14 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

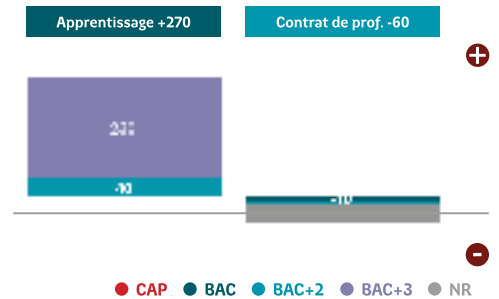


+210 sortant-es
soit +50 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

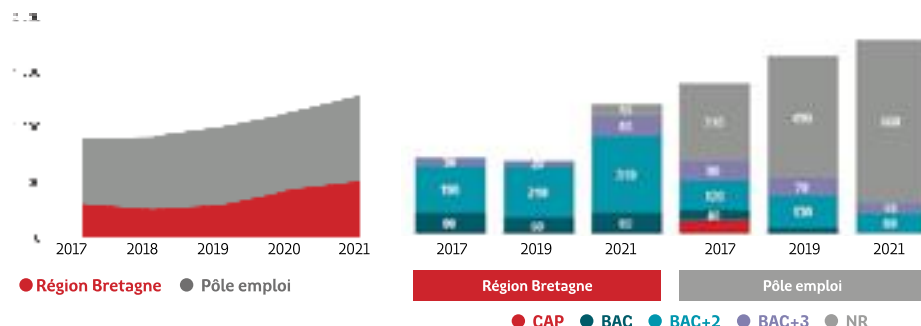


1 290 en formation continue (+2 400 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 43 % des effectifs

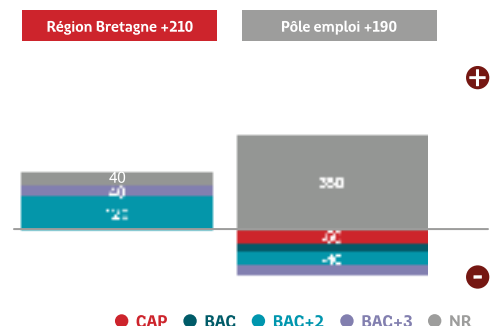
27 certifications préparées dont **18** uniquement en formation continue
 4 titres professionnels
 11 autres titres inscrits au RNCP
 4 diplômes

+390 sortant-es
soit +44 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur

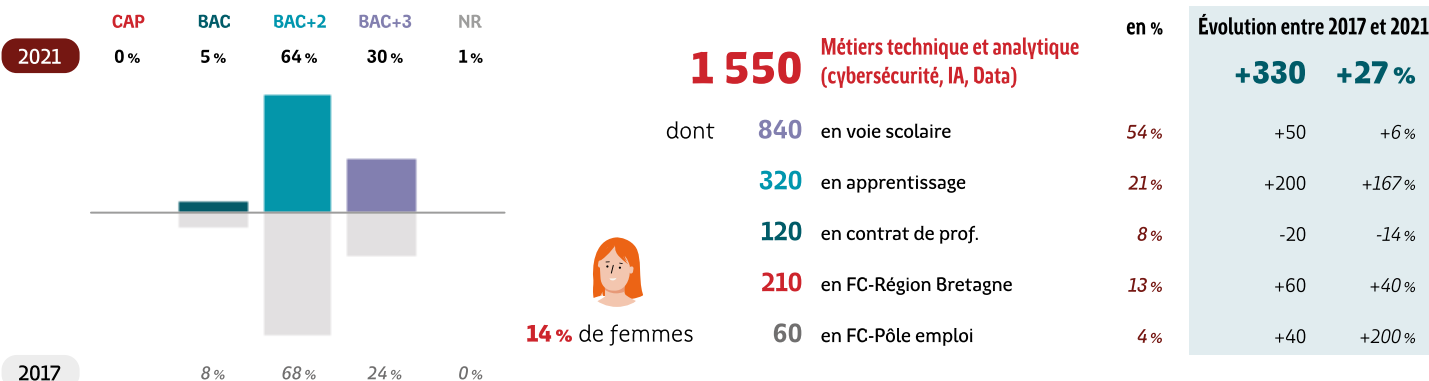


Variation par niveau de formation

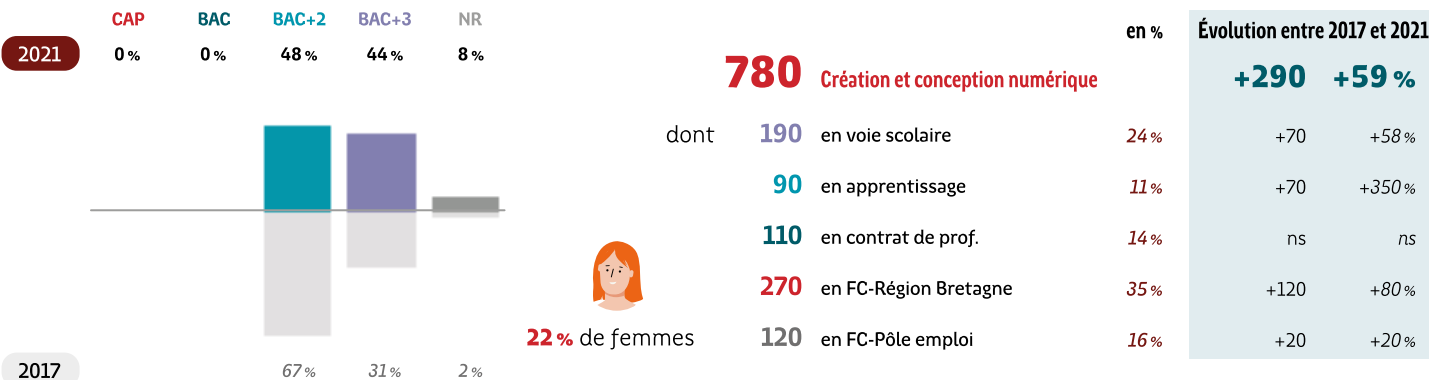


2 970 sortant-es

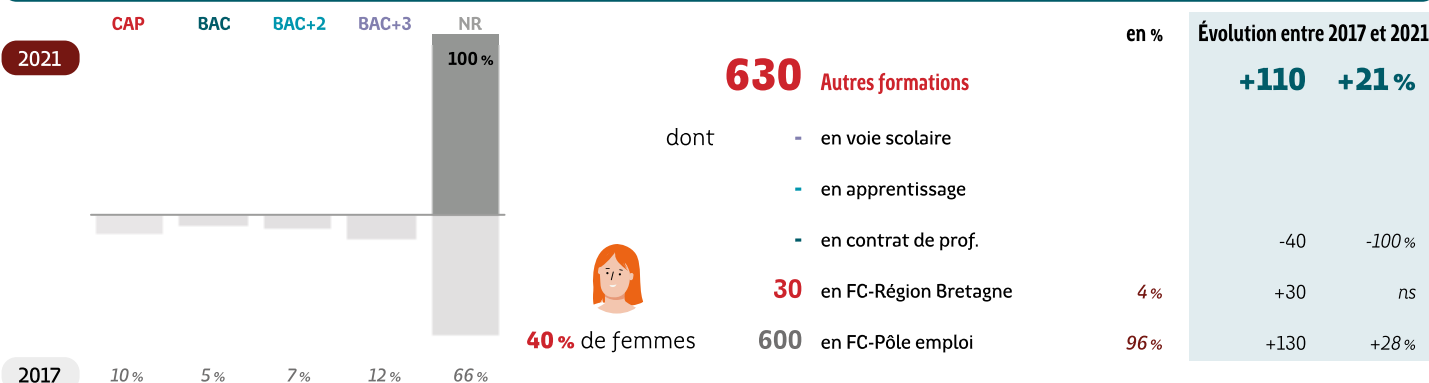
Métiers technique et analytique (cybersécurité, IA, Data) 1 550 sortant-es soit **52 %** des sortant-es du domaine



Création et conception numérique 780 sortant-es soit **26 %** des sortant-es du domaine



Autres formations 630 sortant-es soit **21 %** des sortant-es du domaine



Éléments de contexte



Une activité du secteur numérique estimée à 15 % du PIB régional.

Une croissance exponentielle depuis 2017 en terme d'effectifs salarié-es notamment sur les secteurs de la programmation, conseil, logiciels, données, portails internet et commerce. Des activités de télécommunications, fabrication industrielle quant à elles en baisse sur le territoire régional

Un tissu de TPME en Bretagne :

1 établissement sur 2 est une autoentreprise. Cette caractéristique est largement supérieure par rapport au niveau national.

Parmi les 6 700 entreprises recensées, seules 26 % sont employeur-euses et 5 % ont plus de 10 salarié-es. Par ailleurs, on compte aussi de grands groupes comme Orange, Thalès, Altran, CAP Gemini, Sopragroup, Nijii....

Sur le plan territorial, le bassin rennais est celui qui concentre le plus d'entreprises.

Une croissance record en 2021 avec +12 % sur 1 an, principalement pour des entreprises de service.

Une activité qui diffuse l'ensemble de l'économie.



On comptabilise **18 000 salarié-es** parmi les entreprises de services numériques en Bretagne rattachées à l'OPCO Atlas (soit 56 % de sa branche bureau d'études) pour **660 entreprises** (soit 3 % de l'effectif national en salarié-s et entreprises).

L'INSEE évalue la part des emplois numériques dans la population bretonne à 142 pour 10 000 habitants, plaçant la Bretagne au 3^{ème} rang des régions.

Seuls 23 % des emplois sont occupés par des femmes en 2020 dans le secteur numérique. Elles exercent principalement des fonctions en conception recherche et en expertise technique (data, sécurité...).

51 % des actifs sont cadres et 70 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur (de 75 % dans les services à 50 % dans la fabrication).

La part des 50 ans et + est de 24 %.

94 % sont en CDI ; 9 emplois sur 10 sont à temps complet.



Le recrutement en Bretagne reste en majorité régional.

Le recours à des ressources humaines extérieures (sous-traitance) est moins répandu qu'au national. Il correspond pour une grande part à un besoin ponctuel d'expertise.

On relève de tensions de recrutement très fortes dans ces métiers.

Au 1er janvier 2023, 4 105 offres d'emploi étaient à pourvoir, en Bretagne. Les chef.fes de projet digital, les ingénieur.es système, les chargé.es e-commerce, les développeur.euses web et les data engineer figurent dans le top 5 des talents numériques les plus recherchés.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Les besoins en emplois sont liés à la fois, à une croissance exponentielle du secteur, ainsi qu'à la présence de ces métiers dans tous les secteurs d'activité.

Selon le rapport «Les métiers en 2030», le déficit d'ingénieur.es informatiques serait particulièrement marqué en Bretagne. Ce métier figure dans le top 3 breton des métiers les plus porteurs à horizon 2030.

Zoom cybersécurité :

On note une spécificité bretonne autour de la cybersécurité/cyberdéfense.

En 2021, sur la métropole rennaise, près de 4 300 personnes travaillent dans ce domaine où l'emploi progresse régulièrement (+7,5 % par an). Mais, en cyber comme dans le numérique, les

candidats manquent. Selon l'Insee, entre 2021 et 2025, 1 800 personnes, dont 70 % de cadres, devront être recrutées pour travailler dans les entreprises présentes sur ce territoire.

Si les emplois et l'offre de formation sont plus fortement représentés à Rennes métropole qui constitue «une place forte» de la cyber, tant au niveau national qu'euro-péen, l'activité est également présente sur Brest, Lannion, Lorient, Rennes et Vannes. Cette offre globale fait de la Bretagne la région la plus engagée dans la cybersécurité après Paris.

L'activité enregistre des besoins grandissants sur les métiers d'expert cadre, mais aussi de technicien-ne, ainsi que dans le domaine militaire (perspective de recrutement 800 personnels sur le bassin rennais).

Besoins en compétences

- Cybersécurité
- Numérique responsable
- Low tech
- Hygiène numérique
- Data
- Achat responsable
- Intelligence Artificielle
- Tester
- Dev ops
- ...

Les premiers responsables des impacts du numérique sont les terminaux «utilisateurs», c'est-à-dire les appareils électroniques suivis par les centres de données et les réseaux.

La phase de fabrication est la principale source d'impact du numérique, suivie de la phase d'utilisation. Il faut donc allonger la durée d'usage des équipements numériques à travers la durabilité des produits, le réemploi, le reconditionnement, l'économie de la

fonctionnalité ou la réparation.

Les impacts de la fabrication sont conséquents pour deux raisons principales : les équipements relatifs aux services numériques sont très demandeurs en énergie pour leur fabrication dans les pays avec un mix énergétique fortement carboné (comme en Asie ou aux États-Unis). Ces équipements utilisent une quantité importante de métaux stratégiques qui requièrent beaucoup de

ressources et d'énergie pour leur extraction et génèrent des déchets.

Concernant l'utilisation, les impacts viennent majoritairement de la consommation d'électricité. L'impact du transport est quant à lui marginal.

Orientations

En transversal

▷ Des besoins de compétences numériques qui diffusent dans l'ensemble de l'économie avec des évolutions attendues en termes de numérique responsable, de reconditionnement, d'hygiène numérique, de cybersécurité ...

▷ Le Campus des métiers et des qualifications Numérique Photonique et Cyber en appui pour répondre à ces besoins et accompagner ces évolutions.

▷ Un contexte de rénovation et de création de diplômes (Bac pro, BTS, MC) à compter de la rentrée 2023.

▷ Un enjeu de mixité dans les métiers et les formations.

En formation initiale :

Le déploiement de la certification Pix pour tous les élèves.

La nécessaire inscription de l'offre de formation dans une logique de filière, du secondaire au supérieur permettant de proposer des parcours à bac + 3/4/5.

- S'inscrire dans une perspective de renforcement à moyen terme de l'offre de formation, en développant des partenariats dans le cadre des enseignements.
- Ajuster l'offre de formations de MC dans une logique de poursuite d'études.
- Plus spécifiquement dans le domaine de la cyber sécurité :
 - Conforter l'offre de formation dans une logique de parcours,
 - Proposer un parcours de certification complémentaire du BTS SIO (services informatiques aux organisations) permettant d'acquérir des compétences approfondies en cybersécurité afin de favoriser une poursuite d'étude vers les niveaux supérieurs attendus.
- Suite à la rénovation du Bac pro CIEL, proposer des colorations sur le pilier « DATA ».
- Développer les parcours mixtes, notamment en BTS.

En formation continue :

- Améliorer la couverture territoriale des formations du secteur notamment sur la visibilité et la lisibilité de l'ensemble des métiers et des débouchés.
- Intégrer des contenus liés à la sécurité informatique, adaptés aux métiers visés.
- Sensibiliser les stagiaires aux enjeux du numérique responsable.
- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises en attente de profils dotés d'un savoir-être professionnel et d'un niveau de certification élevé.

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



14 – Commerce - Vente

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

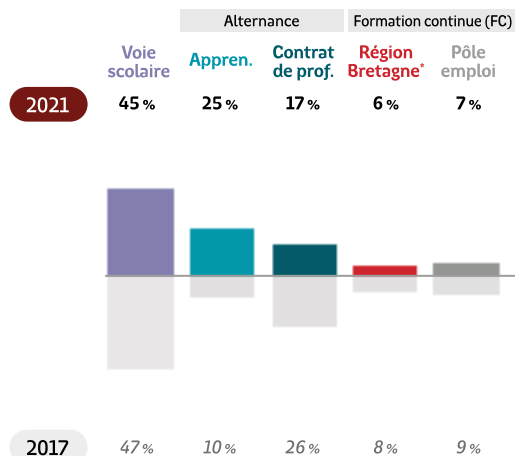
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

19 750 effectifs en formation

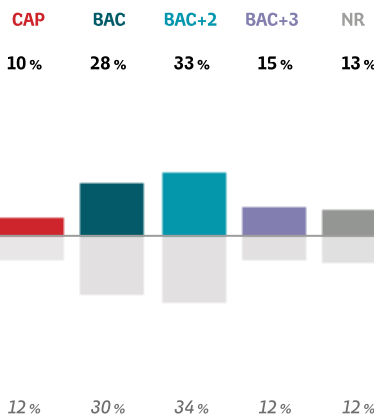
dont **10 850** sortant-es en 2021
14 % des sortant-es tous domaines
+12 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



53 % de femmes
+19 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

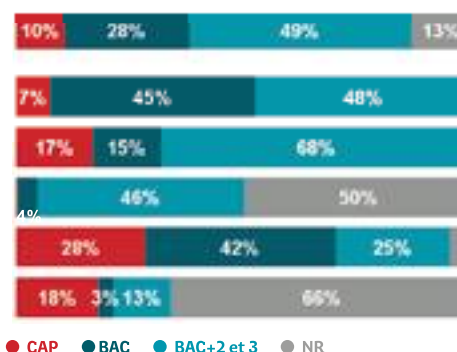
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

10 850 sortant-es

dont **4 910** en voie scolaire 45 %
2 700 en apprentissage 25 %
1 860 en contrat de prof. 17 %
630 en FC-Région Bretagne 6 %
750 en FC-Pôle emploi 7 %



nb	évolution	nb	part en %	évolution
+1 180	+12 %	5 760	53 %	+440
+360	+8 %	2 500	51 %	+110
+1 710	+172 %	1 410	52 %	+800
-640	-26 %	980	53 %	-330
-120	-16 %	380	60 %	-90
-130	-15 %	480	64 %	-60

75 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **47 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro commerce	1 090	170	
BAC+2	BTS management commercial opérationnel	490	360	<5
BAC+2	BTS négociation et digitalisation de la relation client	430	150	<5
BAC	Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle	520		
BAC+2	DUT techniques de commercialisation	360	40	
CAP	CAP employé de commerce multi-spécialités	240	90	
CAP	Titre professionnel employé(e) commercial(e) en magasin		40	290
BAC+2	BTS commerce international à référentiel commun européen	280		10
BAC	Bac pro accueil - relation clients et usagers	280		
CAP	CAP employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires			220

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

10 850 sortant·es (+1 180 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +12%)

4 910 en voie scolaire/étudiant·es soit 45 % des effectifs

25 diplômes préparés dont **5** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+360 sortant·es
soit +8%
entre 2017 et 2021

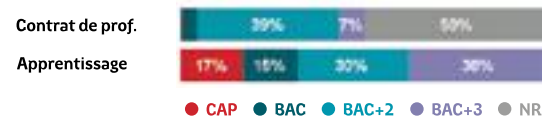
Variation par niveau de formation



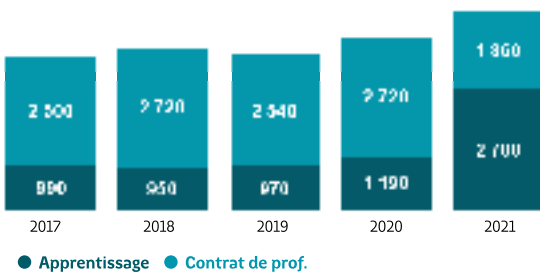
4 560 en alternance soit 42 % des effectifs

59 certifications préparées dont **26** uniquement en apprentissage
6 titres professionnels
21 autres titres inscrits au RNCP
32 diplômes

Répartition par niveau en 2021

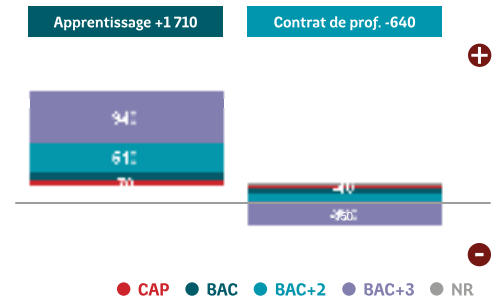


Évolution des effectifs par dispositif



+1 070 sortant·es
soit +30%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation

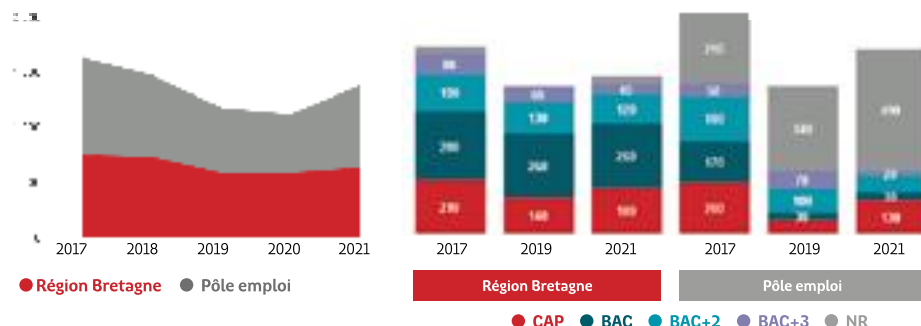


1 380 en formation continue (+410 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 13 % des effectifs

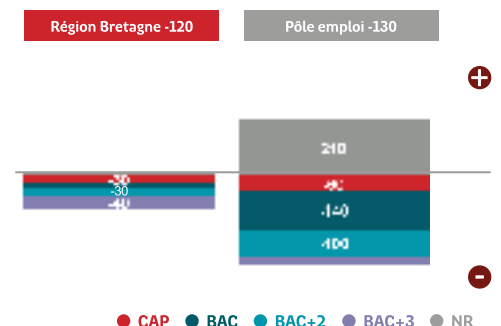
32 certifications préparées dont **8** uniquement en formation continue
8 titres professionnels
13 autres titres inscrits au RNCP
10 diplômes

-250 sortant·es
soit -15%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





14 – Commerce - Vente

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

10 850 sortant-es

Commerce - Vente 9 680 sortant-es

soit **89 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	12 %	28 %	32 %	17 %	11 %



9 680 Commerce - Vente

dont	4 540	en voie scolaire	47 %
	2 500	en apprentissage	26 %
	1 550	en contrat de prof.	16 %
	510	en FC-Région Bretagne	5 %
	570	en FC-Pôle emploi	6 %

55 % de femmes



Évolution entre 2017 et 2021

+1 140 +13 %

+340 +8 %

+1 570 +169 %

-590 -28 %

-120 -19 %

-70 -11 %

2017	13 %	32 %	31 %	13 %	11 %

Technico-commercial 1 170 sortant-es

soit **11 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	1 %	21 %	44 %	0 %	34 %



1 170 Technico-commercial

dont	370	en voie scolaire	32 %
	200	en apprentissage	17 %
	300	en contrat de prof.	26 %
	120	en FC-Région Bretagne	10 %
	180	en FC-Pôle emploi	15 %

39 % de femmes



Évolution entre 2017 et 2021

+40 +4 %

+20 +6 %

+140 +233 %

-60 -17 %

ns ns

-60 -25 %

2017	4 %	18 %	50 %	2 %	26 %

Éléments de contexte



Un secteur du commerce comprenant de nombreux établissements indépendants et des grandes enseignes, générant un sixième de la valeur ajoutée régionale.

Des métiers de la vente, présents plus largement dans plusieurs secteurs d'activité.

22 000 établissements employeurs relevant du secteur du commerce dans son ensemble (commerce de gros, de détail, de réparation automobile).

Sur le périmètre de l'OPCO du commerce et de la distribution, 7 000 établissements employeurs en Bretagne, dont **82 % ont moins de 11 salarié-es**.

Près de 50 % des établissements concentrés sur les territoires de Rennes, Vannes et Brest, cette concentration s'étant accrue sur les 10 dernières années.



Près de 134 000 actifs relevant des familles de métiers du commerce et de la vente.

70 000 salarié-es sur le périmètre de l'OPCO du commerce et de la distribution, dont :

- **50 % de vendeur-euses**, employé-es commerciaux-ales et hôte-ses de caisse.
- **60 % de femmes**

- **44 % de salarié-es de moins de 35 ans** (âge moyen de 39 ans)

- **86 % en contrat à durée indéterminée**

- **74 % sur un emploi à temps plein**

Des salarié-es qualifié-es majoritairement au niveau bac (vendeur-euses) et **bac+2** (attaché-es commerciaux-ales) Une présence plus forte de salarié-es qualifié-es au niveau infra-bac dans le secteur du commerce alimentaire de détail

Des métiers ayant fortement engagé la transition numérique, avec le **développement du multicanal** (mobilisation simultanée de l'ensemble des canaux commerciaux), la **digitalisation des points de vente** et les **applications du digital cognitif** (reconnaissance et planification grâce à l'intelligence artificielle, en émergence)

Un modèle serviciel associé aux métiers en évolution, en réponse aux nouveaux comportements des clients : offres personnalisées, livraisons ultra rapides, coaching sur les tenues ou la décoration, ateliers de création ou de réparation...

Un volume important de recrutements sur



le métier de vendeur-euse (5 500 projets de recrutements recensés en 2022 par l'enquête BMO) Des métiers d'assistant-e commercial-e et de technico-commercial-e également porteurs

Des taux de tension élevés sur les métiers de télévendeur-euse, d'attaché-e commercial-e, de cadre commercial-e et technico-commercial-e (60% à 70 % des recrutements sont jugés difficiles). Des difficultés de recrutement également observées sur le métier de vendeur-euse en commerce alimentaire

En réponse aux enjeux de la transition écologique qui incite à consommer différemment et favorise l'économie circulaire (shopping collaboratif, dépôt-vente...), **des métiers ou fonctions en émergence** : responsable d'économie circulaire, chef-fe de projet de valorisation, concepteur-riche d'espace de vente de seconde main...

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan régional,

- 13 000 postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux à pourvoir entre 2019 et 2030, de l'ordre de la moitié des emplois existants sur ce métier en 2019, dont 6 000 créations nettes d'emplois et 7 000 postes à pourvoir du fait des départs en fin de carrière.
- Des postes à pourvoir pour les jeunes débutant-es sur le métier de vendeur.
- En lien avec le e-commerce, des besoins sur les métiers visant à valoriser et promouvoir l'offre de produits et de services en ligne.

Besoins en compétences

- Des besoins sur le niveau 5 (BTS), vecteur d'une bonne insertion sur le métier d'attaché-e commercial-e.

Pour les vendeurs :

- Un besoin de polycompétence en réponse à l'hybridation du métier entre la vente, l'accueil, la caisse, la préparation de commandes, la mise en rayon.
- Des besoins en « soft skills » pour conseiller et accompagner les clients en magasin, dans un contexte de concurrence entre la vente physique et le e-commerce.
- La nécessaire maîtrise des outils numériques

Pour les attachés commerciaux, en lien avec la digitalisation des transactions et de la relation client, une capacité à apporter un appui renforcé au client dans l'usage des outils numériques, à prospecter et à conduire un entretien de vente en ligne.

Pour les cadres commerciaux, une connaissance des labellisations à des fins de sourcing responsable.

Pour les responsables de magasin, face à l'essor de l'économie circulaire, une aptitude à concevoir un espace de seconde main, à organiser des ateliers de réparation en magasin, à gérer et valoriser les invendus (évaluer la valeur, identifier le potentiel de réemploi, travailler en partenariat avec les recycleries).

Orientations

En formation initiale :

Une offre globalement équilibrée, pouvant être ajustée localement, dans un contexte de fort développement de l'apprentissage.

- Offrir la possibilité de parcours mixtes dans les établissements sous statut scolaire.
- Favoriser une plus grande lisibilité du BTS CCST (Conseil et commercialisation de solutions techniques) et BTSA Technico-commercial, en lien avec leurs récentes rénovations, qui intègrent notamment la transition écologique afin d'en accroître leur attractivité.
- Développer les parcours internationaux via le programme Erasmus+.
- Renforcer les BTS MCO (Management commercial opérationnel) en perte d'attractivité, en proposant des spécificités d'enseignement par exemple.

- Colorer les formations de niveau 4 au regard des spécificités des territoires, à travers les Périodes de Formation en Milieu Professionnel ou l'adaptation de modules de formation, et en nouant des partenariats avec les acteurs économiques locaux.
- Dans le cadre de la carte pluriannuelle des formations professionnelles initiales, veiller à apporter une réponse de proximité pour les niveaux 3.
- Conduire une réflexion sur les parcours de formation complémentaires après un CAP afin de conforter l'insertion professionnelle des jeunes.

En formation continue :

Intégrer les outils digitaux dans les compétences métiers.

Sensibiliser les stagiaires aux impacts environnementaux (approvisionnement durable, gestion de la fin de vie des produits,...).

Proposer des parcours adaptés grâce à la modularisation des formations.

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



15 – Communication et techniques graphiques

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

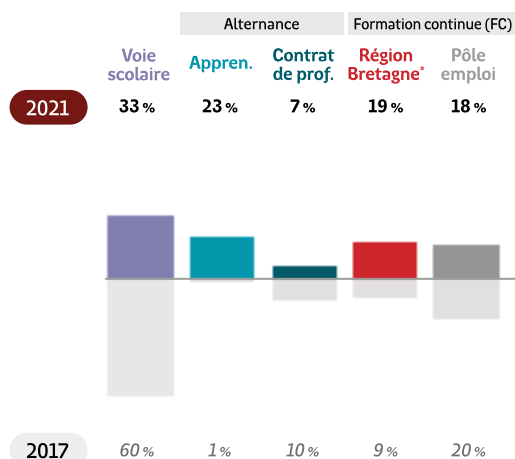
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

1 980 effectifs en formation

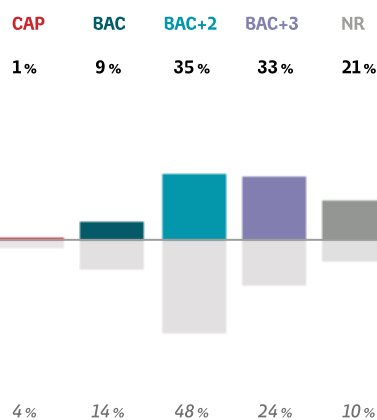
dont **1 190** sortant-es en 2021
2 % des sortant-es tous domaines
+37 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



60 % de femmes
+35 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

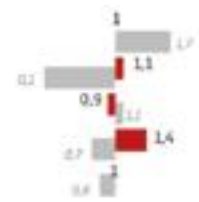
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



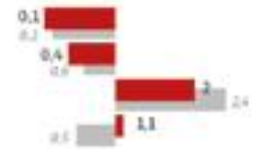
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

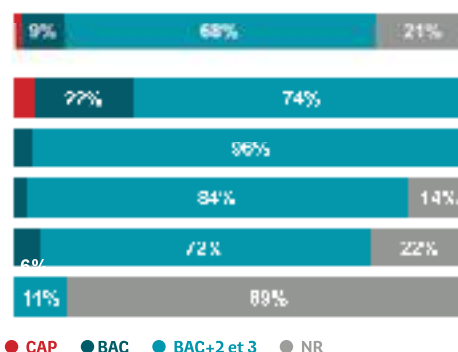
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

1 190 sortant-es

dont **400** en voie scolaire **33 %**
270 en apprentissage **23 %**
80 en contrat de prof. **7 %**
230 en FC-Région Bretagne **19 %**
210 en FC-Pôle emploi **18 %**



	nb	évolution	nb	part en %	évolution
2017-2021	+320	+37 %	720	60 %	+180
Voie scolaire	-130	-24 %	250	62 %	-90
Apprentissage	+260	+2 922 %	200	72 %	+190
Contrat de prof.	-10	-9 %	60	70 %	+10
FC-Région Bretagne	+150	+194 %	120	54 %	+80
FC-Pôle emploi	+40	+22 %	100	46 %	ns

27 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **59 %** des sortant-es

Lieux de formation

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+2	BTS communication	170	20	<5
BAC+2	Titre professionnel designer web			140
BAC+3	Chargé du marketing et de la communication		90	10
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse	50	<5	
BAC+3	Responsable de communication		50	<5
BAC+3	Responsable marketing et communication		50	
BAC	Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option A productions graphiques	40		
BAC+3	Chef de projet digital		30	10
BAC	Bac pro artisanat et métiers d'art option communication visuelle pluri-média	30		
BAC+2	OUT information-communication option journalisme	30		



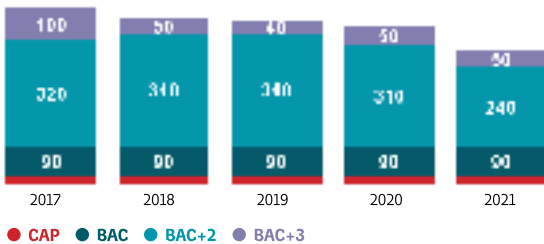
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

1 190 sortant·es (+320 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +37%)

400 en voie scolaire/étudiant·es soit 33 % des effectifs

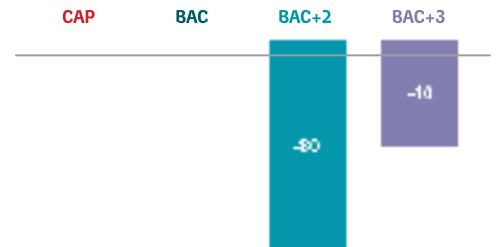
11 diplômes préparés dont 9 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-130 sortant·es
soit -24 %
entre 2017 et 2021

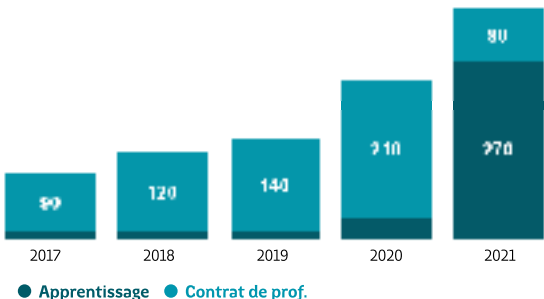
Variation par niveau de formation



350 en alternance soit 29 % des effectifs

8 certifications préparées dont 2 uniquement en apprentissage
 6 autres titres inscrits au RNCP
 2 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

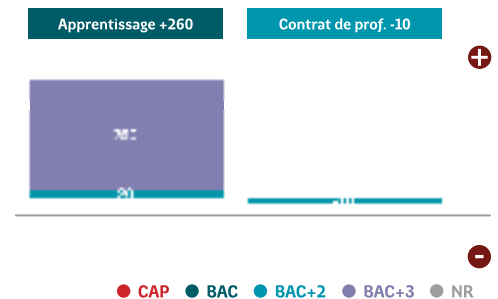


+250 sortant·es
soit +263 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

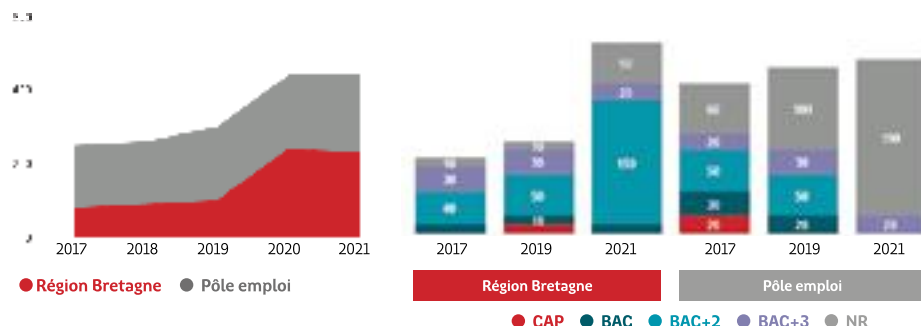


440 en formation continue (+270 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 37 % des effectifs

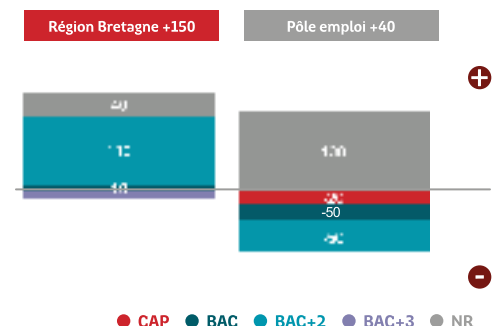
15 certifications préparées dont 10 uniquement en formation continue
 1 titre professionnel
 12 autres titres inscrits au RNCP
 1 diplôme

+190 sortant·es
soit +75 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





15 – Communication et techniques graphiques

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

1 190 sortant-es

Communication 900 sortant-es

soit **76 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	6 %	29 %	44 %	22 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1 %	8 %	48 %	34 %	10 %

900 Communication

dont	310	en voie scolaire	35 %
	270	en apprentissage	30 %
	60	en contrat de prof.	7 %
	70	en FC-Région Bretagne	8 %
	180	en FC-Pôle emploi	20 %



64 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+370 +70 %

-10 -3 %

+260 +2 600 %

-20 -25 %

+40 +133 %

+90 +100 %

Techniques graphiques 290 sortant-es

soit **24 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	6 %	21 %	54 %	2 %	17 %



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	9 %	24 %	50 %	8 %	10 %

290 Techniques graphiques

dont	90	en voie scolaire	30 %
	-	en apprentissage	
	20	en contrat de prof.	6 %
	160	en FC-Région Bretagne	54 %
	30	en FC-Pôle emploi	10 %



47 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-60 -17 %

-110 -55 %

+10 +100 %

+110 +220 %

-50 -63 %

Éléments de contexte



Des métiers transversaux présents notamment dans les secteurs de la presse, de la publicité, de l'édition...

Un secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (sérigraphie, reliure-brochure-dorure) lié au marché des imprimés publicitaires (33% du chiffre d'affaires au plan national), mais dont l'activité évolue tendanciellement à la baisse sur la dernière décennie.

188 entreprises relevant de l'imprimerie et des industries graphiques (5 % du national), dont 37 % sont situées en Ile et Valaine et **76 % comptent moins de 11 salarié-es**.

De l'ordre de **480 établissements** relevant des secteurs presse-publicité-édition.



12 000 actifs sur les métiers relevant de la communication et les techniques graphiques.

2 122 salarié-es (4 % du volume national) dans **l'imprimerie et les industries graphiques**, principalement sur les métiers de conducteur-riche de machine à imprimer offset ou de conducteur-riche de presse numérique :

- 60% de l'effectif dans des entreprises de moins de 50 salarié-es.
- 52% d'ouvriers.
- 53% de femmes.
- 14% de « plus de 55 ans » (âge moyen de 42 ans), avec une pyramide des âges vieillissante sur les métiers de la conduite de machines à imprimer offset.



Un volume global d'emplois salariés stable sur les années récentes dans les industries graphiques.

Des tensions sur la conduite de machines « offset » et sur les métiers du façonnage (finitions).

Une tendance à la baisse des effectifs dans les secteurs de la presse et de la publicité.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- **Au niveau national, une baisse d'environ 6 % du volume d'emplois** d'ouvriers des industries graphiques à horizon 2030 ; **un volume estimé de départs à la retraite représentant 10% des salarié-es**, soit environ 1000 départs annuels, sur la seule période 2019-2024.

Besoins en compétences

Dans le domaine de la communication :

- Des besoins en **qualification au niveau 5 et plus**.
- **Des compétences en création et en stratégie**, en réponse à la diversification des supports et des formats de communication.
- **La maîtrise des technologies numériques**, dans un contexte de renforcement de la complémentarité web/papier.

Dans le domaine des techniques graphiques :

- Une **tendance à l'élévation des qualifications attendues, au niveau 5**.
- La **maîtrise des applications numériques** (conduite offset, conduite de presses numériques, logiciels spécialisés ...).
- Des compétences en matière de **relation client**, au vu du développement des aspects commerciaux liés à l'activité.

Orientations

Communication

- Une carte des formations initiales équilibrée pour le BTS Communication, avec un potentiel de formation à stabiliser à court terme compte tenu d'une ouverture récente.

Industries graphiques

Au regard d'une offre de formation pré et post bac saturée dans le domaine de la communication visuelle (graphisme, conception de supports de communication) et dans un contexte de forte demande sur les compétences en conception, création, développement (plurimédia) :

- Encourager les formations de niveau 4 en matière de plurimédia (codage, interactivité, animation, programmation, interface utilisateur)
- Optimiser les formations existantes dans un domaine « de niche », en lien avec les techniques graphiques.



16 – Sanitaire et social

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

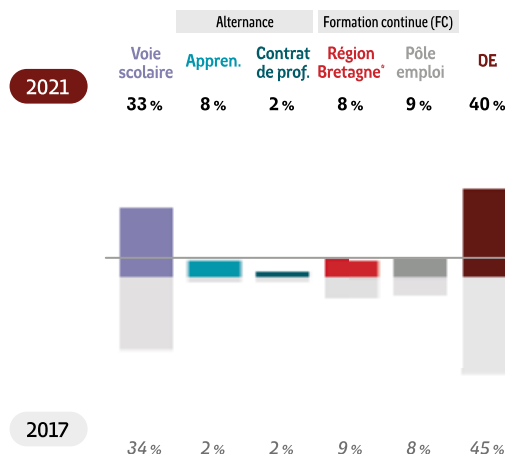
Source et traitement : Base formation du GREF Bretagne
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

21 000 effectifs en formation

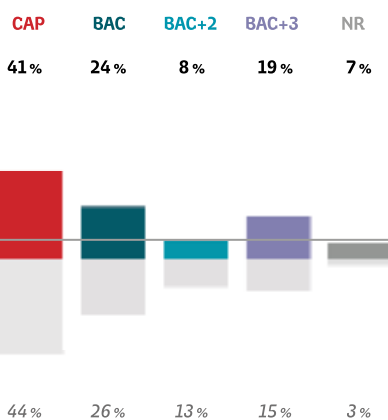
dont **10 130** sortant-es en 2021
13 % des sortant-es tous domaines
0 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



87 % de femmes
-1 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Hors Diplôme d'Etat (DE)

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs



Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

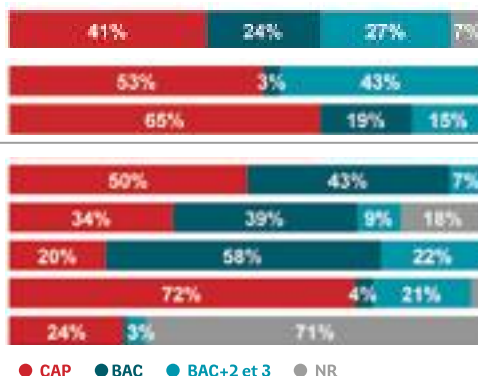


nb évolution

nb part en % évolution

10 130 sortant-es dont

Certifications	4 020	DE	40 %
Diplômes d'État (DE)	220	DE en apprentissage	2 %
Autres certifications (Ministères éducation nationale, Agriculture, travail... - hors DE)	590	en apprentissage	6 %
	230	en contrat de prof.	2 %
	3 320	en voie scolaire	33 %
	840	en FC-Région Bretagne	8 %
	920	en FC-Pôle emploi	9 %



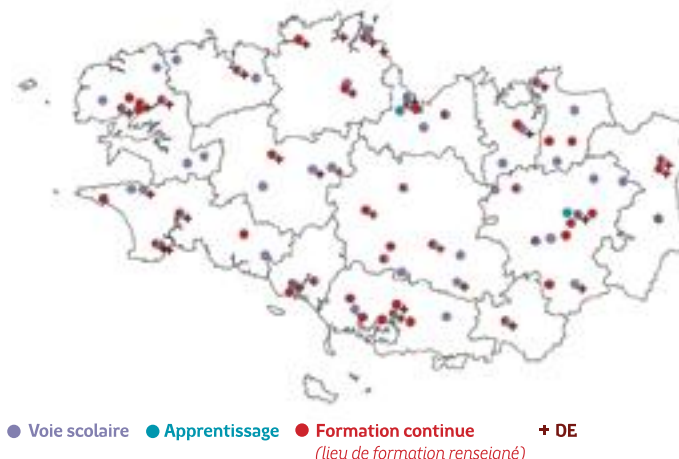
nb	évolution	nb	part en %	évolution
-40	0 %	8 760	87 %	-170
-540	-12 %	3 470	86 %	-580
+160	+231 %	190	85 %	+130
+450	+338 %	540	91 %	+430
+60	+39 %	180	81 %	+50
-140	-4 %	2 880	87 %	-170
-120	-13 %	720	86 %	-130
+80	+10 %	780	85 %	+100

71 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **65 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Appren-tissage	Formation continue	DE
CAP	Diplôme d'État d'aide-soignant		110		1190
BAC+3	Diplôme d'État d'infirmier				1070
BAC	Bac pro services aux personnes et aux territoires	1 000	<5		
BAC	Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	650			
CAP	CAP accompagnant éducatif petite enfance	110	290	150	
CAP	Titre professionnel assistant de vie aux familles			540	
CAP	CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural	450			
CAP	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social				440
CAP	Diplôme d'État d'ambulancier				290
BAC+2	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	260		30	

Lieux de formation



4 240 sortant·es (-380 sortant·es entre 2017 et 2021, soit -8%)

4 020 diplômé·es d'État

soit 95 % des diplômé·es

21 Diplômes d'État préparés

Évolution des diplômé·es par niveau de formation



-540
diplômé·es d'État
soit -12 %
entre 2017 et 2021

La diminution du nombre de diplômé·es d'État entre 2017 et 2021 est liée à la réforme des diplômes préparant aux carrières sociales, notamment la fusion des DE AVS et DE AMP avec le DE AES comptabilisaient près de 480 diplômé·es en 2017.

Diplômes d'État	diplômé·es 2021	évolution 2017-2021
Diplôme d'État d'aide-soignant	1 190	-130
Diplôme d'État d'infirmier	1 070	+30
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	410	+130
Diplôme d'État d'ambulancier	290	+10
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	170	+20
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	160	-40
Diplôme d'État d'assistant de service social	100	-20
Diplôme d'État de moniteur éducateur	70	-60
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale	90	+10
Diplôme d'État d'assistant familial	80	+20
Diplôme de cadre de santé	60	+10
Diplôme d'État d'ergothérapeute	60	-10
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	50	-20
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	40	+10
Diplôme d'État de pédicure-podologue	40	ns
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	40	-10
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire	40	+20
Diplôme d'État de puéricultrice	30	ns
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	20	-10
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	10	-20
Diplôme d'État de médiateur familial	10	+10

220 diplômé·es d'État par apprentissage

soit 5 % des diplômé·es

9 Diplômes d'État préparés

Évolution des effectifs par niveau de formation



+160 apprenti·es
soit +231 %
entre 2017 et 2021

Diplômes d'État	diplômé·es 2021	évolution 2017-2021
Diplôme d'État d'aide-soignant	110	+80
Diplôme d'État de moniteur éducateur	40	+30
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie en structure collective	30	+30
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	20	ns
Diplôme d'État d'assistant de service social	10	+10
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	10	ns
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie à domicile	<5	ns
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	<5	ns
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	<5	ns



16 – Sanitaire et social (certifications autres ministères)

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

5 890 sortant-es (+330 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +6%)

3 320 en voie scolaire/étudiant-es soit 59% des effectifs

18 diplômes préparés dont 8 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-140 sortant-es
soit -4 %
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



810 en alternance soit 11% des effectifs

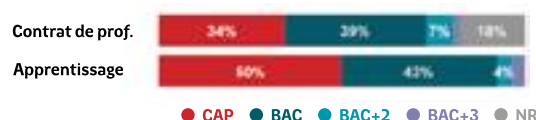
13 certifications préparées
5 uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
4 autres titres inscrits au RNCP
8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

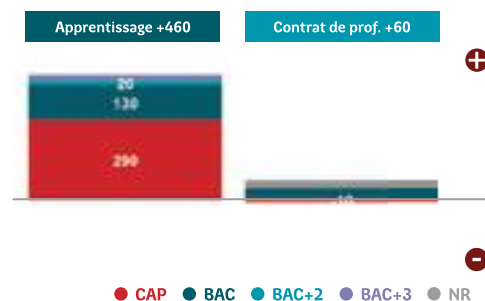


+520 sortant-es
soit +174 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

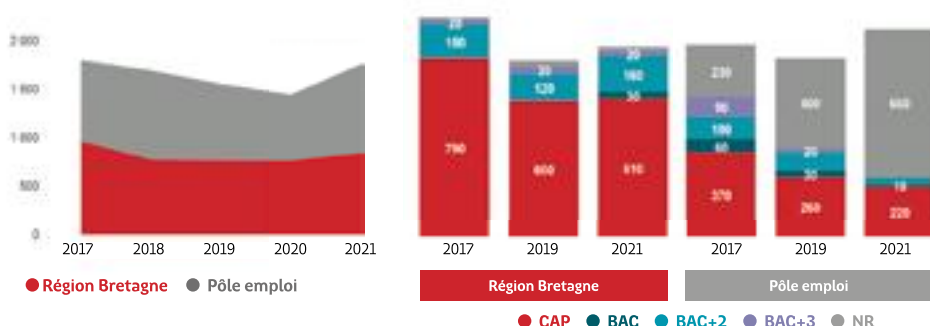


1 760 en formation continue (+610 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 29% des effectifs

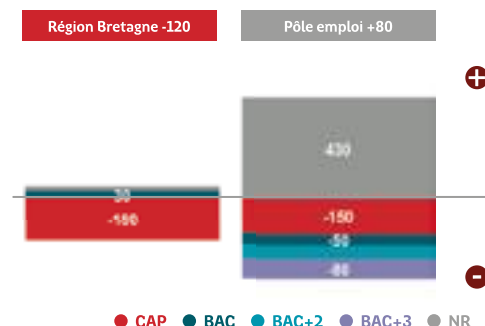
29 certifications préparées
28 uniquement en formation continue
4 titres professionnels
12 autres titres inscrits au RNCP
10 diplômes

-40 sortant-es
soit -2 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



16 – Sanitaire et social

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

10 130 sortant-es

Sanitaire 3 900 sortant-es

soit **39 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 46 % BAC 8 % BAC+2 4 % BAC+3 34 % NR 9 %



85 % de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+120 +3 %



2017 51 % 7 % 3 % 34 % 5 %

Certifications	2 900	DE	74 %
Diplômes d'État (DE)	110	DE en apprentissage	3 %
Autres certifications (Hors DE)	240	en apprentissage	6 %
	110	en contrat de prof.	3 %
	140	en voie scolaire	4 %
	60	en FC-Région Bretagne	2 %
	330	en FC-Pôle emploi	8 %

-60	-2 %
+70	+175 %
+110	+85 %
-10	-8 %
-20	-13 %
-20	-25 %
+40	+14 %

Social 5 970 sortant-es

soit **59 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 39 % BAC 36 % BAC+2 12 % BAC+3 9 % NR 5 %



88 % de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-240 -4 %



2017 42 % 38 % 19 % 1 % 1 %

Certifications	1 010	DE	17 %
Diplômes d'État (DE)	110	DE en apprentissage	2 %
Autres certifications (Hors DE)	330	en apprentissage	6 %
	120	en contrat de prof.	2 %
	3 180	en voie scolaire	53 %
	770	en FC-Région Bretagne	13 %
	450	en FC-Pôle emploi	7 %

-460	-32 %
+80	+267 %
+330	ns
+80	+200 %
-110	-3 %
-110	-13 %
-50	-10 %

Autres formations du sanitaire et social 260 sortant-es

soit **3 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 0 % BAC 0 % BAC+2 0 % BAC+3 49 % NR 51 %



82 % de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+70 +37 %



2017 1 % 3 % 77 % 19 %

Certifications	110	DE	42 %
Diplômes d'État (DE)	-	DE en apprentissage	
Autres certifications (Hors DE)	10	en apprentissage	3 %
	<5	en contrat de prof.	1 %
	-	en voie scolaire	
	10	en FC-Région Bretagne	3 %
	140	en FC-Pôle emploi	52 %

-10	-8 %
+10	ns
ns	ns
ns	ns
ns	ns
+90	+180 %

Éléments de contexte



En 2022, la Bretagne compte plus de 3 400 000 habitants mais connaît un vieillissement supérieur à celui observé dans d'autres régions françaises. Ainsi, le nombre de personnes de plus de 60 ans est en forte augmentation (+ 19 600 par an en moyenne) et cette tendance va se poursuivre (de 30 % en 2022, la part des plus de 60 ans va passer à 35 % en 2040), mais avec des écarts selon les territoires. Ce vieillissement est notamment plus important dans les Côtes d'Armor, alors que la tendance est moins forte en Ille et Vilaine.



Le secteur sanitaire, social et médico-social représente une des premières filières d'emploi en Bretagne et occupe une place importante, notamment grâce à ses emplois non délocalisables. En 2018, la Bretagne comptait ainsi 206 400 professionnels du secteur sanitaire et social, auxquels il faut rajouter 45 700 personnes travaillant sur des fonctions support et transversales. Cinq métiers sont particulièrement représentés avec plus de 60 % des effectifs : infirmier-ère, aides-soignant-e, aide à domicile, assistant-e maternel-le, agent-e de services hospitaliers.



Comme sur l'ensemble du territoire national, la santé des breton-nes s'est améliorée au cours de la dernière décennie. Pour autant, la Bretagne présente des indicateurs plus défavorables notamment la surmortalité liée aux cancers et maladies cardio-respiratoires, à l'alcool, au suicide. Il est à noter que pour les personnes âgées de moins de 75 ans, près de la moitié des décès pourraient être évités. Les interventions autour de la prévention et de la promotion de la santé, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie sont donc essentielles pour réduire les inégalités de santé d'origine sociale, territoriale ou environnementale.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emploi

Ces dernières années, la crise sanitaire a considérablement impacté ce secteur. Ainsi, si ce dernier a pu bénéficier de différentes politiques publiques incitatives (« Ségur de la santé », plan de relance, plan « 1 jeune 1 solution », ...), les besoins de recrutement continuent à croître en lien avec l'évolution démographique de la population bretonne, mais aussi en raison des nombreux départs en retraite prévus pour les 10 prochaines années.

De fait, si les besoins sont forts sur l'ensemble des métiers du secteur, ils sont particulièrement importants pour les aides-soignant-es, infirmier-ères, éducateur-rices spécialisé-es, auxiliaires de puériculture et accompagnant-es éducatif-ves et sociaux-ales, comme le démontre la récente étude portée par la DARES. A titre d'exemple, entre 2019 et 2030, 10 000 créations d'emplois sont attendues chez les aides-soignant-es en Bretagne.

Besoins en compétences

L'accroissement des maladies chroniques, le vieillissement de la population, l'émergence de nouvelles organisations sanitaires et sociales et les évolutions technologiques de ces dernières années (intelligence artificielle, big data, ...) amènent à développer de nouvelles compétences et modes d'exercice.

Aussi, la diversification de l'offre de santé (ambulatoire, domiciliaire, services de prévention et de promotion de la santé, télémédecine/télésoin), ainsi que l'élargissement du champ de compétences et d'intervention des professionnels paramédicaux et du travail social apportent des réponses de proximité à la population bretonne.

L'offre de formation se veut donc évolutive et réactive afin de répondre aux nouvelles exigences et besoins du secteur, comme en témoignent les fréquentes réingénieries et révisions des référentiels de formation des filières sanitaires et sociales. Celles des diplômes d'Etat d'aide-soignante, d'auxiliaire de puériculture et d'accompagnant éducatif et social en sont des exemples récents.

Pour répondre aux évolutions des pratiques professionnelles et garantir une offre de formation adaptée aux besoins de la population et des apprenants, différents leviers sont identifiés :

- Le développement de la formation sous contrat d'alternance, dont l'apprentissage. Ce dispositif, encore peu présent dans le secteur sanitaire, social et médico-social, est en pleine expansion. En effet, il permet de répondre aux forts besoins de recrutements du secteur en favorisant la fidélisation des

futurs diplômés, tout en sécurisant, notamment sur le plan financier, les parcours de formation des élèves et étudiants.

- Le développement de modalités pédagogiques innovantes, basées notamment sur des formations mixtes (blended learning) et le décloisonnement des filières pour être en phase avec les compétences attendues dans l'exercice professionnel.
- L'expérimentation de passerelles entre les formations afin de pouvoir proposer différentes perspectives et parcours professionnels, et ainsi améliorer l'attractivité du secteur.
- Le renforcement de l'universitarisation des formations paramédicales et du travail social, facilitant la poursuite d'études pour les étudiants du secteur.
- Une meilleure articulation des dispositifs de formation et de leurs financements afin de sécuriser les projets de formation et leur faisabilité.

Orientations

- Travailler vers une mise en commun des indicateurs et données disponibles afin de pouvoir disposer d'une vision globale et concertée du secteur et de ses besoins emploi-formation en Bretagne.
- Améliorer l'attractivité des filières de formations en développant l'information, auprès des collégien-nes et des lycéen-nes, sur l'offre disponible et les possibilités d'accès aux formations sanitaires et sociales.
- Le « Ségur de la santé » avait ciblé 3 formations (aide-soignant-e, accompagnant-e éducatif-ve et social-e, infirmier-ère). Ces

efforts de formation doivent être confortés et développés en particulier sur la petite enfance, le grand âge et le domicile. Les campagnes de renouvellement des autorisations et des agréments pour les diplômes d'Etat 2023 et 2024, intégreront également ces priorités pour établir la carte et l'offre de formation.

En parallèle, l'Education nationale prévoit la transformation CAP ATMFC en CAP Accompagnement au Grand Age, avec la possibilité d'une Mention Complémentaire Aide à Domicile renouvelée.

- Conforter et développer les logiques

de parcours, en renforçant notamment l'articulation entre les filières du secteur portées par les Autorités académiques (CAP, bacs généraux, technologiques et professionnels) avec les diplômes d'Etat.

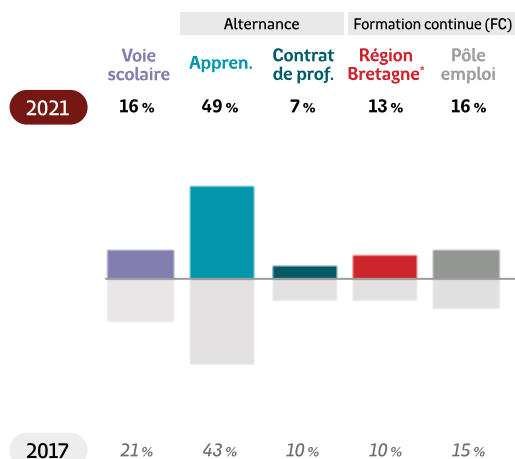
Pour cela, le Bac pro ASSP est désormais spécialisé dans les soins, facilitant ainsi la poursuite d'études en Institut de formation en soins infirmiers. Dans le même temps, le bac pro Animation enfance personnes âgées (AEPA) et le Bac pro Services aux personnes et animation des territoires (SAPAT) se sont spécialisés dans l'animation avec une possibilité de validation partielle du BPJEPS pour l'AEPA.

2 770 effectifs en formation

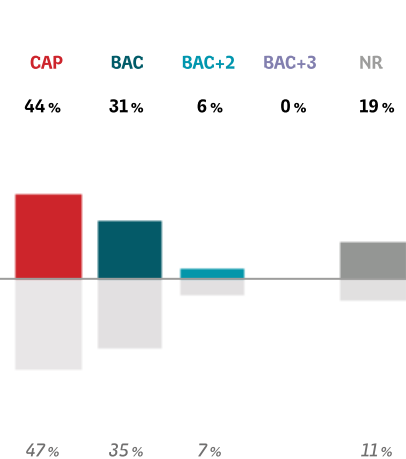
dont **1 640** sortant-es en 2021
2 % des sortant-es tous domaines
+25 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



88 % de femmes
+25 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

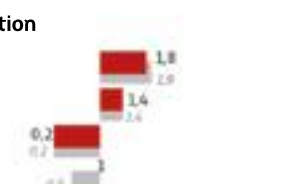
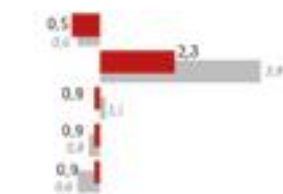
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

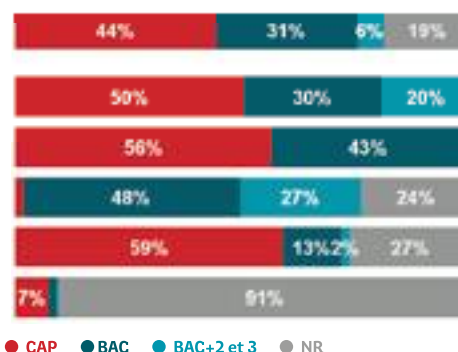
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

1 640 sortant-es

dont **260** en voie scolaire **16 %**
800 en apprentissage **49 %**
120 en contrat de prof. **7 %**
210 en FC-Région Bretagne **13 %**
250 en FC-Pôle emploi **16 %**



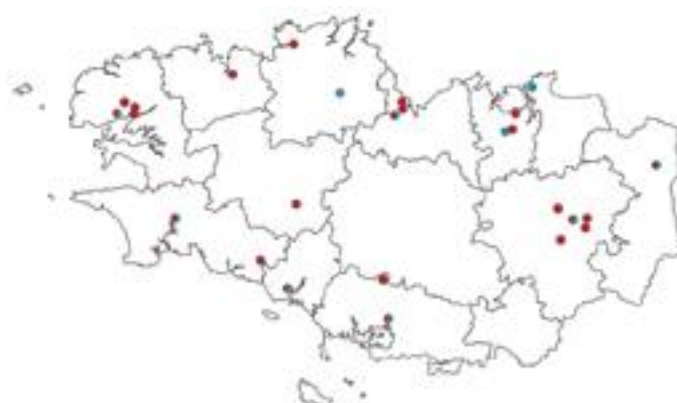
nb	évolution	nb	part en %	évolution
+330	+25 %	1 450	88 %	+260
-20	-9 %	240	95 %	-20
+230	+41 %	690	86 %	+160
-20	-11 %	110	92 %	-10
+70	+54 %	180	89 %	+70
+60	+31 %	220	88 %	+60

21 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **79 %** des sortant-es

Lieux de formation

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	CAP métiers de la coiffure	80	290	50
BAC	BP coiffure		240	
CAP	CAP esthétique cosmétique parfumerie	10	60	70
CAP	MC coiffure coupe couleur	40	100	
NP	Diplôme permettant d'exercer la fonction de conseiller funéraire et assimilé			100
BAC	Bac pro esthétique, cosmétique, parfumerie	80	10	
BAC	BP esthétique cosmétique parfumerie		60	
BAC	Intervenant spa et bien-être		30	20
BAC+2	BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option A : management	30	<5	10
CAP	Stylisme onguilaire			10



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

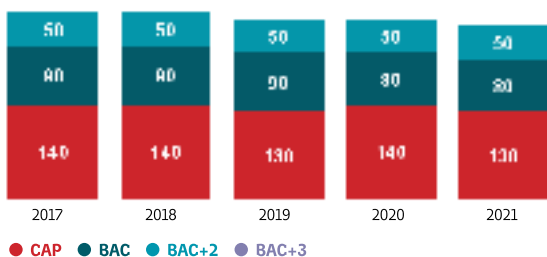
1 640 sortant-es (+330 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +25%)

260 en voie scolaire/étudiant-es

soit 16% des effectifs

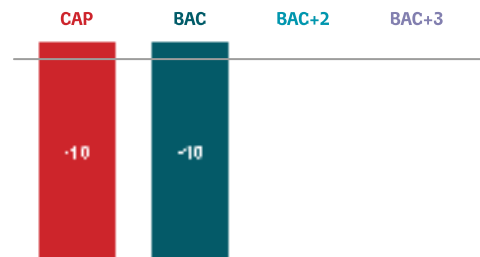
7 diplômes préparés dont 2 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-20 sortant-es
soit -9%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



920 en alternance

soit 56% des effectifs

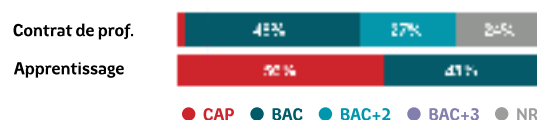
9 certifications préparées dont 3 uniquement en apprentissage
2 autres titres inscrits au RNCP
7 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

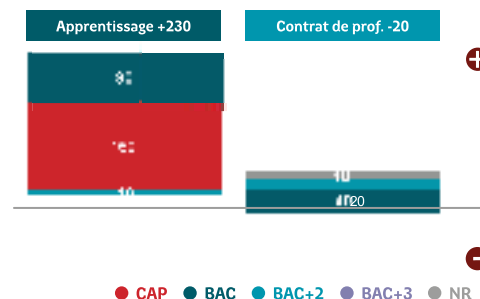


+210 sortant-es
soit +31%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

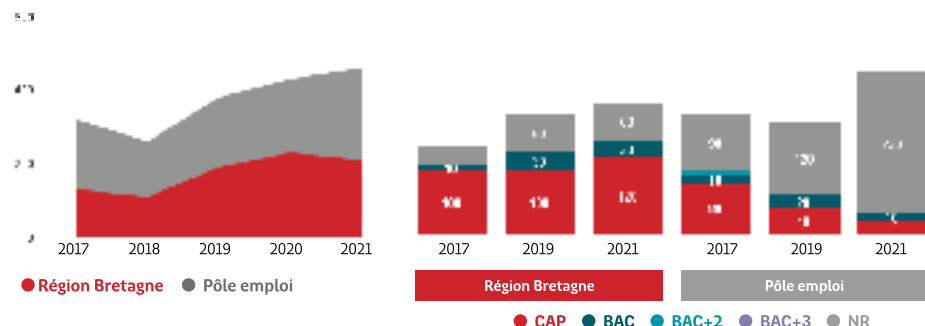


460 en formation continue (+610 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

soit 28% des effectifs

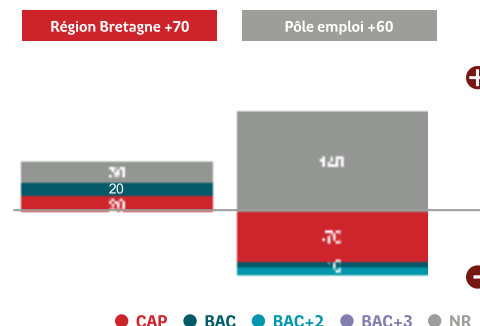
14 certifications préparées dont 10 uniquement en formation continue
7 autres titres inscrits au RNCP
3 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



+130 sortant-es
soit +40%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation





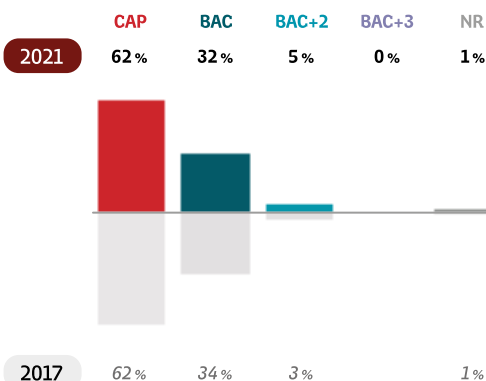
17 – Soins personnels

Envoyé en préfecture le 13/04/2023
Reçu en préfecture le 13/04/2023
Affiché le
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

1 640 sortant-es

Coiffure 900 sortant-es

soit **55 %** des sortant-es du domaine



84 % de femmes

900 Coiffure

dont	130	en voie scolaire	14 %
	630	en apprentissage	70 %
	90	en contrat de prof.	10 %
	50	en FC-Région Bretagne	6 %
	<5	en FC-Pôle emploi	0 %

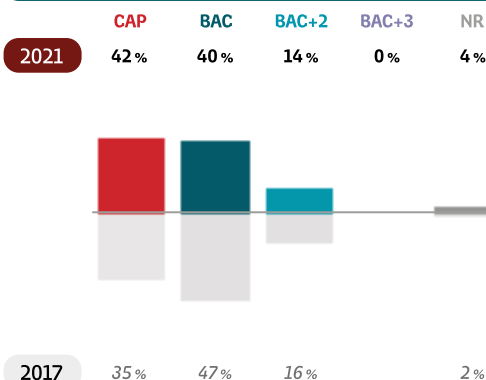
Évolution entre 2017 et 2021

+160 +22 %

ns	ns
+180	+40 %
ns	ns
+10	+25 %
-40	-100 %

Esthétique 390 sortant-es

soit **24 %** des sortant-es du domaine



99 % de femmes

390 Esthétique

dont	130	en voie scolaire	34 %
	140	en apprentissage	35 %
	20	en contrat de prof.	6 %
	80	en FC-Région Bretagne	20 %
	20	en FC-Pôle emploi	5 %

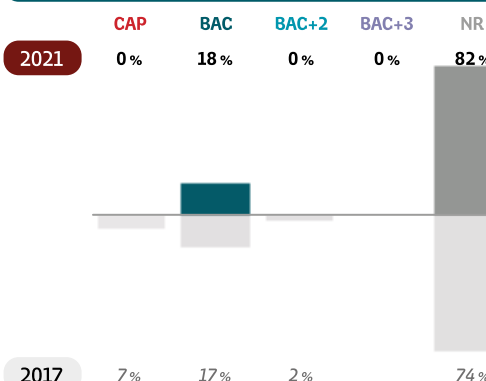
Évolution entre 2017 et 2021

ns ns

-20	-13 %
+20	+17 %
ns	ns
+20	+33 %
-30	-60 %

Autres soins personnels 350 sortant-es

soit **21 %** des sortant-es du domaine



87 % de femmes

350 Autres soins personnels

dont	-	en voie scolaire	
	30	en apprentissage	10 %
	10	en contrat de prof.	3 %
	80	en FC-Région Bretagne	22 %
	230	en FC-Pôle emploi	66 %

Évolution entre 2017 et 2021

+170 +94 %

+30	ns
-20	-67 %
+50	+167 %
+120	+109 %

Éléments de contexte



Près de 6 000 établissements en Bretagne :

- **4 100 dans le domaine de la coiffure**, sous différents statuts : indépendants (de l'ordre des 3/4 des établissements et plus de la moitié des actifs), sous enseigne ou à domicile, **d'une taille moyenne de 2,1 salarié-es.**
- **1 800 dans le domaine des soins esthétiques**, dont 77% n'ont pas de salarié et 20% emploient 1 à 5 salariés.
- Des établissements dans le domaine des soins funéraires.
- **Une activité de soins esthétiques en fort développement, en particulier en milieu urbain.**
- **Une croissance plus modérée de l'activité de coiffure**, concomitante du développement de nouveaux modes d'exercice (coiffure à domicile [une activité qui a triplé en 10 ans], interventions en EPHAD) et une diversification d'activité (services esthétiques complémentaires (soins du visage, ongles, maquillage...)).

- **Des emplois présents sur l'ensemble de la Bretagne**, avec une densité moyenne de 12 établissements pour 10000 habitants en coiffure (moindre dans l'est du territoire) et 6 établissements pour 10000 habitants en esthétique (moindre dans l'ouest de la région).



11 000 actifs en coiffure/esthétique
5 000 salarié-es au sein des établissements de moins de 20 salarié-es

- 4 200 emplois salariés en coiffure (4,5% du volume national).
- 800 emplois salariés en esthétique (3% du volume national).

Un volume d'emplois quasi-stable entre 2015 et 2020 (+1 %), avec des dynamiques contrastées entre la coiffure et l'esthétique : -2% dans la coiffure et +25 % en esthétique. **Un nombre de micro-entrepreneurs en hausse** de 36% entre 2014 et 2019 (1 800 en 2019).

Un effectif non salarié, féminin à 83 % (91 % pour la coiffure à domicile) et âgé de 48,5 ans en moyenne (55 % de « plus de 50 ans »).

Un effectif salarié majoritairement :

- **En CDI** (à plus de 75 %).
- **A temps complet** : 82 % des salarié-es travaillent 35h ou 39h/semaine.
- **Féminin** (à 88 % en coiffure, 92 % en esthétique)
- **Titulaire d'une qualification de niveau 3 ou 4.**
- **Relativement jeune** : les « moins de 25 ans » représentent environ 31 % de l'effectif salarié en coiffure et 45 % en esthétique.



1800 projets de recrutements recensés sur les métiers de coiffeur·euses - esthéticien·nes par l'enquête Besoins de main d'œuvre 2022 de Pôle emploi, **dont 71 % jugés difficiles.**

Une tendance à l'augmentation des tensions sur les métiers au cours de ces dernières années.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

En coiffure, des besoins en recrutements liés au nombre important de salons que compte la Bretagne et à une durée moyenne d'exercice salarié relativement faible (7 ans). À noter que l'amélioration des conditions de travail (temps de travail moins fractionné) et de l'ergonomie dans les pratiques professionnelles pourrait avoir un impact favorable sur la durée d'exercice. Des besoins par ailleurs **majorés localement du fait de pics saisonniers d'activité sur le littoral.**

En esthétique, des besoins modérés au vu du développement, sur les années récentes, de microentreprises qui offrent des « mini-prestations » en esthétique.

Sur ces deux métiers, au plan national, sur la période 2019-2030, les entrées de jeunes formés sur le marché du travail excéderaient les besoins de recrutement induits par les départs en fin de carrière, réduisant ainsi les tensions potentielles.

Besoins en compétences

En coiffure :

- **Un besoin de qualification au niveau CAP**, qui permet d'acquérir les bases du métier dans tous ses aspects, **ainsi qu'au niveau BP**
- Des compétences spécifiques attendues sur la coiffure hommes.

En esthétique,

- **Un besoin de qualification au niveau CAP et au niveau BP.**
- Un besoin au niveau **BTS sur les fonctions de management.**
- **Des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques très rapides** impactant les métiers de l'esthétique (outils connectés, utilisation de la technique de « lumière pulsée »).
- la nécessité de « soft skills », en particulier.

Orientations

Une seconde par famille de métiers qui permet de découvrir les 2 spécialités.

En coiffure :

- A court terme, maintenir l'offre de **formation initiale sous statut scolaire** actuellement bien répartie territorialement, dans un contexte de rénovation récente du CAP métiers de la coiffure (rentrée 2019) et de la création du bac pro métiers de la coiffure (rentrée 2020).

Un point d'étape à conduire à mi-parcours.

- Conduire une réflexion spécifique concernant le BTS métiers de la coiffure, qui souffre d'un défaut d'attractivité et de la concurrence du Brevet des Métiers.
- Maintenir l'offre de **formation continue** par la voie des dispositifs de qualification individuels, notamment pour la formation de personnes en reconversion, en CAP coiffure 1 an.

En esthétique :

- Dans un contexte de rénovation des diplômes dans le domaine de l'Esthétique Cosmétique Parfumerie, et compte tenu des ouvertures intervenues ces dernières années, stabiliser l'offre de **formation initiale.**
- Maintenir la **formation continue** par la voie des dispositifs de qualification individuels, notamment sur le « CAP esthétique cosmétique parfumerie » et la qualification « intervenant SPA ».

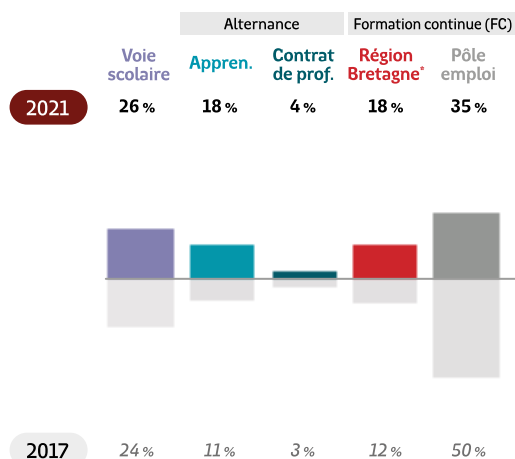


2 730 effectifs en formation

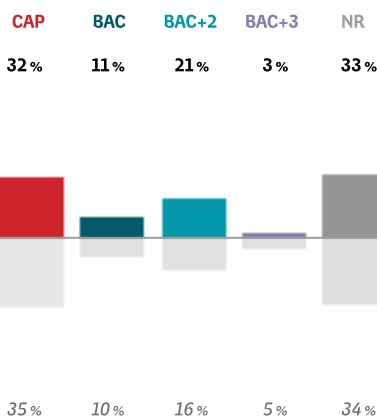
dont **1 690** sortant-es en 2021
2 % des sortant-es tous domaines
-14 % entre 2017 et 2021
+3 % pour l'ensemble des domaines



35 % de femmes
-20 % par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

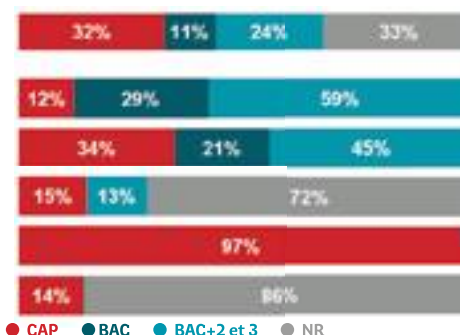
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

1 690 sortant-es

dont **440** en voie scolaire **26 %**
290 en apprentissage **18 %**
70 en contrat de prof. **4 %**
300 en FC-Région Bretagne **18 %**
590 en FC-Pôle emploi **35 %**



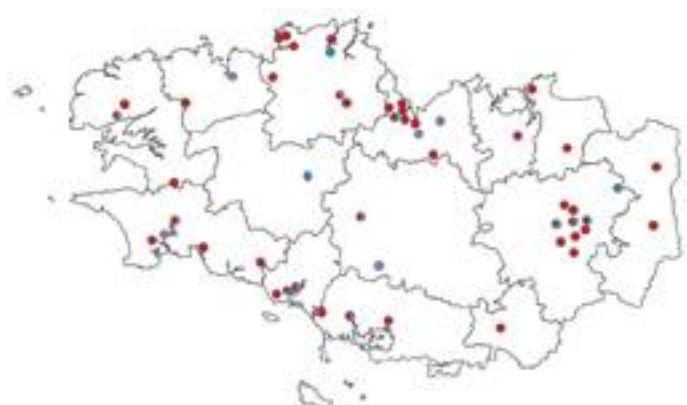
nb	évolution	nb	part en %	évolution
-280	-14 %	580	35 %	-150
-30	-6 %	170	39 %	+10
+80	+39 %	90	32 %	+20
0	0 %	20	32 %	-10
+70	+29 %	120	39 %	ns
-400	-40 %	180	31 %	-170

46 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **50 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène		30	100
BAC+2	BTSA gestion et protection de la nature	90	30	
NP	Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP 1) - diplôme d'agent de service			110
CAP	CQP agent de prévention et de sécurité			90
BAC+2	DUT hygiène, sécurité, environnement	70	20	<5
CAP	CAP agent de propreté et d'hygiène		70	
BAC	Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune	70		
BAC	Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	10	60	
CAP	CAP gardien d'immeubles			50
BAC	Bac pro métiers de la sécurité	50		

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

1 690 sortant·es (-280 sortant·es entre 2017 et 2021, soit -14 %)

440 en voie scolaire/étudiant·es soit 26 % des effectifs

13 diplômes préparés dont 7 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-30 sortant·es
soit -6 %
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



360 en alternance soit 21 % des effectifs

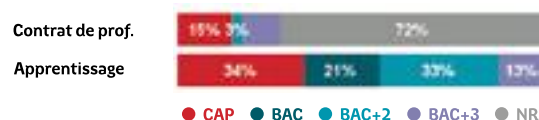
11 certifications préparées dont 4 uniquement en apprentissage
 1 titre professionnel
 1 autre titre inscrit au RNCP
 9 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

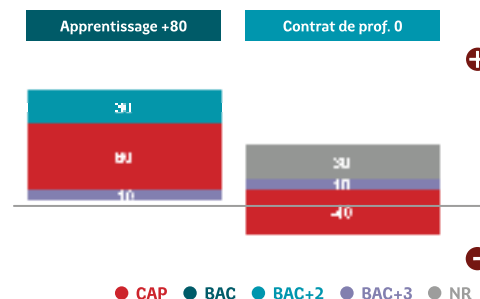


+80 sortant·es
soit +30 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



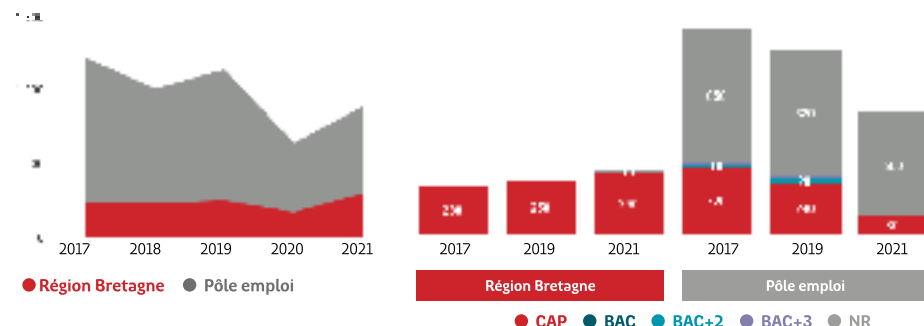
Variation par niveau de formation



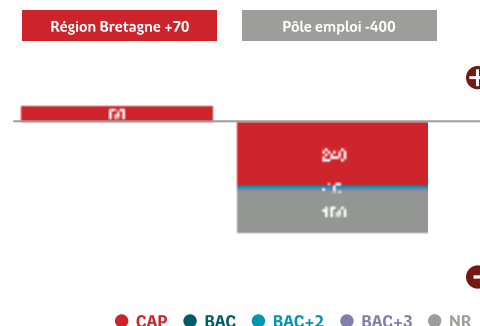
890 en formation continue (+910 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 52 % des effectifs

30 certifications préparées dont 28 uniquement en formation continue
 3 titres professionnels
 7 autres titres inscrits au RNCP
 4 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



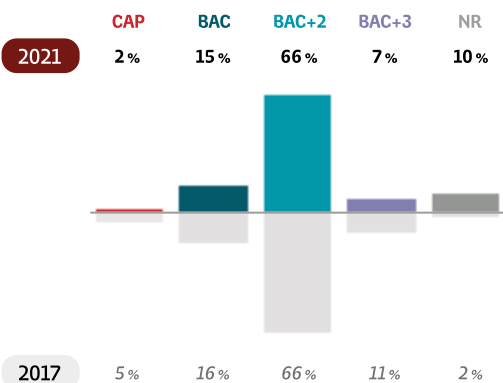
Variation par niveau de formation



1 690 sortant-es

Environnement - Valorisation des déchets 460 sortant-es

soit 27 % des sortant-es du domaine



460 Environnement - Valorisation des déchets

dont

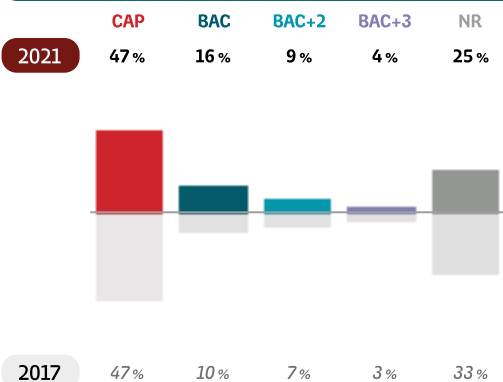
Catégorie	Nombre	en %
en voie scolaire	320	69 %
en apprentissage	80	18 %
en contrat de prof.	10	3 %
en FC-Région Bretagne	20	3 %
en FC-Pôle emploi	40	8 %

38 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+60	+15 %
+30	+10 %
+20	+33 %
+10	ns
ns	ns
+20	+100 %

Propreté 470 sortant-es

soit 28 % des sortant-es du domaine



470 Propreté

dont

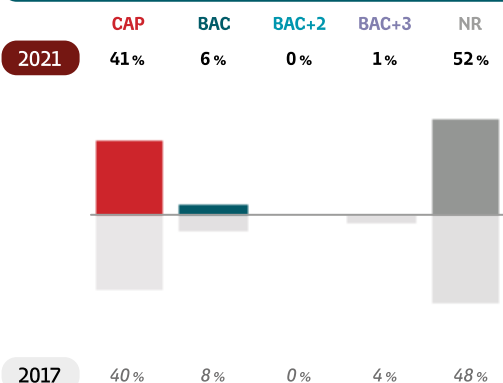
Catégorie	Nombre	en %
en voie scolaire	40	8 %
en apprentissage	210	45 %
en contrat de prof.	30	6 %
en FC-Région Bretagne	100	21 %
en FC-Pôle emploi	90	20 %

53 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
-150	-24 %
ns	ns
+70	+50 %
-20	-40 %
-10	-9 %
-190	-68 %

Sécurité 750 sortant-es

soit 45 % des sortant-es du domaine



750 Sécurité

dont

Catégorie	Nombre	en %
en voie scolaire	80	11 %
en apprentissage	<5	0 %
en contrat de prof.	30	4 %
en FC-Région Bretagne	180	24 %
en FC-Pôle emploi	460	61 %

22 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
-200	-21 %
-50	-38 %
-10	-100 %
+20	+200 %
+80	+80 %
-230	-33 %

Environnement

Éléments de contexte



Des métiers se rapportant à la gestion de l'eau, à la préservation des milieux naturels et au recyclage (collecte, traitement et valorisation des déchets).

120 établissements dans le recyclage des déchets en Bretagne dont 79 % ont moins de 20 salarié-es.

Plus de 700 collectivités intervenant, aux côtés des entreprises de la filière de l'eau, dans le domaine des services d'eau potable et d'assainissement.



1 150 salarié-es dans la filière du recyclage des déchets, à 40 % sur des emplois relevant de la maintenance et de l'exploitation (71 % d'ouvriers ; 25 % de femmes ; 87 % de salarié-es en CDI)

De l'ordre de 1 600 salarié-es au sein des entreprises de la filière de l'eau sur les métiers techniques d'exploitation (distribution, traitement, contrôle, maintenance...), dont 90 % en CDI, 21 % de femmes, 33 % de « plus de 50 ans ».



Un volume d'emplois en croissance au plan national, de près de 10 % depuis 2016, **dans le domaine du recyclage**.

Des tensions sur les métiers d'opérateur de tri (62 % des projets de recrutement jugés difficiles).

Au plan national, une légère baisse (- 1 %) du nombre d'emplois dans la filière de l'eau depuis 2010.

Une filière du recyclage participant à la mise en œuvre de la transition écologique à travers la réduction de l'enfouissement des déchets et de la consommation des ressources (loi AGECL - Anti-gaspillage pour une économie circulaire - de 2020 ; REP- Responsabilité élargie du producteur - en 2025), en lien avec le Plan régional de Gestion des Déchets et la Feuille de Route régionale de l'Economie circulaire.

Une filière de l'eau confrontée, du fait du changement climatique, à la **gestion de la raréfaction de la ressource** et à de nouveaux enjeux de protection des milieux naturels.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national,

- Dans la filière du recyclage, 1 000 remplacements de départs à la retraite chaque année et environ 8 000 créations d'emplois d'ici à 2030 (à plus d'un tiers sur les métiers de l'exploitation et de la maintenance).
- Dans la filière de l'eau dans sa globalité, 13 000 recrutements à horizon 2025 (dont près de 50% à des fins de renouvellement des effectifs).

Besoins en compétences

Sur le recyclage des déchets :

- Besoin de qualification sur le métier d'opérateur-riche de tri et de technicien-ne de traitement des déchets / technicien-ne valoriste, avec des connaissances sur la toxicologie des matériaux et le « cycle de vie » des produits, dans une perspective de réemploi.

Sur la gestion de l'eau :

- Besoin d'ingénieur-es et de technicien-nés qualifié-es sur la collecte et l'analyse de données.
- Compétences attendues en matière de gestion de projet ainsi que de conseil, notamment aux agriculteur-ices, sur la gestion des milieux aquatiques.
- Au vu des réglementations sur la protection des milieux naturels contre les pollutions, besoin de qualification sur des métiers faisant le lien entre la technique et l'écologie (technicien-ne de rivière...).

Orientations

Des formations proposées au sein de l'Education Nationale et de l'Enseignement agricole.

- Renforcer l'attractivité des formations existantes, en développant les partenariats avec les acteurs économiques.
- Dans le cadre de la démarche pluriannuelle relative à la carte des formations professionnelles initiales, conduire une analyse permettant de définir les perspectives d'évolution de l'offre en lien avec la transition environnementale, notamment dans les domaines de l'eau, de la protection de la nature et de l'économie circulaire.
- Dans le cadre de la **formation continue**, développer des formations spécifiques visant les compétences de réception et de valorisation des déchets, de gestion des biodéchets.

Propreté

Éléments de contexte



Des actifs relevant très majoritairement du secteur de la Propreté et des services associés ainsi que de la fonction publique, en particulier territoriale et hospitalière, exerçant dans des environnements de travail diversifiés (locaux industriels et commerciaux, tertiaires, établissements de santé, scolaires, espaces de loisirs, espaces urbains).

Près de 560 établissements relevant spécifiquement du secteur de la propreté en Bretagne (3,7 % du national) dont 46 % ont moins de 11 salarié-es.



Dans le secteur de la propreté, 21 400 salarié-es exerçant des métiers techniques (agent-e de propreté, laveur-euse de vitres, agent-e machiniste, agent-e d'entretien et de rénovation, agent-e de bio-nettoyage, agent-e en ultra-propreté) ou d'encadrement (chef-fe d'équipe, chef-fe de site, responsable de secteur, responsable d'exploitation).

- 64 % de femmes.
- 50 % de « plus de 45 ans », avec une pyramide des âges vieillissante en raison de la part importante des actifs exerçant ces métiers en seconde partie de carrière.
- 90 % d'ouvriers non qualifiés, 2,5% de cadres (taux faible en dépit des possibilités d'évolution professionnelle au sein du secteur).
- 80 % de qualifications de niveau 3 et infra ; la présence de salariés en situation d'illettrisme ou allophones.
- 81 % en contrat à durée indéterminée.
- Travaillant, à 47%, pour plusieurs entreprises (phénomène « multi-employeur-euses »)

La transition écologique impacte les activités et les métiers à travers la mise en œuvre de pratiques plus écoresponsables dans le domaine de la propreté et de la stérilisation.



Un taux de croissance moyenne annuelle de l'emploi de 2,5 % entre 2015 et 2020 dans le **secteur de la Propreté et des services associés**.

Un métier d'agent-e d'entretien des locaux en tension (74 % des projets de recrutement sont jugés difficiles).

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- Au plan régional, l'équivalent de **40 % des postes d'agents d'entretien** en 2019 seront à pourvoir sur la période **2019-2030**.
- 92 % de ces besoins (23 000) sont liés à des départs de fin de carrière et 2 000 à des créations nettes d'emplois.

Besoins en compétences

Dans le secteur de la propreté :

- Des besoins à la fois aux niveaux CAP, Bac Pro, BTS.
- Pour une partie des salarié-es, un besoin de **renforcement des savoirs de base**.

- **Au regard du développement du travail en journée ou en continu, la nécessité de « soft skills »** permettant la co-activité (nettoyage des lieux quand les personnes y travaillent) : capacité à travailler en équipe .
- **Des aptitudes à utiliser des outils numériques** (applications embarquées, tablettes, auto-laveuses ...).

Orientations

- Optimiser l'offre de formation déjà existante, sous statut scolaire, en développant son attractivité vis-à-vis des jeunes.
- Renforcer la collaboration entre les organisations professionnelles et les établissements/organismes de formation.
- Dans le secteur de la stérilisation,
 - améliorer l'accompagnement des jeunes dans le milieu hospitalier.
 - intégrer dans la formation des pratiques éco-responsables.
- En formation continue, au regard du développement par la branche de CQP (CQP Agent entretien et rénovation propreté, CQP Agent machiniste classique) à l'attention des personnes en seconde partie de carrière en particulier, stabiliser l'offre existante en veillant aux complémentarités au niveau territorial.

Sécurité

Éléments de contexte



Des métiers relevant de la fonction publique ou exercés au sein du secteur de la sécurité privée, dans des environnements de travail diversifiés (industrie, tertiaire, grande distribution, sites sensibles et stratégiques, sûreté aéroportuaire, événementiel).

90 établissements employeurs dans le secteur de la sécurité privée (2 % du volume national) :

- Dans le domaine de la surveillance humaine (gardiennage, patrouille, transport de fonds, enquêtes ; 83 % des entreprises) ou de la surveillance à distance (en lien avec les systèmes de sécurité).
- 95 % de moins de 20 salarié-es. Des grandes entreprises et entreprises intermédiaires prédominantes dans le transport de fonds.

Un taux d'auto-entrepreneuriat important (68 % d'entreprises sans salarié-e au plan national).

Un chiffre d'affaires national émanant à 80% des marchés privés et généré, depuis les années 2000, par une demande croissante pour la protection des biens et des personnes, l'intensification des contrôles dans les espaces publics et le contexte de nouvelles menaces .



Près de 3 800 salarié-es (ETP) dans le secteur de la sécurité privée (2 % des effectifs nationaux) :

- Un âge moyen de 41 ans
- 15 % de femmes (taux variable selon le domaine d'activité).
- 78 % d'agent-es d'exploitation, 12 % d'agent-es de maîtrise et 4 % de cadres.
- Une tendance à l'augmentation du taux d'encadrement intermédiaire.
- Plus de 90 % en contrat à durée indéterminée.
- 83 % occupant un emploi à temps plein.

Des métiers soumis à des contraintes réglementaires : carte professionnelle délivrée pour 5 ans par le Conseil national des activités privées de sécurité, dont le renouvellement est conditionné par le suivi d'une formation continue « maintien et actualisation des compétences ».



Une croissance moyenne annuelle de l'emploi de 2,5 % entre 2015 et 2020.

Des offres d'emploi en augmentation sur la période récente.

Des métiers d'agent-e de sécurité dans la vidéosurveillance, d'agent-e de prévention en sécurité en tension (1580 projets de recrutements recensés en 2022, jugés difficiles à hauteur de 79 %) :

- en raison du fort taux de turn-over et des conditions de travail peu attractives (horaires décalés et atypiques, astreintes, rémunération, faibles perspectives d'évolution professionnelle).
- du fait des nouvelles contraintes liées à la loi sur la sécurité intérieure de 2022.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- **Au plan national, un besoin structurel annuel de 10 à 15 000 agents sur la sécurité privée** (dont 1 000 à 1 500 sur les métiers en lien avec la télésurveillance).
- Un **besoin conjoncturel** de 20 000 à 30 000 agents **pour les JO et JOP 2024**, dont 30% d'agents de sécurité en lien direct avec le public, 30% d'agents en charge de missions de gardiennage et de surveillance, 10% d'agents sur des missions d'encadrement.
- En **Bretagne, des besoins en recrutements saisonniers** importants du fait de nombreuses manifestations culturelles.

Besoins en compétences

- **Des besoins au niveau 3** sur le Titre à finalité professionnelle « Agent-e de prévention et de sécurité 175 heures », avec éventuellement une certification complémentaire SSIAP (sécurité incendie).
- **Des besoins au niveau 5 pour des fonctions d'encadrement.**
- **En lien avec la transition numérique, des besoins à des niveaux de qualifications plus élevés**, pour la maîtrise de nouveaux outils: rondes par vidéo-surveillance, outils de reconnaissance faciale et digitale, pilotage de drone....

Pour les agents d'exploitation,

- Une acculturation suffisante au numérique.
- Des capacités **d'autonomie, d'anticipation, de résistance au stress**.
- Des **compétences relationnelles** en lien avec l'information et l'orientation des publics.
- Des **compétences linguistiques** de base, en particulier en anglais.

Orientations

Des difficultés d'accueil des élèves en Périodes de formation en milieu professionnel (en particulier au sein du secteur de la sécurité publique).

- Analyser les perspectives d'évolution de l'offre de **formation initiale** en CAP et en Bac professionnel, au regard du récent développement de l'offre, tenant compte en particulier des parcours, des résultats

d'insertion ainsi que des évolutions en cours.

- A court terme, stabiliser la capacité de formation du BTS Management opérationnel de la sécurité ; A moyen terme, réinterroger l'offre de niveau 5 à l'est du territoire régional, au regard des résultats d'insertion et des besoins structurels de postes d'encadrement intermédiaire.

- Stabiliser l'offre de **formation continue**, en visant la complémentarité à l'échelle des territoires .

- Mener des actions d'information et encourager les immersions en entreprise pour faire connaître la réalité des métiers (diversité des métiers...).

- Encourager l'équilibre filles-garçons.



19 – Arts et spectacles

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

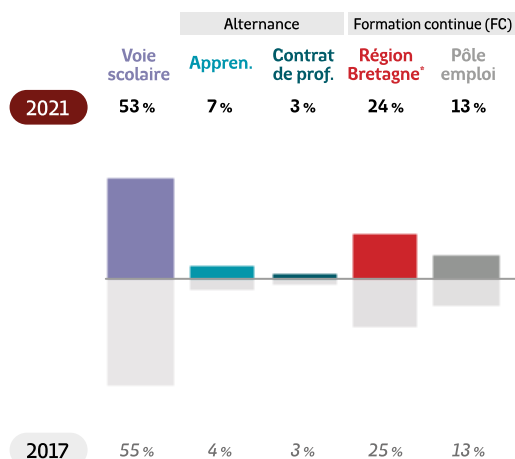
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

1 800 effectifs en formation

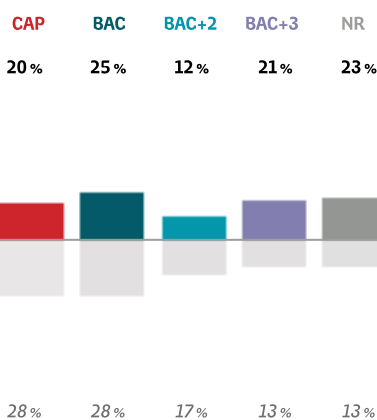
dont **950** sortant-es en 2021
1% des sortant-es tous domaines
+32% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



52% de femmes
+43% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

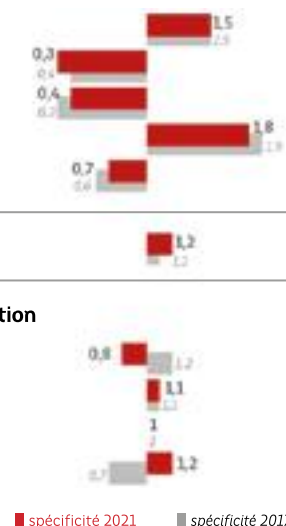
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

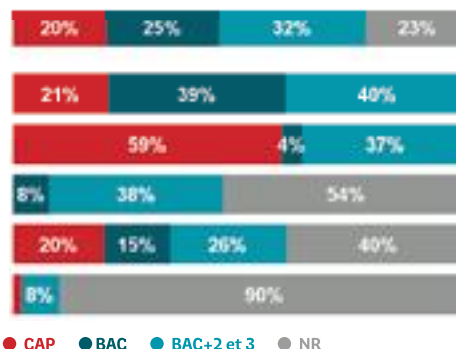
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

950 sortant-es

dont **500** en voie scolaire 53%
70 en apprentissage 7%
30 en contrat de prof. 3%
230 en FC-Région Bretagne 24%
120 en FC-Pôle emploi 13%



nb	évolution	nb	part en %	évolution
+230	+32%	490	52%	+150
+110	+29%	290	57%	+90
+40	+119%	20	25%	+10
+10	+24%	10	32%	ns
+50	+30%	110	47%	+20
+20	+24%	70	58%	+30

48 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **49%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+3	DNA métiers d'art et du design	130		
CAP	CAP ébéniste	40	20	10
CAP	CAP signalétique et décors graphiques	20	20	
BAC	BT métiers de la musique	40		
BAC+2	DEUST sciences, technologies, santé spécialité technicien des médias interactifs et communicants	30	<5	10
CAP	CAP art et techniques de la bijouterie-joaillerie option bijouterie-joaillerie			30
CAP	CAP horlogerie	30		
BAC+3	Licence pro mention techniques du son et de l'image	30		<5
BAC	Bac pro artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel	20		
BAC	BMA spécialité horlogerie	20		

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

950 sortant·es (+230 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +32%)

500 en voie scolaire/étudiant·es soit 53% des effectifs

19 diplômes préparés dont **13** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+110 sortant·es
soit +29 %
entre 2017 et 2021

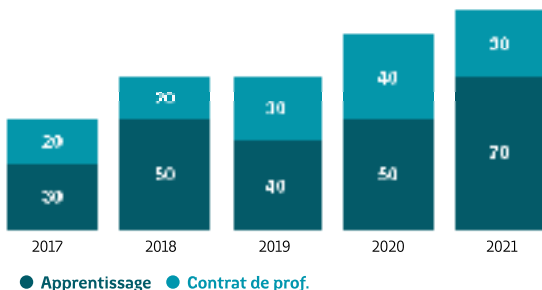
Variation par niveau de formation



100 en alternance soit 10% des effectifs

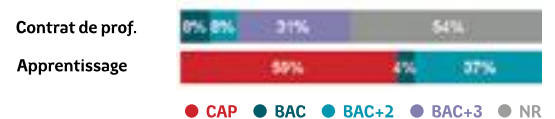
8 certifications préparées dont **5** uniquement en apprentissage
8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

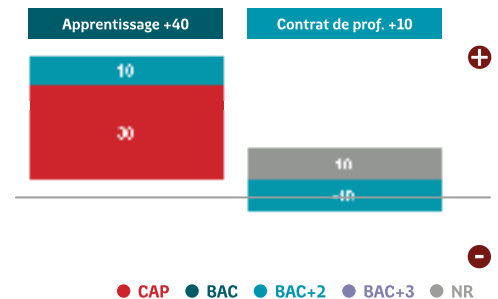


+40 sortant·es
soit +81 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

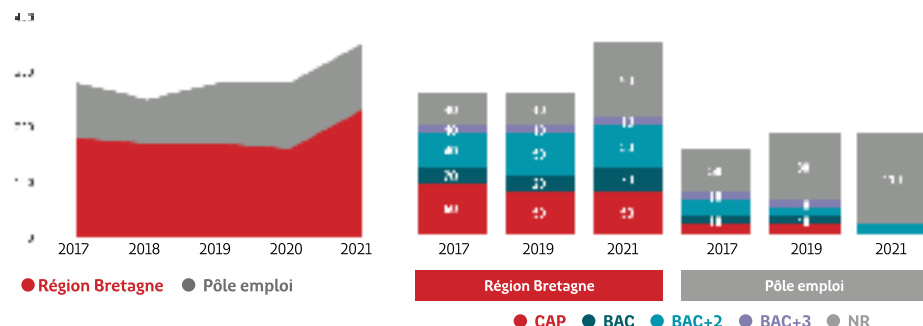


350 en formation continue (+290 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 37% des effectifs

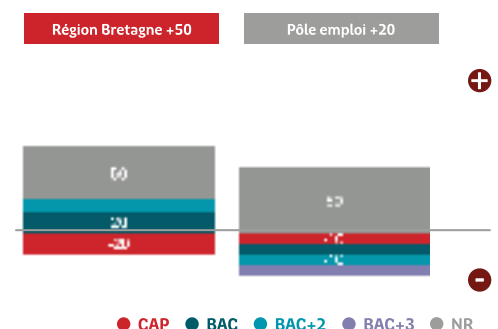
29 certifications préparées **24** uniquement en formation continue
2 titres professionnels
14 autres titres inscrits au RNCP
9 diplômes

+70 sortant·es
soit +28 %
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





19 – Arts et spectacles

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

950 sortant-es

Arts et design 600 sortant-es

soit **64 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 32% BAC 27% BAC+2 1% BAC+3 25% NR 15%



2017 46% 34% 9% 1% 10%

58 % de femmes

dont **410** en voie scolaire **69 %**
40 en apprentissage **7 %**
10 en contrat de prof. **2 %**
80 en FC-Région Bretagne **14 %**
50 en FC-Pôle emploi **8 %**

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+170 +40 %

+140 +52 %

+20 +100 %

ns ns

-20 -20 %

+20 +67 %

Audiovisuel 190 sortant-es

soit **20 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 0% BAC 0% BAC+2 42% BAC+3 21% NR 37%



2017 1% 1% 43% 43% 12%

37 % de femmes

dont **50** en voie scolaire **29 %**
30 en apprentissage **13 %**
10 en contrat de prof. **5 %**
50 en FC-Région Bretagne **28 %**
50 en FC-Pôle emploi **25 %**

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+30 +19 %

-20 -29 %

+20 +200 %

ns ns

+20 +67 %

+10 +25 %

Spectacles 150 sortant-es

soit **16 %** des sortant-es du domaine

2021 CAP 0% BAC 44% BAC+2 17% BAC+3 3% NR 36%



2017 1% 43% 12% 16% 29%

48 % de femmes

dont **40** en voie scolaire **23 %**
- en apprentissage
<5 en contrat de prof. **3 %**
90 en FC-Région Bretagne **60 %**
20 en FC-Pôle emploi **14 %**

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+30 +25 %

ns ns

ns ns

+40 +80 %

-10 -33 %

Éléments de contexte



Un domaine regroupant les métiers des arts visuels, du spectacle vivant, de l'audiovisuel ainsi que les métiers d'art relevant de la bijouterie, la céramique, le verre, l'ameublement, la facture instrumentale...

Une activité économique soutenue par la dépense publique, fortement impactée par la crise sanitaire et toujours ralentie dans le contexte post-crise.

3 900 établissements dans la filière des métiers d'art, 95 % des ateliers d'art comptant un effectif de 1 à 3 personnes, avec un potentiel de développement économique et territorial important.

De l'ordre de **200 établissements dans le secteur de l'audiovisuel**, dont 33 % sont des structures associatives et 97 % comptent moins de 10 salariés permanents.

900 établissements dans le domaine du spectacle vivant.



23 400 actifs déclarent exercer une profession culturelle au titre de leur activité principale (moins de 2% de l'ensemble des actifs), dont :

- 56% de salarié-es.
- 44% de femmes.
- 37% dans les arts visuels et les métiers d'art.

24 000 emplois et 14 400 ETP (1,4 % des salarié-es du territoire) au sein du secteur culturel pris dans sa globalité, dont :

- 4 200 emplois dans le secteur des arts visuels. Des artisans d'art principalement sur la taille, le façonnage et le finissage de pierres, la fabrication de meubles ou de produits céramiques.

- 2 000 emplois dans le secteur de l'audiovisuel : 37 % de femmes, 10 % de plus de 55 ans, près de 70 % d'intermittents (titulaires de CCD d'usage).

- près de 5 000 emplois dans le secteur du spectacle vivant : 34 % de femmes, 9 % de plus de 55 ans, 76 % d'intermittents, une pluriactivité fréquente, particulièrement sur les profils techniques (les deux tiers ont plus de cinq employeurs, éventuellement dans un autre secteur professionnel).



Sur la dernière décennie, 2 % de hausse moyenne annuelle des effectifs sur les familles de métiers des arts plastiques et du spectacle.

Peu de difficultés de recrutement observées sur ces métiers.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national, entre 2019 et 2030,

- Une augmentation de 5 % des effectifs sur les métiers des arts, du spectacle et des activités récréatives, cette croissance bénéficiant particulièrement aux diplômés du supérieur et aux jeunes entrants sur le marché du travail.

Besoins en compétences

En arts et design :

- Outre les compétences techniques spécifiques à chaque métier d'art, des besoins en matière de promotion de la production (commercialisation en boutique et par internet, présence sur les salons, coopérations avec l'industrie du luxe...) ; compétences requises en gestion d'entreprise également.
- Polyvalence pour les artistes plasticien·nes dans un contexte où le développement d'installations « mixtes » (vidéo, multimédia...) permet de se démarquer dans le paysage culturel.

Dans l'audiovisuel :

- Adaptation à un contexte de diversification des formats et des normes d'écritures.
- Maîtrise du numérique et de techniques de prises de vues multiples.

Dans le domaine du spectacle vivant :

- Des compétences en matière de gestion d'entreprise qui doivent être associées à la démarche artistique.
- Polyvalence pour les technicien·nes dans un contexte où les structures se mutualisent.
- Capacité d'utilisation des réseaux sociaux à des fins de communication et de promotion ou d'animation de communautés d'utilisateur·rices.

Un secteur du spectacle vivant mettant en œuvre des pratiques responsables au regard de l'impact environnemental, contribuant à la transition écologique, sous l'impulsion notamment du Collectif des Festivals.

Orientations

De manière globale :

Au vu du diagnostic sur les emplois et les besoins en compétences des industries culturelles et créatives porté par le Campus d'Excellence « Education artistique et culturelle »,

- Construire de nouveaux projets dans le champ des industries culturelles et créatives, en partenariat avec le CMQ, dans le cadre de la stratégie d'accélération « France 2030 », avec une attention prioritaire aux métiers d'art, au design et à la création de mode, ainsi qu'aux technologies du son et de l'image.
- Réinterroger les FCIL afin de définir les perspectives d'évolution.

Concernant les métiers d'art et le design :

- Donner de la visibilité aux parcours de formation aux métiers d'art, qui sont indispensables au maintien des savoir-faire dans la restauration et la préservation du patrimoine notamment.
- Favoriser la bivalence en créant des modules de formation complémentaires sur un diplôme déjà existant (par exemple un module de graveur·euse pour le CAP de tailleur de pierre, très demandé lors de la restauration de bâtiments anciens).
- Encourager les formations sur la signalétique (CAP et BMA art graphique option A).
- Constituer un réseau d'établissements des métiers d'art dans le cadre du CMQ.

Concernant les métiers de l'audiovisuel :

- S'inscrire dans une perspective d'évolution à moyen terme, en lien avec les besoins du secteur.

Sur les métiers du spectacle vivant :

Des évolutions à apporter en lien avec les travaux du Comité régional des Professions du Spectacle (COREPS).

- Proposer une offre de formation continue permettant de développer des compétences techniques et artistiques nécessaires aux professionnels du secteur culturel.

Sigle	Définition
ASSP	Accompagnement, Soins et Services à la Personne
BIM	Building Information Modeling
BIM TP	Building Information Modeling
BMA	Brevet des Métiers d'Art
BPA	Brevet Professionnel - Agricole
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
BT	Brevet de Technicien
BTM	Brevet Technique des Métiers
BTMS	Brevet Technique des Métiers - Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur - Agricole
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle - Agricole
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
CPJEPS	Certificat Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CS	Certificat de Spécialisation
CTM	Certificat Technique des Métiers
CUMA	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DE	Diplôme d'Etat
DEJEPS	Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
DEUG	Diplôme d'Études Universitaires Générales
DEUST	Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
DRAJES	Direction régionale Académique de la jeunesse, à l'engagement et aux sports
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur

Sigle	Définition
EIL	Enseignement d'Initiative Locale
EMR	Énergies Marines Renouvelables
ETA	Entreprise de Travaux Agricoles
ETP	Équivalent temps-plein
ESS	Economie Sociale et Solidaire
FC	Formation continue
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FI	Formation initiale
IFAS	Institut de formation des Aides-soignants
MAP	Module d'Adaptation Professionnel
MC	Mention Complémentaire
MIL	Module d'Initiative Locale
MSA	Sécurité Sociale Agricole
PFMP	Période de Formation en Milieu Professionnel
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
TP	Titre Professionnel
TPE	Très Petites Entreprises

Niveau 3	Sorties après l'année terminale de CAP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première)
Niveau 4	Sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme
Niveau 5	Sorties avec un diplôme de niveau Bac +2 ans (BTS, DEUG, etc.)
Niveau 6	Sorties avec un diplôme de niveau égal à Bac+3 (BUT, Licence)

Tableau de synthèse

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Effectif sortant de dernière année de formation en 2021

Domaines de formation	Effectif	Part régionale	Part des femmes	Repartition des effectifs par dispositif					Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
				Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC + 2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
01 – Agriculture - Horticulture - Paysage	3 910	5 %	32 %	45 %	24 %	4 %	17 %	9 %	19 %	43 %	26 %	12 %	-4 %	+55 %	-22 %	+10 %	+10 %	+9 %
Productions agricoles et végétales	2420	62 %	41 %	51 %	20 %	5 %	16 %	9 %	13 %	45 %	29 %	13 %	-1 %	+92 %	-35 %	+15 %	+10 %	+11 %
Productions horticoles et maraîchères	270	7 %	54 %	20 %	7 %	-	38 %	34 %	3 %	40 %	20 %	37 %	-33 %	ns	ns	+11 %	ns	-7 %
Aménagements paysagers et travaux forestiers	1220	31 %	9 %	40 %	37 %	5 %	14 %	3 %	32 %	40 %	22 %	6 %	-4 %	+31 %	+50 %	-11 %	+33 %	+8 %
02 – Pêche - Transports maritimes - Élevages aquacoles	930	1 %	15 %	29 %	2 %	8 %	36 %	25 %	38 %	26 %	11 %	25 %	+9 %	ns	+103 %	+14 %	-27 %	+1 %
Pêche - Transports maritimes	700	76 %	17 %	20 %	-	10 %	40 %	29 %	50 %	14 %	9 %	28 %	+40 %	-100 %	+75 %	+17 %	-25 %	+6 %
Elevages aquacoles	70	7 %	16 %	65 %	10 %	3 %	-	22 %	0 %	35 %	41 %	25 %	-38 %	ns	ns	ns	-33 %	-42 %
Mécanique spécialisée marine	160	17 %	3 %	52 %	6 %	-	32 %	9 %	3 %	76 %	9 %	13 %	ns	ns	ns	ns	ns	+14 %
03 – Construction et réparation nautiques	280	0 %	17 %	22 %	7 %	8 %	59 %	3 %	36 %	21 %	9 %	35 %	ns	+82 %	ns	-10 %	ns	-3 %
Construction et maintenance nautique	230	82 %	18 %	27 %	4 %	9 %	56 %	4 %	43 %	25 %	0 %	32 %	ns	ns	+100 %	-13 %	ns	-4 %
Services nautiques	50	18 %	13 %		22 %	4 %	74 %	-	0 %	0 %	48 %	52 %	-100 %	ns	-100 %	+33 %	ns	ns
04 – Bâtiment - Travaux publics	5 710	8 %	14 %	26 %	37 %	5 %	21 %	11 %	51 %	22 %	16 %	11 %	-6 %	+51 %	+8 %	+4 %	-30 %	+8 %
Etudes bâtiment - Génie civil	790	14 %	32 %	53 %	14 %	5 %	10 %	18 %	0 %	29 %	53 %	18 %	-2 %	+450 %	+33 %	+14 %	+27 %	+22 %
Gros œuvre - Maçonnerie	1010	18 %	8 %	23 %	36 %	6 %	22 %	14 %	52 %	14 %	23 %	11 %	+5 %	+64 %	-14 %	ns	+27 %	+20 %
Second œuvre	1570	28 %	18 %	13 %	39 %	5 %	33 %	9 %	72 %	17 %	2 %	9 %	-9 %	+15 %	+50 %	-4 %	-38 %	-1 %
Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture	1830	32 %	8 %	28 %	45 %	4 %	17 %	7 %	56 %	31 %	5 %	8 %	-6 %	+41 %	-14 %	+19 %	ns	+17 %
Travaux publics	500	9 %	5 %	19 %	44 %	9 %	12 %	16 %	47 %	15 %	22 %	17 %	-29 %	+214 %	ns	ns	-75 %	-22 %
05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Electrotechnique	4 240	6 %	5 %	50 %	21 %	3 %	12 %	14 %	24 %	35 %	29 %	13 %	-3 %	+89 %	-25 %	+34 %	-27 %	+6 %
Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid	1020	24 %	2 %	31 %	38 %	3 %	19 %	9 %	42 %	28 %	21 %	9 %	-18 %	+81 %	-25 %	-17 %	-9 %	+4 %
Electronique - Electrotechnique	1620	38 %	7 %	61 %	12 %	2 %	2 %	23 %	2 %	30 %	46 %	23 %	+1 %	+111 %	-40 %	ns	-33 %	-4 %
Electricité - Fibre optique	1610	38 %	4 %	51 %	20 %	3 %	18 %	7 %	34 %	44 %	17 %	6 %	+1 %	+83 %	-29 %	+100 %	ns	+21 %
06 – Industries et agroalimentaire	7 260	10 %	30 %	43 %	15 %	12 %	12 %	17 %	7 %	19 %	45 %	29 %	+4 %	+131 %	+14 %	+8 %	-42 %	ns
Etude et réalisation industrielle	1760	24 %	24 %	59 %	19 %	12 %	2 %	7 %	1 %	5 %	81 %	13 %	+2 %	+371 %	+38 %	+300 %	-66 %	+8 %
Structures métalliques - Travail des métaux	1460	20 %	10 %	22 %	19 %	6 %	29 %	24 %	8 %	24 %	21 %	47 %	+23 %	+115 %	-10 %	+14 %	-53 %	-9 %
Mécanique - Automatismes	630	9 %	10 %	54 %	12 %	4 %	26 %	4 %	20 %	46 %	26 %	7 %	-3 %	+60 %	-40 %	-30 %	-88 %	-25 %
Maintenance industrielle	960	13 %	6 %	46 %	22 %	8 %	16 %	7 %	0 %	45 %	48 %	7 %	+10 %	+62 %	-11 %	-21 %	-53 %	-2 %
Industries agroalimentaires	790	11 %	51 %	34 %	11 %	32 %	3 %	20 %	11 %	1 %	43 %	44 %	-25 %	-20 %	+4 %	+200 %	-43 %	-19 %
Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)	740	10 %	49 %	65 %	10 %	1 %	7 %	16 %	3 %	9 %	68 %	21 %	+23 %	ns	-80 %	ns	-52 %	+7 %
Textile - Habillement - Cuir	930	13 %	91 %	28 %	4 %	20 %	5 %	42 %	10 %	20 %	7 %	63 %	+4 %	ns	+171 %	+67 %	+105 %	+72 %

				Repartition des effectifs par dispositif					Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
Domaines de formation	Effectif	Part régionale	Part des femmes	Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC + 2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
07 – Métiers de bouche	1 940	3 %	28 %	11 %	81 %	1 %	4 %	3 %	79 %	17 %	0 %	4 %	-6 %	+15 %	-45 %	+35 %	-56 %	+6 %
08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme	4 320	6 %	49 %	32 %	23 %	5 %	17 %	23 %	41 %	19 %	14 %	26 %	-5 %	+23 %	-56 %	ns	-4 %	-5 %
Hôtellerie	390	9 %	56 %	15 %	1 %	3 %	32 %	48 %	8 %	21 %	21 %	51 %	-57 %	-50 %	-80 %	+33 %	-14 %	-25 %
Restauration	3320	77 %	43 %	30 %	28 %	5 %	15 %	21 %	52 %	20 %	4 %	23 %	+2 %	+22 %	-62 %	+4 %	+8 %	+1 %
Tourisme	500	12 %	81 %	62 %	6 %	7 %	17 %	8 %	2 %	15 %	76 %	7 %	-6 %	ns	ns	ns	+100 %	+9 %
Autres formations	110	2 %	53 %	-	-	19 %	14 %	67 %	0 %	0 %	0 %	100 %	ns	ns	-33 %	-75 %	-56 %	-58 %
09 – Sport - Animation	1 260	2 %	44 %	18 %	30 %	5 %	34 %	14 %	6 %	48 %	23 %	23 %	+73 %	+1522 %	+91 %	ns	-34 %	+44 %
Animation	430	34 %	67 %	27 %	8 %	5 %	35 %	25 %	10 %	27 %	36 %	27 %	+100 %	ns	ns	ns	-21 %	+23 %
Sport	830	66 %	32 %	13 %	41 %	5 %	33 %	8 %	4 %	59 %	16 %	20 %	+57 %	+1600 %	+33 %	ns	-46 %	+57 %
10 – Maintenance de véhicules et de matériels	2 590	3 %	5 %	33 %	45 %	6 %	9 %	6 %	37 %	43 %	11 %	9 %	0 %	+83 %	-28 %	+31 %	+105 %	+30 %
Carrosserie	360	14 %	8 %	20 %	64 %	7 %	8 %	0 %	76 %	16 %	1 %	7 %	ns	+44 %	ns	+50 %	ns	+29 %
Maintenance de véhicules	1590	61 %	5 %	35 %	41 %	6 %	10 %	9 %	32 %	43 %	15 %	10 %	+4 %	+71 %	-17 %	+33 %	+75 %	+30 %
Mécanique spécialisée agricole	600	23 %	3 %	37 %	47 %	6 %	6 %	4 %	27 %	56 %	8 %	9 %	-12 %	+180 %	-50 %	+33 %	ns	+33 %
Mécanique spécialisée travaux publics	50	2 %	-	55 %	41 %	4 %	-	-	24 %	71 %	4 %	0 %	+50 %	+100 %	-100 %	ns	ns	+25 %
11 – Transports - Logistique	5 440	7 %	19 %	10 %	6 %	9 %	16 %	59 %	35 %	6 %	11 %	48 %	+13 %	+181 %	+23 %	-16 %	-23 %	-12 %
Enseignement de la conduite	80	1 %	22 %	-	-	3 %	91 %	7 %	0 %	0 %	99 %	1 %	-	-	ns	-13 %	-50 %	-27 %
Logistique	2050	38 %	21 %	18 %	12 %	8 %	9 %	53 %	11 %	10 %	25 %	54 %	+16 %	+118 %	-11 %	-33 %	-52 %	-35 %
Transports	3300	61 %	18 %	5 %	2 %	10 %	18 %	64 %	51 %	4 %	0 %	45 %	+7 %	ns	+48 %	-10 %	+13 %	+13 %
12 – Gestion - Administration - Finance	8 980	12 %	70 %	39 %	13 %	8 %	16 %	24 %	1 %	16 %	59 %	24 %	-10 %	+256 %	-19 %	+27 %	-43 %	-11 %
Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat	6990	78 %	72 %	39 %	9 %	6 %	19 %	27 %	1 %	21 %	51 %	26 %	-4 %	+343 %	-24 %	+29 %	-48 %	-15 %
Finance - Assurance	1480	16 %	59 %	44 %	34 %	15 %	1 %	6 %	0 %	0 %	93 %	7 %	+12 %	+183 %	-33 %	-33 %	ns	+22 %
Juridique	200	2 %	86 %	58 %	-	36 %	3 %	2 %	0 %	0 %	97 %	3 %	+20 %	-	+75 %	ns	ns	+43 %
Enseignement - Formation	300	3 %	64 %	6 %	1 %	12 %	21 %	59 %	0 %	0 %	32 %	68 %	-95 %	ns	+300 %	+20 %	+125 %	-46 %
13 – Numérique	2 970	4 %	22 %	35 %	14 %	8 %	17 %	26 %	0 %	3 %	73 %	24 %	+13 %	+192 %	-19 %	+69 %	+31 %	+32 %
Métiers technique et analytique (cyber-sécurité, IA, Data)	1550	52 %	14 %	54 %	21 %	8 %	13 %	4 %	0 %	5 %	94 %	1 %	+6 %	+167 %	-14 %	+40 %	+200 %	+27 %
Création et conception numérique	780	26 %	22 %	24 %	11 %	14 %	35 %	16 %	0 %	0 %	92 %	8 %	+58 %	+350 %	ns	+80 %	+20 %	+59 %
Autres formations	630	21 %	40 %	-	-	-	4 %	96 %	-	-	-	100 %	-	-	-100 %	ns	+28 %	+21 %

Tableau de synthèse

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Domaines de formation	Effectif	Part régionale	Part des femmes	Repartition des effectifs par dispositif					Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
				Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC +2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
14 – Commerce - Vente	10 850	14 %	53 %	45 %	25 %	17 %	6 %	7 %	10 %	28 %	49 %	13 %	+8 %	+172 %	-26 %	-16 %	-15 %	+12 %
Commerce - Vente	9680	89 %	55 %	47 %	26 %	16 %	5 %	6 %	12 %	28 %	49 %	11 %	+8 %	+169 %	-28 %	-19 %	-11 %	+13 %
Technico-commercial	1170	11 %	39 %	32 %	17 %	26 %	10 %	15 %	1 %	21 %	44 %	34 %	+6 %	+233 %	-17 %	ns	-25 %	+4 %
15 – Communication et techniques graphiques	1 190	2 %	60 %	33 %	23 %	7 %	19 %	18 %	1 %	9 %	68 %	21 %	-24 %	+2 922 %	-9 %	+194 %	+22 %	+37 %
Communication	900	76 %	64 %	35 %	30 %	7 %	8 %	20 %	0 %	6 %	72 %	22 %	-3 %	+2 600 %	-25 %	+133 %	+100 %	+70 %
Techniques graphiques	290	24 %	47 %	30 %	-	6 %	54 %	10 %	6 %	21 %	56 %	17 %	-55 %	-	+100 %	+220 %	-63 %	-17 %
16 – Sanitaire et social	10 130	13 %	87 %	73 %	8 %	2 %	8 %	9 %	41 %	24 %	28 %	7 %	-8 %	+302 %	+39 %	-13 %	+10 %	-0 %
Formation Education nationale, DRAAF et FPC	5 900	58 %	87 %	56 %	10 %	4 %	15 %	16 %	32 %	39 %	17 %	12 %	-9 %	+338 %	+39 %	-13 %	+10 %	+3 %
Santé : paramédical et autres domaines	890	15 %	77 %	16 %	27 %	12 %	7 %	37 %	6 %	35 %	21 %	38 %	-10 %	+85 %	-8 %	-25 %	+14 %	+14 %
Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure	4 850	82 %	89 %	66 %	7 %	2 %	16 %	9 %	37 %	41 %	16 %	5 %	-3 %	+200 %	-13 %	-10 %	+3 %	
Autres formations	150	3 %	84 %	-	6 %	1 %	5 %	88 %	0 %	0 %	12 %	88 %	-100 %		0 %	+180 %	+115 %	
Diplôme d'état du sanitaire et social	4 240	42 %	86 %	95 %	5 %				53 %	3 %	43 %	0 %	-12 %	231 %				-8 %
Santé : paramédical et autres domaines	3 010	71 %	87 %	96 %	4 %				58 %		42 %		0 %	+175 %				0 %
Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure	1 120	26 %	86 %	91 %	9 %				46 %	13 %	39 %	2 %	-26 %	+267 %				-26 %
Autres formations	110	3 %	78 %	100 %							100 %		-9 %					-9 %
17 – Soins personnels	1 640	2 %	88 %	16 %	49 %	7 %	13 %	16 %	44 %	31 %	6 %	19 %	-9 %	+41 %	-11 %	+54 %	+31 %	+25 %
Coiffure	900	55 %	84 %	14 %	70 %	10 %	6 %	0 %	62 %	32 %	5 %	1 %	ns	+40 %	ns	+25 %	-100 %	+22 %
Esthétique	390	24 %	99 %	34 %	35 %	6 %	20 %	5 %	42 %	40 %	14 %	4 %	-13 %	+17 %	ns	+33 %	-60 %	0 %
Autres soins personnels	350	21 %	87 %	-	10 %	3 %	22 %	66 %	0 %	18 %	0 %	82 %	-	ns	-67 %	+167 %	+109 %	+94 %
18 – Environnement - Propreté - Sécurité	1 690	2 %	35 %	26 %	18 %	4 %	18 %	35 %	32 %	11 %	24 %	33 %	-6 %	+39 %	0 %	+29 %	-40 %	-14 %
Environnement - Valorisation des déchets	460	27 %	38 %	69 %	18 %	3 %	3 %	8 %	2 %	15 %	72 %	10 %	+10 %	+33 %	ns	ns	+100 %	+15 %
Propreté	470	28 %	53 %	8 %	45 %	6 %	21 %	20 %	47 %	16 %	13 %	25 %	ns	+50 %	-40 %	-9 %	-68 %	-24 %
Sécurité	750	45 %	22 %	11 %	0 %	4 %	24 %	61 %	41 %	6 %	1 %	52 %	-38 %	-100 %	+200 %	+80 %	-33 %	-21 %
19 – Arts et spectacles	950	1 %	52 %	53 %	7 %	3 %	24 %	13 %	20 %	25 %	32 %	23 %	+29 %	+119 %	+24 %	+30 %	+24 %	+32 %
Arts et design	600	64 %	58 %	69 %	7 %	2 %	14 %	8 %	32 %	27 %	26 %	15 %	+52 %	+100 %	ns	-20 %	+67 %	+40 %
Audiovisuel	190	20 %	37 %	29 %	13 %	5 %	28 %	25 %	0 %	0 %	63 %	37 %	-29 %	+200 %	ns	+67 %	+25 %	+19 %
Spectacles	150	16 %	48 %	23 %	-	3 %	60 %	14 %	0 %	44 %	20 %	36 %	ns	-	ns	+80 %	-33 %	+25 %
Total	76280	100 %	44 %	41 %	21 %	8 %	14 %	18 %	25 %	23 %	33 %	19 %	-1 %	+90 %	-14 %	+9 %	-24 %	+3 %

01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

Productions agricoles et végétales

Niveau 3

BPA option travaux de la production animale spécialité polyculture-élevage
CAP agricole maréchal-ferrant
CAP agricole métiers de l'agriculture
CAP agricole palefrenier soigneur
Toiletteur canin et félin (CTM)

Niveau 4

Auxiliaire de service vétérinaire
Auxiliaire/assistant vétérinaire
Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole
Bac pro conduite et gestion de l'entreprise hippique
Bac pro conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin
BP responsable d'entreprise agricole
BP responsable d'entreprise hippique
CS apiculture
CS conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits
CS conduite d'un élevage bovin lait
CS conduite d'un élevage porcin
Pédicure pour bovins

Niveau 5

BTSA agronomie et cultures durables
BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole
BTSA productions animales
Conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles
Conseiller d'élevage avicole

Niveau 6

BUT génie biologique
Licence pro mention agronomie
Licence pro mention gestion des organisations agricoles et agroalimentaires
Licence pro sciences, technologies, santé mention agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation

Niveau Indéterminé

CQP salarié(e) qualifié(e) en élevage laitier (bovins)

Productions horticoles et maraichères

Niveau 3

BPA option travaux des productions horticoles spécialité horticulture ornementale et légumière

Niveau 4

Bac pro conduite de productions horticoles (arbres, arbustes, fruits, fleurs, légumes)
BP responsable d'atelier de productions horticoles

Niveau 5

BTSA métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement

Aménagements paysagers et travaux forestiers

Niveau 3

BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien
CAP agricole jardinier paysagiste
CAP agricole travaux forestiers
CS jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés
Titre professionnel ouvrier du paysage

Niveau 4

Bac pro aménagements paysagers
Bac pro forêt
BP aménagements paysagers
CS arboriste élagueur
CS constructions paysagères

Niveau 5

BTSA aménagements paysagers
BTSA gestion forestière

Niveau 6

Licence pro mention aménagement paysager : conception, gestion, entretien

Niveau Indéterminé

CQP ouvrier qualifié en construction d'ouvrages paysagers

02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles

Pêche - Transports maritimes

Niveau 3

Brevet de capitaine 200
Brevet de capitaine 200 pêche
CAP maritime
Certificat de matelot pont
Certificat de patron de navire aux cultures marines - niveau 1

Niveau 4

Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes - commerce/plaisance professionnelle option voile
Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes - pêche
Bac pro polyvalent navigant pont/machine

Brevet de capitaine 200 voile
Brevet de chef de quart 500

Niveau 5

Brevet de patron de pêche
BTSM pêche et gestion de l'environnement marin

Niveau 6

Brevet de capitaine de pêche
Brevet d'officier chef de quart machine
Licence pro mention métiers de la mer

Niveau Indéterminé

CQP formateur en permis plaisance
Diplôme d'officier chef de quart machine

Elevages aquacoles

Niveau 4

Bac pro conduite de productions aquacoles
Bac pro cultures marines

Niveau 5

BTSA aquaculture

Mécanique spécialisée marine

Niveau 3

Brevet de mécanicien 250 kW
FCIL Technicien motoriste option moteur hors-bord
FCIL Technicien motoriste option moteur in-bord

Niveau 4

Bac pro électromécanicien marine
Brevet de mécanicien 750 kW
MC mécatronique navale

Niveau 5

BTSM maintenance des systèmes électro-navals
BTS mécatronique naval
FCIL maritime

Niveau 6

Brevet de chef mécanicien 8000 KW

Niveau Indéterminé

CQPM mécanicien en réparation navale
Diplôme de chef mécanicien

03 – Construction et réparation nautiques

Construction et maintenance nautique

Niveau 3

CAP charpentier de marine
CAP réparation, entretien des embarcations de plaisance
Titre professionnel agent de maintenance en marine de plaisance
Titre professionnel constructeur aménageur nautique bois et composites
Titre professionnel mécanicien réparateur en marine de plaisance

Niveau 4

Bac pro maintenance nautique
FCIL ouvrier voilier polyvalent

Niveau Indéterminé

CQP agent de maintenance et des services des industries nautiques
CQP mécanicien nautique
CQP ouvrier matériaux composites nautiques
CQP sellier nautique
CQP voilier nautique / ouvrier voilier

Services nautiques

Niveau 5

Technico-commercial de l'industrie et des services nautiques

Niveau Indéterminé

CQP agent de port technique

04 – Bâtiment - Travaux publics

Etudes bâtiment - Génie civil

Niveau 4

Bac pro technicien d'études du bâtiment option A études et économie
Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture
FCIL assistant.e à la maîtrise d'oeuvre : déconstruction et économie circulaire du bâtiment
Technicien dessinateur architecture et bâtiment
Titre professionnel technicien d'études du bâtiment en dessin de projet
Titre professionnel technicien métreur du bâtiment

Niveau 5

BTS management économique de la construction
Conducteur de travaux - bâtiment et travaux publics - tous corps d'Etat
Designer en architecture d'intérieur
FCIL CAO DAO du bâtiment
Responsable de chantier bâtiment et travaux publics

Titre professionnel chargé d'affaires bâtiment
Titre professionnel conducteur de travaux aménagement finitions
Titre professionnel conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil
Titre professionnel technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction

Niveau 6

BUT génie civil - construction durable
Chargé d'affaires BTP
Designer en architecture d'intérieur
Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers du BTP : génie civil et construction

Gros œuvre - Maçonnerie

Niveau 3

CAP constructeur d'ouvrages en béton armé
CAP maçon
CAP marbrier du bâtiment et de la décoration
CAP tailleur de pierre
CQP cordiste
Ouvrier en éco-construction
Ouvrier professionnel en restauration du patrimoine
Titre professionnel coffreur bancheur
Titre professionnel maçon
Titre professionnel maçon(ne) du bâti ancien

Niveau 4

Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros oeuvre
BP maçon
BP métiers de la pierre
BP métiers de la piscine

Niveau 5

BTS bâtiment
DEUST sciences, technologies, santé spécialité bâtiment et construction spécialité(s) : conduite de travaux en éco-construction
Diagnosticteur immobilier
Titre professionnel chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment

Niveau 6

Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction

Second œuvre

Niveau 3

CAP carreleur mosaïste
CAP intervention en maintenance technique des bâtiments
CAP métallier
CAP métiers du plâtre et de l'isolation

CAP monteur en installations sanitaires
CAP peintre applicateur de revêtements
MC plaquiste
Ramoneur fumiste
Titre professionnel carreleur chapiste
Titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments
Titre professionnel façadier-peintre
Titre professionnel métallier(ière)
Titre professionnel peintre en bâtiment
Titre professionnel plaquiste-plâtrier
Titre professionnel solier moquettiste

Niveau 4

Bac pro aménagement et finition du bâtiment
Bac pro ouvrages du bâtiment : métallerie
BP carreleur mosaïste
BP menuisier aluminium-verre
BP métallier
BP métiers du plâtre et de l'isolation
BP peintre applicateur de revêtements
Chargé de maintenance technique polyvalent
MC peinture décoration

Niveau 5

BTS Finitions, aménagements des bâtiments : conception et réalisation
BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation

Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture

Niveau 3

CAP charpentier bois
CAP couvreur
CAP menuisier aluminium-verre
CAP menuisier fabricant
CAP menuisier installateur
MC zinguerie
Titre professionnel charpentier bois
Titre professionnel constructeur bois
Titre professionnel couvreur-zingueur
Titre professionnel menuisier agenceur
Titre professionnel menuisier poseur-installateur

Niveau 4

Bac pro étude et réalisation d'agencement
Bac pro menuiserie aluminium-verre
Bac pro technicien constructeur bois
Bac pro technicien de fabrication bois et matériaux associés

Bac pro technicien menuisier agenceur
BP charpentier bois
BP couvreur
BP menuisier
Titre professionnel technicien études en construction bois

Niveau 5

BTS étude et réalisation d'agencement
BTS développement et réalisation bois
BTS systèmes constructifs bois et habitat

Travaux publics

Niveau 3

CAP conducteur d'engins : travaux publics et carrières
CAP constructeur de réseaux de canalisations de travaux publics
CAP constructeur de routes et d'aménagements urbains
Titre professionnel canalisateur
Titre professionnel conducteur d'engins de chantiers urbains
Titre professionnel maçon en voirie et réseaux divers
Titre professionnel scaphandrier travaux publics

Niveau 4

Bac pro technicien géomètre-topographe
Bac pro travaux publics

Niveau 5

BTS métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique
BTS travaux publics

Niveau 6

But génie civil - construction durable : travaux publics
Licence pro mention métiers du BTP : génie civil et construction

05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Électrotechnique

Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid

Niveau 3

CAP monteur en installations thermiques
MC maintenance en équipement thermique individuel
Titre professionnel agent de maintenance d'équipements de confort climatique
Titre professionnel installateur en thermique et sanitaire

Niveau 4

Bac pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables
Bac pro maintenance et efficacité énergétique
Bac pro métiers du froid et des énergies renouvelables

BP monteur en installations du génie climatique et sanitaire
FCIL technicien transition énergétique du bâtiment
MC technicien en énergies renouvelables option A : énergie électrique
MC technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique
Titre professionnel technicien de maintenance d'équipements de confort climatique
Titre professionnel technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation
Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
Titre professionnel technicien installateur en équipements de confort climatiques

Niveau 5

BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluidique
BTS fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air
BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants

Niveau 6

Licence pro mention métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments

Electronique - Electrotechnique

Niveau 3

CQP monteur câbleur de circuit imprimé équipé

Niveau 4

Bac pro cybersécurité, informatique et réseaux , électronique
Dessinateur projeteur en réseaux de télécommunications
FCIL maintenance des équipements audiovisuels et électroménagers
Technicien services de l'électrodomestique connectée
Titre professionnel technicien en systèmes de sûreté

Niveau 5

BTS électrotechnique
BTS cybersécurité, informatique et réseaux , électronique option B électronique et réseaux
BTS systèmes photoniques
Titre professionnel électronicien de tests et de développement

Niveau 6

BUT génie électrique et informatique industrielle : électronique es sytèmes embarqués
Licence pro mention domotique
Licence pro mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués

Electricité - Fibre optique

Niveau 3

CAP électricien
Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment
Titre professionnel installateur de réseaux de télécommunications

Niveau 4

Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés
BP électricien(ne)
Titre professionnel technicien de réseaux de télécommunications
Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité
Titre professionnel technicien du bâtiment communicant et connecté

Niveau 5

Niveau 6

BUT génie électrique et informatique industrielle : électricité et maîtrise de l'énergie
Licence pro mention maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable
Licence pro mention métiers de l'électricité et de l'énergie
Licence pro mention métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique

06 – Industries et agroalimentaire

Etude et réalisation industrielle

Niveau 3

CQP équipier d'unité autonome de production industrielle

Niveau 4

Bac pro modélisation et prototypage 3D
MC maquettes et prototypes
Titre professionnel technicien de production industrielle

Niveau 5

BTS assistance technique d'ingénieur
BTS conception des processus de réalisation de produits option A : production unitaire
BTS conception des produits industriels
BTS conception et industrialisation en microtechniques
BTS conception et réalisation de systèmes automatiques
BTS contrôle industriel et régulation automatique
CQPM technicien de la qualité

Niveau 6

BUT génie industriel et maintenance
BUT génie mécanique et productique
BUT mesures physiques
BUT qualité, logistique industrielle et organisation
BUT science et génie des matériaux
Licence pro mention matériaux et structures : gestion, conception et industrialisation
Licence pro mention métiers de la qualité
Licence pro mention métiers de l'industrie : conception de produits industriels
Licence pro mention métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux
Licence pro mention métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle

Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement

Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels

Responsable management durable qualité sécurité environnement

Responsable performance industrielle

Structures métalliques - Travail des métaux

Niveau 3

CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option A chaudronnerie

CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option B soudage

CQP opérateur en tôlerie

CQPM chaudronnier naval

CQPM peintre industriel

CQPM soudeur industriel

Titre professionnel agent de fabrication et montage en chaudronnerie

Titre professionnel tuyauteur industriel

Niveau 4

Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle

FCIL fabrication et traitement des structures métalliques industrielles

MC technicien(ne) en soudage

MC technicien(ne) en tuyauterie

Titre professionnel technicien en chaudronnerie

Niveau 5

BTS architectures en métal : conception et réalisation

BTS conception des processus de découpe et d'emboutissage

BTS conception des processus de réalisation de produits option B : production sérielle

BTS conception et industrialisation en construction navale

BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle

BTS traitement des matériaux option A : traitements de thermiques

BTS traitement des matériaux option B : traitements de surfaces

Niveau 6

Licence pro mention métiers de l'industrie : industrie navale et maritime

Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage

Mécanique - Automatismes

Niveau 3

CAP aéronautique option structures

CAP aéronautique option systèmes

CAP conducteur d'installations de production

Titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées

Titre professionnel fraiseur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique

Titre professionnel tourneur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique
CQP ajusteur-monteur industriel

Niveau 4

Bac pro aéronautique option avionique
Bac pro aéronautique option structures
Bac pro aéronautique option systèmes
Bac pro microtechniques
Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et maintenance des outillages
Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions
MC aéronautique option avions à moteurs à turbines
MC aéronautique option hélicoptère moteurs à turbines
Titre professionnel technicien(ne) d'usinage en commande numérique

Niveau 5

BTS aéronautique

Niveau 6

Licence pro mention métiers de l'industrie : mécatronique, robotique
Licence pro mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle

Maintenance industrielle

Niveau 3

CQP opérateur en maintenance industrielle
Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau 4

Bac pro maintenance des systèmes de productions connectés
CQP technicien en maintenance industrielle
MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques
MC technicien(ne) ascensoriste (service et modernisation)
Titre professionnel technicien(ne) de maintenance industrielle

Niveau 5

BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production
BTS maintenance des systèmes option B : systèmes énergétiques et fluidiques
BTS maintenance des systèmes option C : systèmes éoliens
BTS maintenance des systèmes option D : systèmes ascenseurs et élévateurs
Titre professionnel technicien supérieur de maintenance industrielle
Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle

Niveau 6

Licence pro mention maintenance et technologie : organisation de la maintenance
Licence pro mention maintenance et technologie : systèmes pluritechniques

Industries agroalimentaires

Niveau 3

CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires option transformation de produits alimentaires

Niveau 4

BP industries alimentaires

Niveau 5

BTS bioqualité

BTSA analyses, biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales

BTSA sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques

Niveau 6

BUT génie biologique : sciences d'aliment et biotechnologie

Licence pro mention industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation

Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement

Licence pro mention métiers de la santé : nutrition, alimentation

Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)

Niveau 3

Titre professionnel opérateur(trice) composites hautes performances

Niveau 4

Bac pro laboratoire contrôle qualité

Bac pro plastiques et composites

Niveau 5

BTS bioanalyses et contrôles

BTS biotechnologies

BTS bioqualité

BTS EuroPlastics et composites option CO : conception outillage

BTS EuroPlastics et composites option POP : pilotage et optimisation de la production

Niveau 6

BUT chimie

BUT génie chimique, génie des procédés

Licence pro mention bio-industries et biotechnologies

Licence pro mention chimie et physique des matériaux

Licence pro mention chimie industrielle

Licence pro mention conception et contrôle des procédés

Licence pro mention exploration et exploitation pétrolières

Textile - Habillement - Cuir

Niveau 3

CAP métiers de la mode, vêtement flou

CAP sellerie générale

CAP tapissier-tapissière d'ameublement en siège

Niveau 4

Bac pro métiers de la mode - vêtements
Bac pro métiers du cuir option maroquinerie
Titre professionnel couturier retoucheur

Niveau 5

BTS métiers de la mode - chaussure et maroquinerie
BTS métiers de la mode - vêtements

07 – Métiers de bouche

Niveau 3

CAP boucher
CAP boulanger
CAP charcutier-traiteur
CAP chocolatier confiseur
CAP crémier-fromager
CAP glacier fabricant
CAP pâtissier
CAP poissonnier écailler
MC boulangerie spécialisée
MC employé traiteur
MC pâtisserie boulangère
MC pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées

Niveau 4

Bac pro boucher charcutier traiteur
Bac pro boulanger pâtissier
Bac pro poissonnier écailler traiteur
BP boucher
BP boulanger
BP charcutier-traiteur
BTM chocolatier-confiseur
BTMPâtissier confiseur glacier traiteur

08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme

Hôtellerie

Niveau 3

Titre professionnel employé d'étage en hôtellerie

Niveau 4

MC accueil-réception
Titre professionnel réceptionniste en hôtellerie

Niveau 5

BTS management en hôtellerie - restauration option C : management d'unité d'hébergement

Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs

Titre professionnel responsable d'établissement touristique

Niveau Indéterminé

CQP employé d'étage

Restauration

Niveau 3

CAP agent polyvalent de restauration

CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant

CAP cuisine

Crêpier(e)

MC art de la cuisine allégée

MC cuisinier en desserts de restaurant

MC employé barman

Titre professionnel agent(e) de restauration

Titre professionnel cuisinier

Titre professionnel serveur en restauration

Niveau 4

Bac pro commercialisation et services en restauration

Bac pro cuisine

BP arts de la cuisine

BP arts du service et commercialisation en restauration

FCIL Cuisine de la mer

MC organisateur de réceptions

MC sommellerie

Sommelier-caviste

Titre professionnel chef de cuisine en restauration collective

Niveau 5

BTS management en hôtellerie - restauration option A : management d'unité de restauration

BTS management en hôtellerie - restauration option B : management d'unité de production culinaire

Titre professionnel responsable d'unité de restauration collective

Niveau Indéterminé

CQP commis de cuisine

CQP crêpier

CQP pizzaiolo

CQP serveur en restauration

Tourisme

Niveau 3

CS utilisation et conduite d'attelages de chevaux

Niveau 4

Accompagnateur de tourisme équestre
CS tourisme vert, accueil et animation en milieu rural
Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs
Titre professionnel d'animateur loisir tourisme
Titre professionnel guide accompagnateur touristique

Niveau 5

BTS tourisme

Niveau 6

Licence pro mention métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires
Licence pro mention métiers du tourisme et des loisirs
Licence pro mention protection et valorisation du patrimoine historique et culturel

09 – Sport - Animation

Animation

Niveau 3

CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne

Niveau 4

Bac pro animation enfance et personnes âgées
BPJEPS spécialité animateur
BPJEPS spécialité animation sociale
BPJEPS spécialité loisirs tous publics
CQP enseignant activités équestres

Niveau 5

BTSA développement, animation des territoires ruraux
DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle
DEUST métiers de la forme

Niveau 6

Licence pro mention gestion de projets et structures artistiques et culturels
Licence pro mention métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle

Niveau Indéterminé

Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et loisirs
CQP animateur périscolaire

Sport

Niveau 3

Animateur d'équitation
CQP moniteur d'arts martiaux

Niveau 4

BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation
BPJEPS spécialité activités équestres
BPJEPS spécialité activités gymniques, de la forme et de la force
BPJEPS spécialité activités physiques pour tous
BPJEPS spécialité éducateur sportif
BPJEPS spécialité pêche de loisir
MC animation-gestion de projets dans le secteur sportif

Niveau 5

DEJEPS spécialité perfectionnement sportif
DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers de la forme
Entraîneur de handball

Niveau 6

Licence pro mention animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives
Licence pro mention gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs
Licence pro mention métiers de la forme

Niveau Indéterminé

CQP animateur de loisir sportif
CQP éducateur tennis
CQP enseignant animateur d'équitation
CQP initiateur voile
CQP moniteur en sport adapté

10 – Maintenance de véhicules et de matériels

Carrosserie

Niveau 3

CAP carrossier automobile
CAP peinture automobile
Titre professionnel carrossier réparateur
Titre professionnel peintre en carrosserie

Niveau 4

Bac pro carrossier peintre automobile

Niveau 5

BTS conception et réalisation de carrosserie

Maintenance de véhicules

Niveau 3

CAP maintenance des véhicules option motocycles
CAP maintenance des véhicules option véhicules de transport routier
CAP maintenance des véhicules option voitures particulières
CQP mécanicien de maintenance automobile
MC maintenance des systèmes embarqués de l'automobile
Mécanicien cycles
Titre professionnel mécanicien réparateur de motocycles
Titre professionnel mécanicien(ne) de maintenance automobile
Titre professionnel mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels

Niveau 4

Bac pro maintenance des véhicules option A voitures particulières
Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier
Bac pro maintenance des véhicules option C motocycles
Conseiller technique cycles
CQP contrôleur technique de véhicule léger
FCIL préparation moteurs option mécanique de compétition
FCIL préparation mécanique de véhicules de sport et de collection
Titre professionnel contrôleur technique de véhicules légers
Titre professionnel technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile

Niveau 5

BTS maintenance des véhicules option A : voitures particulières
BTS maintenance des véhicules option B : véhicules de transport routier
BTS motorisations toutes énergies
CQP technicien expert après-vente automobile
FCIL diplôme d'expert automobile

Niveau 6

Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques

Niveau Indéterminé

CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
Technicien-vendeur cycle

Mécanique spécialisée agricole

Niveau 3

BPA option travaux de conduite et entretien des engins agricoles spécialité conduite et entretien des engins de la production agricole
CAP maintenance des matériels option A : matériels agricoles
CAP maintenance des matériels option C : matériels d'espaces verts
CS tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance
Titre professionnel mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts option parcs et jardins

Niveau 4

Bac pro agroéquipement
Bac pro maintenance des matériels option A : matériels agricoles
Bac pro maintenance des matériels option C : matériels d'espaces verts
BP agroéquipement, conduite et maintenance des matériels
BTM Mécanicien de matériels agricoles

Niveau 5

BTS techniques et services en matériels agricoles
BTSA génie des équipements agricoles

Mécanique spécialisée travaux publics

Niveau 3

CAP maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention

Niveau 4

Bac pro maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention

Niveau 5

BTS maintenance des matériels de construction et de manutention

11 – Transports - Logistique

Enseignement de la conduite

Niveau 5

Titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Niveau 6

CQP responsable d'unité d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

Logistique

Niveau 3

CAP opérateur/opératrice logistique
Titre professionnel agent(e) magasinier(ière)
Titre professionnel cariste d'entrepôt
Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt

Niveau 4

Bac pro logistique
Bac pro organisation de transport de marchandises
Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage

Niveau 5

BTS gestion des transports et logistique associée
Titre professionnel gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises
Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique

Niveau 6

BUT management de la logistique et des transports
Licence pro mention logistique et pilotage des flux
Licence pro mention management des processus logistiques
Responsable de production transport de personnes
Responsable du transport multimodal
Responsable en logistique
Responsable logistique
Responsable opérationnel de la chaîne logistique

Transports

Niveau 3

CAP conducteur routier marchandises
Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite
Titre professionnel conducteur de transport en commun sur route
Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules

Niveau 4

Bac pro conducteur transport routier marchandises
MC accueil dans les transports

12 – Gestion - Administration - Finance

Finance - Assurance

Niveau 5

BTS assurance
BTS banque, conseiller de clientèle (particuliers)
BTS professions immobilières

Niveau 6

Chargé des affaires immobilières
Conseiller de clientèle en assurances et produits financiers
Chargé de clientèles en assurance et banque
Conseiller clientèle des particuliers en banque et assurance
Conseiller financier
Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers
Licence pro mention assurance, banque, finance : chargé de clientèle
Licence pro mention métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens
Licence pro mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers
Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier
Responsable en gestion et négociation immobilières

Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat

Niveau 3

Auxiliaire de bibliothèque
Titre professionnel employé administratif et d'accueil

Niveau 4

Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE
Assistant PME/TPE d'administration et de communication commerciales
Assistant de dirigeant d'entreprise artisanale
Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
Gestionnaire d'une entreprise artisanale du bâtiment
Secrétaire médical et médico-social
Titre professionnel comptable assistant
Titre professionnel secrétaire assistant
Titre professionnel secrétaire assistant médico-social
Titre professionnel secrétaire comptable

Niveau 5

Assistant de gestion et d'administration d'entreprise
BTS comptabilité et gestion
BTS gestion de la PME
BTS support à l'action managériale
Collaborateur comptable
Collaborateur paie
DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers des bibliothèques et de la documentation
Entrepreneur(e) de l'économie solidaire et du développement durable
Titre professionnel assistant commercial
Titre professionnel assistant de direction
Titre professionnel assistant immobilier
Titre professionnel assistant ressources humaines
Titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal
Titre professionnel gestionnaire de paie
Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

Niveau 6

BUT gestion administrative et commerciale des organisations
BUT gestion des entreprises et des administrations
Chargé de développement des ressources humaines
Chargé de gestion et management
Chargé de gestion sociale et de projet RSE
Chargé des ressources humaines
Collaborateur paie
Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines
Diplôme de comptabilité et de gestion
Licence pro mention management et gestion des organisations

Licence pro mention métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion
Licence pro mention métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise
Licence pro mention métiers de la GRH : assistant
Licence pro mention métiers de la GRH : formation, compétences et emploi
Licence pro mention métiers de l'entrepreneuriat
Licence pro mention métiers des administrations et collectivités territoriales
Licence pro mention métiers du livre : documentation et bibliothèques
Manager opérationnel de business unit
Responsable comptable
Responsable de centre de profit (BADGE)
Responsable de gestion des ressources humaines
Responsable paie
Responsable paie et administration des ressources humaines
Responsable ressources humaines
Responsable ressources humaines et paie

Niveau Indéterminé

Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise
DU administration et développement des ressources humaines
DU administration Territoriale
DU santé et qualité de vie au travail

Juridique

Niveau 5

BTS collaborateur juriste notarial

Niveau 6

BUT carrières juridiques
Licence pro mention métiers du notariat

Enseignement - Formation

Niveau 5

Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques
Titre professionnel formateur professionnel d'adultes

Niveau 6

Licence pro mention métiers de la GRH : formation, compétences et emploi
Responsable de dispositifs de formation

13 – Numérique

Métiers technique et analytique (cybersécurité, IA, Data)

Niveau 4

Titre professionnel technicien d'assistance en informatique
MC services numériques aux organisations

Niveau 5

BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux
BTS cybersécurité, informatique et réseaux, électronique option A informatique et réseaux
Gestionnaire en maintenance et support informatique
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux

Niveau 6

BUT informatique
BUT réseaux et télécommunications
BUT statistique et informatique décisionnelle
Titre professionnel Administrateur d'infrastructure sécurisées
Administrateur des systèmes d'information
Administrateur systèmes et réseaux
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données
Chef de projet informatique
Chef de projet logiciel et réseau
Concepteur de systèmes d'information
Concepteur en architecture informatique
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.
Licence pro mention métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données
Licence pro mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications
Licence pro mention métiers du décisionnel et de la statistique
Licence pro mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle

Création et conception numérique

Niveau 5

BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers
Développeur informatique
Intégrateur - développeur web
Technicien intégrateur web
Titre professionnel développeur web et web mobile

Niveau 6

Concepteur développeur d'applications web
Concepteur réalisateur web et digital
Concepteur webdesigner
Développeur en intelligence artificielle
Licence pro mention métiers de l'informatique : applications web
Licence pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels
Titre professionnel Concepteur designer UI
Titre professionnel concepteur développeur d'applications
Responsable en ingénierie des logiciels

14 – Commerce - Vente

Commerce - Vente

Niveau 3

CAP équipier polyvalent du commerce
CAP fleuriste
MCvendeur-conseil en alimentation
Titre professionnel employé commercial

Niveau 4

Bac pro métiers de l'accueil
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
Bac pro optique lunetterie
BP fleuriste
Caviste conseiller commercial
CS production, transformation et commercialisation des produits fermiers
MC assistance, conseil, vente à distance
Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
Titre professionnel conseiller relation client à distance
Titre professionnel responsable de rayon
Titre professionnel conseiller de vente

Niveau 5

Attaché commercial
BTS commerce international
BTS management commercial opérationnel
BTS négociation et digitalisation de la relation client
BTS opticien-lunetier
Diplôme d'État d'audioprothésiste
Gestionnaire d'unité commerciale
Titre professionnel assistant commercial
Titre professionnel manager d'unité marchande

Niveau 6

BUT techniques de commercialisation
Chargé d'affaires commerciales et marketing opérationnel
Chargé de clientèle particuliers et professionnels en banque et assurance
Chargé de gestion commerciale
Chef de projet e.business
Chef de projet e-commerce
Licence pro mention commerce et distribution
Licence pro mention commercialisation des produits alimentaires
Licence pro mention e-commerce et marketing numérique
Licence pro mention management des activités commerciales
Licence pro mention métiers du commerce international

Licence pro spécialité optique professionnelle
Responsable commercial(e) et marketing digital
Responsable de centre de profit en distribution
Responsable de distribution omnicanale
Responsable du développement commercial
Responsable du développement de l'unité commerciale
Responsable du développement des affaires
Responsable du développement et du pilotage commercial
Responsable marketing commerce et expérience client
Responsable marketing opérationnel

Niveau Indéterminé

CQP employé polyvalent des produits de la mer
CQP préparateur-vendeur en produits de la mer

Technico-commercial

Niveau 4

Bac pro technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)
Bac pro technicien conseil vente en animalerie
Bac pro technicien conseil vente univers jardinerie
FCIL conseiller commercial en automobile
FCIL technico-commercial en équipement de la maison et multimédia
Titre professionnel conseiller commercial
Vendeur conseil omnicanal

Niveau 5

BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques
BTSA technico-commercial spécialité alimentation et boisson
BTSA technico-commercial spécialité biens, services pour l'agriculture
BTSA technico-commercial spécialité univers jardins et animaux de compagnie
BTSA technico-commercial spécialités vins, bières et spiritueux
CS responsable technico-commercial : agrofournitures
Titre professionnel négociateur technico-commercial
Vendeur automobile

Niveau Indéterminé

CQP vendeur(euse) en espace de loisirs

15 – Communication et techniques graphiques

Communication

Niveau 4

Animateur radio
Bac pro artisanat et métiers d'art option communication visuelle pluri-média
BTM Photographe

Niveau 5

BTS communication
BTS études de réalisation d'un projet de communication option A : études de réalisation de produits plurimédia
Concepteur graphique

Niveau 6

BUT information-communication
Chargé de communication plurimédia
Chargé de projet événementiel
Chargé du marketing et de la communication
Licence pro mention métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse
Photographe
Responsable de communication
Responsable marketing et communication

Techniques graphiques

Niveau 3

CAP sérigraphie industrielle

Niveau 4

Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option A productions graphiques
Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option B productions imprimées

Niveau 5

BTS études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés

Niveau Indéterminé

CQP concepteur réalisateur graphique

16 – Sanitaire et social

Santé : paramédical et autres domaines

Niveau 3

Diplôme d'État d'ambulancier
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social
Titre professionnel agent de service médico-social

Niveau 4

BP préparateur en pharmacie
Diplôme d'assistant de régulation médicale
Diplôme d'État d'aide-soignant
BTM Prothésiste dentaire

Niveau 5

BTS analyses de biologie médicale
BTS diététique
Certificat de capacité d'orthoptiste

DTS en imagerie médicale et radiologie thérapeutique

BTMS Prothésiste dentaire

Sophrologue

Niveau 6

Diplôme de formation générale en sciences médicales

Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale

Diplôme d'Etat de pédicure-podologue

Diplôme d'Etat de puéricultrice

Diplôme d'Etat d'ergothérapeute

Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

Diplôme d'Etat d'infirmier(ière)

Licence pro mention maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale

Licence pro mention métiers de la santé : technologies

Niveau Indéterminé

Auxiliaire ambulancier

Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure

Niveau 3

Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants

Assistant de vie dépendance

Auxiliaire de gérontologie

CAP accompagnant éducatif petite enfance

CAP agent de prévention et de médiation

CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural

CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif

Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social

Diplôme d'Etat d'assistant familial

Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles

Niveau 4

Bac pro accompagnement, soins et services à la personne

Bac pro services aux personnes et animation dans les territoires

Diplôme d'Etat de moniteur éducateur

Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale

FCIL Service aux personnes en environnement numérique

Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé

Titre professionnel médiateur social accès aux droits et services

Niveau 5

BTS économie sociale familiale

BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social

Titre professionnel conseiller en insertion professionnelle

Niveau 6

BUT carrières sociales
Diplôme d'État d'assistant de service social
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
Diplôme d'État de médiateur familial
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle

Niveau Indéterminé

Certificat national de compétence de délégué aux prestations familiales

Autres formations

Niveau 6

Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
Coordinateur de projets alternatifs et solidaires
Diplôme de cadre de santé
Responsable d'organismes d'intervention sociale et de services à la personne

17 – Soins personnels

Coiffure

Niveau 3

CAP métiers de la coiffure
MC coiffure coupe couleur

Niveau 4

Bac pro métiers de la coiffure
BP coiffure

Niveau 5

BTS métiers de la coiffure
BM Coiffeur

Esthétique

Niveau 3

CAP esthétique cosmétique parfumerie

Niveau 4

Bac pro esthétique, cosmétique, parfumerie
BP esthétique cosmétique parfumerie

Niveau 5

BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option A : management
BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option C : cosmétologie

Autres soins personnels

Niveau 4

Diplôme national de thanatopracteur
Intervenant spa et bien-être
Technicien spa et bien-être

Niveau Indéterminé

CQP spa praticien
Diplôme de maître de cérémonie

18 – Environnement - Propreté - Sécurité

Environnement - Valorisation des déchets

Niveau 3

CAP propreté de l'environnement urbain - collecte et recyclage

Niveau 4

Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune
Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement
Titre professionnel technicien de traitement des eaux

Niveau 5

BTS métiers de l'eau
BTSA gestion et maîtrise de l'eau
BTSA gestion et protection de la nature

Niveau 6

BUT génie biologique : sciences de l'environnement et écotechnologies
BUT hygiène, sécurité, environnement
Licence pro génie des procédés pour l'environnement
Licence pro mention génie des procédés pour l'environnement

Propreté

Niveau 3

CAP agent de propreté et d'hygiène
CAP métier de l'entretien des textiles option B : pressing
Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène

Niveau 4

Bac pro hygiène, propreté, stérilisation

Niveau 5

BTS métiers des services à l'environnement

Niveau 6

Responsable de service hygiène propreté

Sécurité

Niveau 3

Agent de prévention et de sécurité
CAP agent de sécurité
CAP gardien d'immeubles
Gardien d'immeubles - AFPOLS
MC sécurité civile et d'entreprise
Titre professionnel agent de sûreté et de sécurité privée

Niveau 4

Bac pro métiers de la sécurité
BP agent technique de prévention et de sécurité

Niveau 5

BTS management opérationnel de la sécurité

Niveau 6

Certificat de compétence chargé d'action ergonomique
Licence pro mention analyste criminel opérationnel

Niveau Indéterminé

CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées

19 – Arts et spectacles

Arts et design

Niveau 3

CAP art et techniques de la bijouterie-joaillerie option bijouterie-joaillerie
CAP arts du bois option sculpteur ornementaliste
CAP ébéniste
CAP ferronnier d'art
CAP horlogerie
CAP orfèvre option A : monteur en orfèvrerie
CAP signalétique et décors graphiques
CAP staffeur-ornemaniste
CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor
CAP tournage en céramique
FCIL restauration de meubles anciens
Titre professionnel tapissier garnisseur

Niveau 4

Bac pro artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel
Bac pro artisanat et métiers d'art option métiers de l'enseigne et de la signalétique
Bac pro artisanat et métiers d'art option tapissier d'ameublement
BMA ébéniste
BMA spécialité arts graphiques option A : signalétique
BMA spécialité arts graphiques option B : décor peint

BMA spécialité horlogerie
BMA spécialité volumes staff et matériaux associés
DT métiers du spectacle option techniques de l'habillement
FCIL Horloger spécialisation montres à complication

Niveau 5

FCIL pratique professionnelle DSAA

Niveau 6

DNA option arts
DNA option design
Licence pro mention métiers du design
Styliste designer mode

Niveau Indéterminé

CQP horloger qualifié
CQP technicien d'atelier en horlogerie

Audiovisuel

Niveau 5

BTS métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image
BTS métiers de l'audiovisuel option métiers du montage et de la postproduction
BTS métiers de l'audiovisuel option métiers du son
DEUST sciences, technologies, santé spécialité technicien des médias interactifs et communicants
Titre professionnel monteur/monteuse audiovisuel

Niveau 6

Diplôme d'études supérieures de réalisation audiovisuelle
Licence pro mention techniques du son et de l'image
Réalisateur 3D

Spectacles

Niveau 4

BT métiers de la musique
BT technicien des métiers du spectacle option technique de l'habillement
FCIL son et éclairage en spectacle vivant

Niveau 5

Concepteur de spectacles en structure de loisirs
DJ producteur musiques actuelles

Niveau 6

Musicien intervenant (DU)

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP)

FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES – ORIENTATIONS 2023-2028

Introduction :

Une démarche intégrée :

La stratégie régionale des transitions économiques et sociales (SRTEs) intègre de manière innovante et inédite les trois schémas stratégiques de la Région sur les champs de la formation, du développement économique et de l'enseignement supérieur. Les formations sanitaires et sociales illustrent parfaitement cette convergence d'objectifs dans une logique transversale :

- Comptant plus de 221 000 actifs en 2022, le secteur sanitaire et social pèse fortement en termes de développement économique, avec des emplois non délocalisables ;
- Reposant sur le principe d'une offre de proximité, il est un enjeu majeur de l'aménagement du territoire et de l'ancrage des populations dans les bassins de vie ;
- Confronté au processus d'universitarisation des formations post-bac, bien enclenché dans un contexte de refonte globale des études pour cadrer avec le système européen licence-master-doctorat, le dispositif des formations sanitaires et sociale s'inscrit dans une carte des formations globale ;
- Clé des défis sanitaires et sociaux du vieillissement de la population, ce secteur est un enjeu majeur de santé publique ;
- Condition essentielle d'une qualité de vie élémentaire, le secteur est enfin en enjeu premier de maintien de la cohésion sociale.

Attirer et former dans les meilleures conditions les élèves, étudiants, salariés et demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins du secteur sanitaire et social et de la population bretonne dans son ensemble constituent la finalité de ces orientations.

Des enjeux forts nécessitant une présentation spécifique :

Adossé au précédent contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), le schéma des formations sanitaires et sociales 2017-2022 est arrivé à son terme. Dans l'intervalle, la loi du 5 septembre 2018 a modifié les termes du code de l'éducation : il est indiqué que le CPRDFOP définit les orientations régionales en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales. Pour autant il a été fait le choix de continuer à mettre l'accent sur ce secteur avec une présentation spécifique. Plusieurs raisons à cela :

- Dans un contexte de forte évolution démographique, une vigilance accrue aux problématiques de santé de manière globale ;
- La question de l'inégalité de l'accès aux soins comme vecteur d'exclusion et de division sociales, en l'absence de réponse territoriale adaptée ;
- Une crise sanitaire qui a mis en lumière et accéléré les tensions à l'œuvre au sein du système de santé, et notamment sur les professionnels de santé ;

- Des risques de précarisation sociale du fait d'évolutions sociétales et d'un contexte d'inflation anxiogène ;
- Une demande croissante sur les services à la personne au sens large ;
- Un secteur fortement touché par les stéréotypes de genre, avec une féminisation accrue ;
- Un secteur complexe, partiellement décentralisé et très réglementé, nécessitant une gouvernance élargie et renforcée de l'ensemble des acteurs institutionnels et professionnels.

D'importantes évolutions à l'œuvre au niveau national :

Depuis la crise sanitaire, le secteur sanitaire et social fait l'objet d'une attention encore accrue. Le Ségur de la santé a été un moment important pour tenter de répondre aux problématiques d'attractivité, de pénuries de personnels, de rénovation des bâtiments et de conditions salariales. Les annonces se multiplient dans une optique d'évolution globale du système, visant une meilleure articulation structures/ambulatoire/médecine de ville/domicile tout en décroissant les approches soins/accompagnement social. Cette tendance de fond interroge en permanence le contour des métiers et des compétences attendues, leur articulation et par extension le contenu des référentiels de formation. Il est difficile de prédire les impacts réels pour les cinq années à venir mais ces évolutions nécessiteront souplesse, adaptation et réactivité.

Un autre élément très important porte sur l'universitarisation des formations. Les formations sanitaires et sociales, historiquement développées en dehors du cadre universitaire, sont à présent presque toutes rentrées dans le système LMD au gré des réingénieries. Ce mouvement se double d'une universitarisation croissante des contenus de formation, en partie dispensés ou labellisés par les universités. Le phénomène devrait se renforcer considérablement dans les années à venir, modifiant l'ingénierie pédagogique, la diplomation et les rôles respectifs des acteurs institutionnels.

Le périmètre couvert par ces orientations :

Circonscrire précisément le périmètre des formations sanitaires et sociales n'est pas chose aisée. Il existe des formations initiales sous statut scolaire, des formations sanctionnées par un diplôme d'Etat et d'autres formations permettant l'obtention d'un titre professionnel. Les acteurs concernés sont différents selon les cas et le cadre juridique est partagé, parfois de manière contradictoire, entre le code de l'éducation, le code de la santé publique, le code de l'action sociale et des familles et le code du travail.

Définir les besoins du secteur sanitaire et social nécessite bien sûr une approche globale. Le présent document a plutôt pour cœur de cible les formations conduisant à un diplôme d'Etat mais il est à lire en étroite articulation avec le document d'orientation des formations professionnelles initiales lui aussi annexé au CPRDFOP. Il est également à connecter avec l'offre de formation tout au long de la vie. Enfin il englobe les différentes modalités de formation pour l'obtention des titres ou des diplômes : formation initiale classique, contrats en alternance, VAE.

Une élaboration concertée :

La démarche de construction de ces nouvelles orientations s'est effectuée en plusieurs étapes :

- Une phase interne à la Région de bilan du précédent schéma des formations sanitaires et sociales, conduite fin 2021 ;
- Le lancement de la démarche de concertation en mars 2022, par la diffusion d'un courrier d'information sollicitant un appel à contributions auprès de 107 acteurs identifiés ;
- Une analyse des contributions reçues entre avril et mai 2022, appuyée par la conduite d'entretiens bilatéraux. Le traitement de ces informations a permis d'élaborer plusieurs cartes mentales synthétisant les préoccupations majeures des acteurs ;

- Un diagnostic emploi-formation du secteur réalisé par le GREF Bretagne, à l'échelle régionale et avec une déclinaison départementale ;
- Des ateliers de travail conduits en juin et juillet 2022 dans chaque département avec l'ensemble des contributeurs, avec comme matériau le diagnostic départemental et les cartes mentales réalisées. Ces ateliers ont permis d'affiner les orientations et de dégager les chantiers prioritaires ;
- Une restitution de la démarche de concertation le 17 octobre 2022, avec l'ensemble des acteurs, pour présenter les pré-orientations et les chantiers identifiés ;
- Une réunion de la commission du CREFOP déléguée aux formations sanitaires et sociales le 1^{er} mars 2023, afin de valider les orientations et les chantiers dans le cadre de la SRTES et du CPRDFOP.

Les orientations stratégiques :

Telles qu'elles ressortent des travaux de concertation, trois orientations peuvent être formulées de la manière suivante :

- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires ;
- Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales ;
- Accompagner les élèves et étudiants dans leur parcours de formation.

Chaque orientation est déclinée de manière opérationnelle en chantiers et actions. Le détail de cette feuille de route figure en annexe au présent document.

A. Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires

Dimensionner correctement l'offre de formation constitue la finalité de toute politique de formation. Encore faut-il disposer d'éléments solides pour apprécier les besoins. Ceux-ci sont multiformes et peuvent être catégorisés de la manière suivante :

Les besoins de la population : il s'agit d'appréhender et d'anticiper les grandes tendances démographiques à l'œuvre en Bretagne. Le diagnostic du GREF joint en annexe met en évidence une croissance démographique supérieure à la moyenne nationale sur la décennie écoulée (+5% contre +4%). La Région compte en 2022 plus de 3 400 000 habitants mais connaît également un vieillissement continu. Le nombre de personnes de 0 à 19 ans diminue en valeur absolue (- 1 100 par an en moyenne), de même que celui des 20 à 59 ans (- 1 700 par an en moyenne). A contrario, le nombre de personnes de plus de 60 ans explose (+ 19 600 par an en moyenne) et cette tendance va se poursuivre : de 30% en 2022, la part des plus de 60 ans va passer à 35% en 2040. Mécaniquement, les problématiques liées au grand âge et à la dépendance vont prendre une importance croissante, avec un impact sur l'offre de soins en structures et à domicile, et donc sur le calibrage du nombre de personnes à former.

Les besoins des employeurs : au-delà des grandes tendances démographiques, il y a la réalité du marché du travail avec des postes à pourvoir et des anticipations en fonction de la pyramide des âges et des mobilités professionnelles. En 2018, la Bretagne comptait 206 400 professionnels du secteur sanitaire et social, auxquels il faut rajouter 45 700 personnes travaillant sur des fonctions support et transversales. Cinq métiers notamment représentent plus de 60% des effectifs (infirmiers, aides-soignants, aides à domicile, assistants maternels, agents de service hospitaliers). Dans un contexte de

chômage faible, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de baisser alors que les projets de recrutement sont en hausse constante, induisant une très forte tension sur la plupart des métiers. Le cas des assistants maternels est frappant : leur nombre a diminué en valeur absolue depuis 2008, entraînant une forte tension sur les structures d'accueil collectives de jeunes enfants, alors même que le nombre global d'enfants entre 0 et 4 ans est en diminution constante à l'échelle régionale (- 3 200 par an depuis 2014).

Les besoins des apprenants : la demande sociale est importante à appréhender car il est inutile d'ouvrir des places de formation si le nombre de candidats n'est pas suffisant. Cette question renvoie à l'attractivité des métiers du secteur. L'évolution annuelle du nombre de candidatures par formation (via Parcoursup pour le post-bac et pour chaque sélection concernant l'infra-bac) donne une idée des tendances. Les différences sont très nettes selon les formations. Un nombre de candidats insuffisant entraîne un risque de baisse du niveau et de non-obtention du diplôme. Ce paramètre doit être suivi avec attention dans l'élaboration de l'offre de formation.

Les besoins des territoires : les considérations évoquées ci-dessus sont vraies à l'échelle régionale mais s'incarnent de manière plus ou moins prononcée au niveau des territoires, ce qui nécessite une analyse fine. Par exemple le vieillissement est encore plus prononcé dans les Côtes d'Armor, qui compteront 40% de personnes de plus de 60 ans en 2040, contre 35% à l'échelle régionale. Autre exemple, la concentration de bénéficiaires du RSA est beaucoup plus forte dans les zones urbaines. La demande sociale varie aussi fortement : sur les formations de niveau bac ou infra notamment, l'aire de recrutement est beaucoup plus réduite au regard de la mobilité restreinte des candidats, pour des raisons financières ou familiales. De même les employeurs éloignés des grands centres urbains ne peuvent généralement compter que sur des personnels formés localement. Tout l'enjeu de la carte des formations consiste à mailler le territoire de façon adaptée en fonction des formations et des caractéristiques locales.

Les quelques exemples et tendances cités ci-dessus illustrent la complexité du sujet et donnent une idée du nombre de paramètres à prendre en compte. Pour parvenir à dimensionner correctement l'offre de formation, deux chantiers prioritaires sont identifiés :

Chantier 1 : Organiser une démarche d'observation concertée du secteur sanitaire, social et médico-social sur les aspects quantitatifs et qualitatifs

Obtenir une vision d'ensemble du secteur puis choisir les bons indicateurs à suivre pour déterminer l'offre de formation constituent les objectifs majeurs de ce chantier. La mise en place d'un observatoire régional contribuerait à fournir ces éléments de connaissance. Si les données relatives aux grandes tendances démographiques sont facilement accessibles, des difficultés apparaissent pour consolider les données des employeurs et conduire une gestion prévisionnelle des emplois à une échelle régionale ou infra.

La question des compétences est également au cœur du sujet. Les formations proposées répondent-elles aux besoins des employeurs et s'adaptent-elles aux évolutions des métiers ? Les référentiels sont définis au niveau national mais un travail régional de veille sur cette question permet d'adapter au mieux la pédagogie dans le cadre existant et d'alerter le niveau national si des décalages trop importants surviennent.

Un autre paramètre important manque aujourd'hui : des études longitudinales par métier, mettant en évidence la durée moyenne d'exercice et les comportements de mobilité professionnelle. Selon que le professionnel demeure 20 ans ou 3 ans sur le métier pour lequel il a été formé, les enjeux de calibrage de l'offre varient du tout au tout. Ces éléments interrogent bien sûr les conditions d'exercice, et par ricochet la pertinence de l'investissement des pouvoirs publics dans la formation.

Chantier 2 : construire la carte des formations sanitaires et sociales

A partir des éléments d'analyse ci-dessus, l'offre de formation se matérialise par l'implantation d'instituts et d'établissements de formation répartis sur le territoire breton, proposant un nombre de places calibré au plus juste.

Une carte des formations sanitaires pour la période 2023-2028 : une campagne quinquennale vise à définir la carte des formations sanitaires. Formellement, un arrêté du président du conseil régional autorise les instituts à dispenser la formation sur un site donné, pour un nombre de places donné (hors apprentissage et VAE). L'instruction est réalisée conjointement avec l'ARS Bretagne - qui émet un avis – sur la base des propositions des porteurs de projet. Cette campagne détermine la structure de l'offre pour cinq ans mais n'est pas rigide si des évolutions paraissent nécessaires. Lors du précédent schéma, le Ségur de la santé est venu considérablement modifier l'offre de formation, avec 680 places supplémentaires créées pour les infirmiers et les aides-soignants en 2021 et 2022.

Une carte des formations sociales pour la période 2024-2029 : le principe est identique pour la carte des formations sociales, si ce n'est que l'instruction est réalisée entre la Région et la DREETS Bretagne. Le choix avait été effectué de décaler d'un an la campagne relative aux formations sociales pour lisser dans le temps la charge de travail représentée par l'instruction. Là encore, la carte peut faire preuve de souplesse dans l'intervalle entre deux campagnes. Le Ségur de la santé avait aussi permis la création de 146 places pour la formation d'accompagnant éducatif et social (AES) en 2021 et 2022.

B. Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales

Objectiver les besoins est une chose, attirer vers les métiers et les formations en est une autre. Comme évoqué, il est inutile d'ouvrir des places de formation si les candidats manquent à l'appel. Les tenants et aboutissants de l'attractivité sont là encore multifactoriels et difficiles à appréhender. Les leviers d'action sont répartis entre une multitude d'acteurs à l'échelle nationale. Plusieurs constats peuvent être dressés :

Une attractivité disparate selon les formations : mesurée à l'aune du nombre de candidats aux sélections, l'attractivité offre un panorama éclaté et propre à chaque formation. Par exemple le succès de la formation en soins infirmiers ne se dément pas : il s'agit de la première formation demandée sur Parcoursup au niveau national, et le nombre de candidats par place disponible s'élevait environ à 10 en Bretagne à la rentrée 2022. A contrario, le nombre de candidats pour la formation d'aide-soignant est passé largement sous la barre des deux par place disponible et il devient difficile de pourvoir toutes les places dans certains IFAS. Les formations sociales connaissent une chute globale d'attractivité (baisse de 20% des candidats en formation initiale hors apprentissage entre 2021 et 2022 sur les formations post bac) et les nouvelles places d'AES ouvertes dans le cadre du Ségur n'ont été pourvues qu'à 55%.

Des causes très variées et difficiles à pondérer : plusieurs phénomènes se cumulent, sans qu'il soit aisé de distinguer les facteurs dominants ni d'échapper à une certaine subjectivité. Une première cause est un creux générationnel qui va s'amplifier dans les années à venir, diminuant mathématiquement le nombre de jeunes sortant du système scolaire. Le contexte de faible chômage entraîne aussi des tensions dans l'ensemble des métiers et une concurrence accrue entre les métiers et formations : dans ce cadre, les métiers du secteur sanitaire et social peuvent souffrir d'une image négative relative aux conditions de travail et à la rémunération, effet renforcé depuis la crise sanitaire. La lisibilité des métiers et des diplômes n'est pas non plus toujours optimale, ce qui interroge à la fois les référentiels,

les parcours de formation, l'information sur les métiers et l'orientation globale des publics. Enfin des facteurs financiers sont susceptibles de freiner les entrées en formation.

Dans ce contexte, différents chantiers ont été identifiés, nécessitant une forte synergie des acteurs :

Chantier 3 : développer une stratégie globale de communication pour améliorer l'attractivité

L'exercice est complexe car beaucoup d'éléments se jouent au niveau national mais il est possible d'agir efficacement au niveau local, sous réserve de coordonner les actions.

L'un des leviers consiste à mieux orienter les publics scolaires vers les formations sanitaires et sociales : à l'échelle régionale par une bonne information sur les métiers et par une sensibilisation des acteurs de l'orientation et du corps enseignant, à l'échelle locale par un travail de terrain et de partenariats entre instituts et établissements de formation, employeurs et collègues/lycées.

Le public des adultes - salariés ou demandeurs d'emploi – représente également une catégorie essentielle qu'il convient de toucher par des actions d'information et de communication adaptées. Un bon exemple à ce sujet concerne l'animation mise en place sur le secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile, formalisée par un contrat d'objectifs à l'échelle régionale. Dresser le bilan des actions menées et imaginer les modalités de poursuite de cette initiative dans les années à venir constitue l'un des axes de cette feuille de route 2023-2028.

Enfin apparaît la nécessité de développer une communication positive et réaliste autour des métiers du soin et du social. Positive pour attirer des candidats tout en luttant contre les stéréotypes de genre, mais réaliste pour qu'ils ne se fassent pas une représentation erronée du métier, source d'abandons en cours de formation.

Chantier 4 : soutenir l'innovation pour répondre aux besoins de la population, des apprenants et des employeurs

L'objectif est ici d'attiser l'intérêt par les modalités pédagogiques retenues et les perspectives ouvertes par les parcours de formation, entre souplesse, passerelles et possibilités de réorientation.

Un premier volet concerne l'ingénierie de formation proprement dite, avec une diversification des modalités de formation. L'apprentissage se développe de manière importante dans les métiers du sanitaire et du social, permettant aux employeurs de fidéliser des candidats et aux jeunes de bénéficier d'une rémunération, avec une interaction pédagogique forte. Le développement de la VAE constitue aussi un gisement intéressant de candidats motivés. Plus globalement, toute expérience innovante mérite d'être encouragée, évaluée et partagée.

Un deuxième volet porte sur l'universitarisation, évoquée dans l'introduction. Sans attendre la conclusion des travaux au niveau national, la Bretagne a initié une gouvernance ambitieuse sur le sujet, impliquant l'ensemble des acteurs concernés. Dans le domaine des formations paramédicales, une convention-socle fixe les principes généraux et les rôles des acteurs respectifs tandis que deux expérimentations portées par les universités bretonnes et validées nationalement révolutionnent les parcours de formation en santé. Dans ce contexte, les droits des étudiants paramédicaux et sociaux sont progressivement alignés sur le droit commun des étudiants. Ce chantier sera suivi avec la plus grande attention.

Chantier 5 : sécuriser le projet de formation et sa faisabilité

Ce chantier vise l'amont de la formation, plutôt pour les demandeurs d'emploi et les personnes en reconversion. Deux causes potentielles d'échec sont ciblées : des prérequis insuffisants et un financement du projet qui n'est pas assuré.

Sur le premier item, l'objectif est de faire le lien avec les dispositifs de sécurisation en amont de la qualification mis en place par les différents acteurs bretons. Tester les candidats pour vérifier leur prérequis et le cas échéant les orienter vers des dispositifs courts de remise à niveau en amont de la formation peut singulièrement limiter les difficultés rencontrées pendant la formation et diminuer les abandons.

La seconde problématique concerne le financement des parcours de formation pour les personnes en reconversion. Pour des formations qui s'étalent en majorité entre 1 et 3 ans, la sécurisation financière est indispensable. Même si la Région prend majoritairement en charge le coût de la formation, la question des ressources nécessaires pour vivre durant la formation est une source importante de dissuasion à l'entrée en formation, pour des adultes en situation de précarité qui ont pour partie une famille à charge. La coordination entre les financeurs et l'émergence de solutions pour cette typologie de public constitue l'un des objectifs de ce chantier.

Chantier 6 : sécuriser le parcours de formation

Au vu des besoins très importants mis en lumière ci-dessus, et des moyens limités des pouvoirs publics pour financer la formation, il faut tout faire pour maximiser la réussite en formation, limiter le plus possible la déperdition entre le nombre d'entrants et le nombre de diplômés.

Le phénomène des abandons mérite d'être objectivé le plus finement possible, et ce pour chaque formation. Les données quantitatives sont trompeuses : en majorité les arrêts de formation sont des reports et non des interruptions définitives. Il importe en revanche d'obtenir une analyse qualitative sur les causes de cette attrition afin de mobiliser les leviers adéquats : réorientation, mobilité géographique, problème de niveau, mauvaise expérience en stage, difficultés financières, sociales ou psychologiques, accidents de la vie... Autant de causes potentielles, autant de réponses différentes à imaginer.

Une autre focale sera mise sur les publics en formation porteurs de handicap, afin qu'ils puissent suivre leur formation dans les meilleures conditions. De nombreux instituts ont déjà développé des actions en ce sens, l'enjeu est ici d'animer un groupe à l'échelle régionale pour recenser et diffuser les bonnes pratiques.

C. Accompagner les élèves et les étudiants dans leur parcours de formation

Dans le prolongement des considérations sur le phénomène des abandons, des alertes très fortes ont été remontées par les instituts, les apprenants et les employeurs sur plusieurs irritants mettant en danger les parcours de formation.

Une alerte sur la question des stages : ce sujet a été remonté avec une acuité particulière lors des ateliers départementaux. Les stages occupent une place centrale dans les parcours de formation sur ces métiers, donnant une première image de la réalité professionnelle de terrain, conditionnant la capacité à se projeter sur un exercice professionnel futur. La qualité de l'accueil et du suivi en stage est donc cruciale dans le bon déroulement de la formation. Or les tensions à l'œuvre chez les

employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social, encore exacerbées par la crise sanitaire, sont telles que les conditions d'un accueil favorable et motivant ne sont pas partout réunies. La charge de travail liée au manque de moyens humains est surtout mise en avant comme cause de dysfonctionnement. Cette ambiance risque de décourager les professionnels en formation, venant aggraver la tension à l'œuvre au sein des équipes.

Des freins périphériques de plus en plus importants : ces freins concernent notamment la mobilité et le logement, dans un contexte de forte inflation et de paupérisation croissante d'une partie des apprenants. Le coût de l'essence, pour des formations alternées demandant des déplacements sur des terrains de stages parfois éloignés, pèse lourdement dans la balance, d'autant que tous les publics ne bénéficient pas d'indemnités de stage ou de remboursement des frais de déplacement selon la réglementation propre à chaque formation. Le logement est aussi un facteur problématique, notamment dans les zones tendues du littoral ou des grandes villes. Les principaux syndicats étudiants sortent régulièrement des enquêtes mettant en évidence les difficultés financières des étudiants, obligés pour une part non négligeable de travailler en marge de leur formation, déjà très exigeante. Ces facteurs, parmi d'autres, pèsent aussi sur la santé mentale des apprenants, qui constitue un point d'alerte amplifié par la crise sanitaire.

Chantier 7 : développer et soutenir les conditions d'une alternance de qualité

L'alternance est ici à entendre au sens large, comme modalité pédagogique alternant stages et périodes de formation en institut ou établissement. L'objectif recherché est de capitaliser les bonnes pratiques en instituant des échanges réguliers autour des modalités de l'alternance. L'animation de groupes de travail dédiés à cette question de l'alternance pour les formations sanitaires et sociales, partiellement instaurée lors du schéma précédent, sera poursuivie et élargie.

Autre sujet directement opérationnel : la facilitation de la recherche de stages. Dans un contexte de tensions sur les équipes et de hausse de l'offre de formation, la recherche de terrains de stages devient complexe et mobilise une énergie importante chez les équipes pédagogiques et/ou les apprenants. Centraliser les informations sur une plateforme régionale permettrait de gagner considérablement en temps et en lisibilité. Une réflexion sera menée pour la mise en place d'un outil de ce type.

Chantier 8 : accompagner les dispositifs de soutien social en direction des élèves et des étudiants

Les freins périphériques évoqués – mobilité, logement... - ne sont bien entendu pas spécifiques aux apprenants des formations sanitaires et sociales. Les étudiants au sens large et les actifs sont confrontés à ces mêmes difficultés sur l'ensemble du territoire breton. La réponse doit être à la fois globale dans son approche et en lien avec les territoires. Cette problématique sera travaillée de concert avec les travaux de la SRTES sur le bien-être étudiant, afin que les publics des formations sanitaires et sociales soient bien intégrés.

Enfin la question du bien-être sera suivie avec attention. A l'occasion de la crise sanitaire, les alertes sur la santé mentale et l'isolement des apprenants ont connu une recrudescence importante. Encourager le soutien psychologique par les instituts et la solidarité entre pairs permet de lutter contre ce phénomène. Là aussi l'animation d'un réseau sur cette thématique du bien-être sera travaillée.

ANNEXES

Annexe I : Déclinaison opérationnelle des chantiers

Annexe II : Exemple de fiche-action

Annexe III : Diagnostic régional du secteur sanitaire, social et médico-social

Annexe I : Déclinaison opérationnelle des chantiers

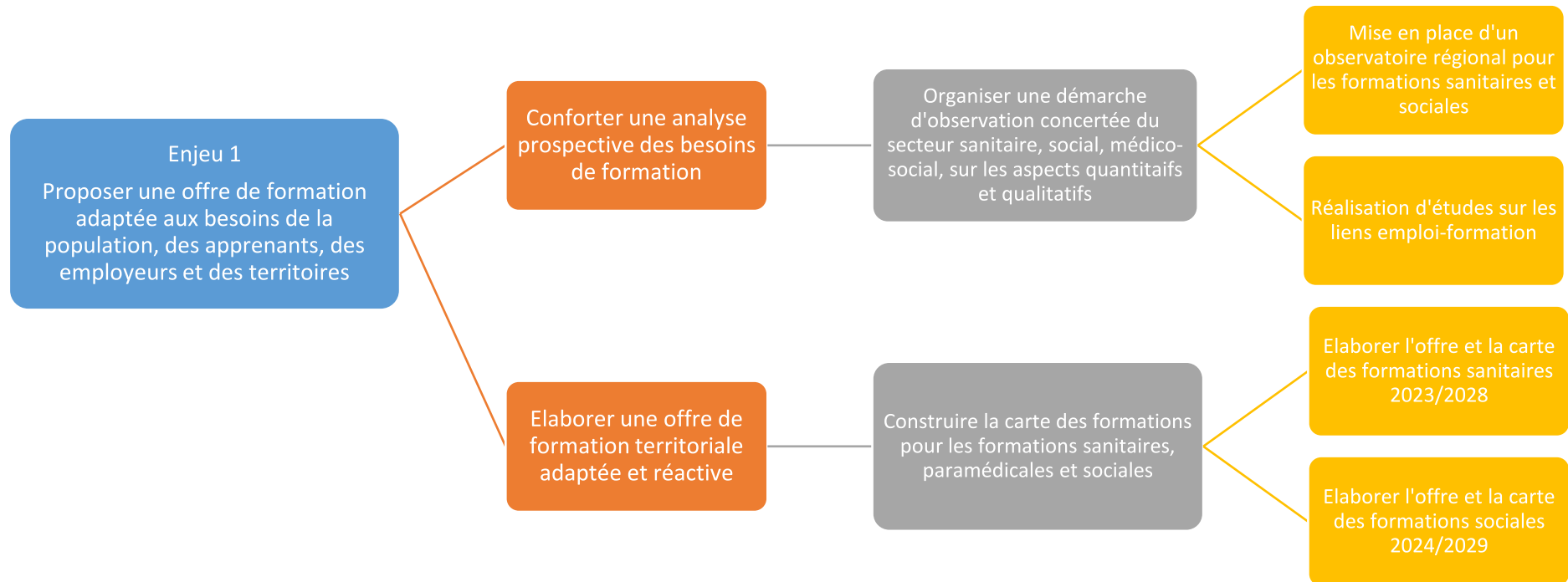
Les orientations sanitaires et sociales autour de trois enjeux :

- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires
- Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales
- Accompagner les élèves et les étudiants dans leur parcours de formation

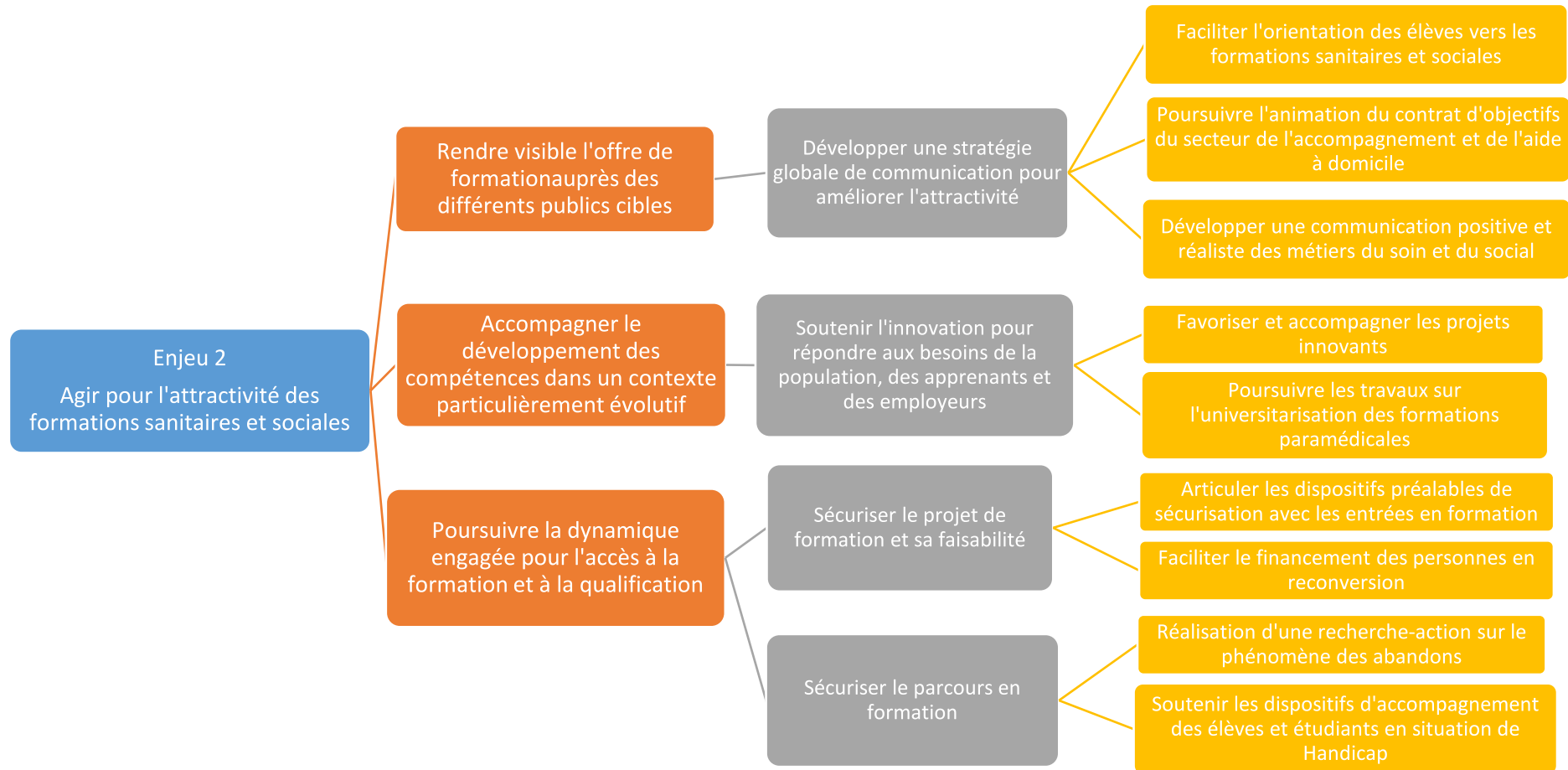
Le synoptique des orientations stratégiques pour les formations sanitaires et sociales 2022/2027

Les futures orientations stratégiques pour les formations sanitaires et sociales 2022/2027 s'articulent autour de 3 enjeux, 7 axes, 8 chantiers et se déclinent en 17 actions.



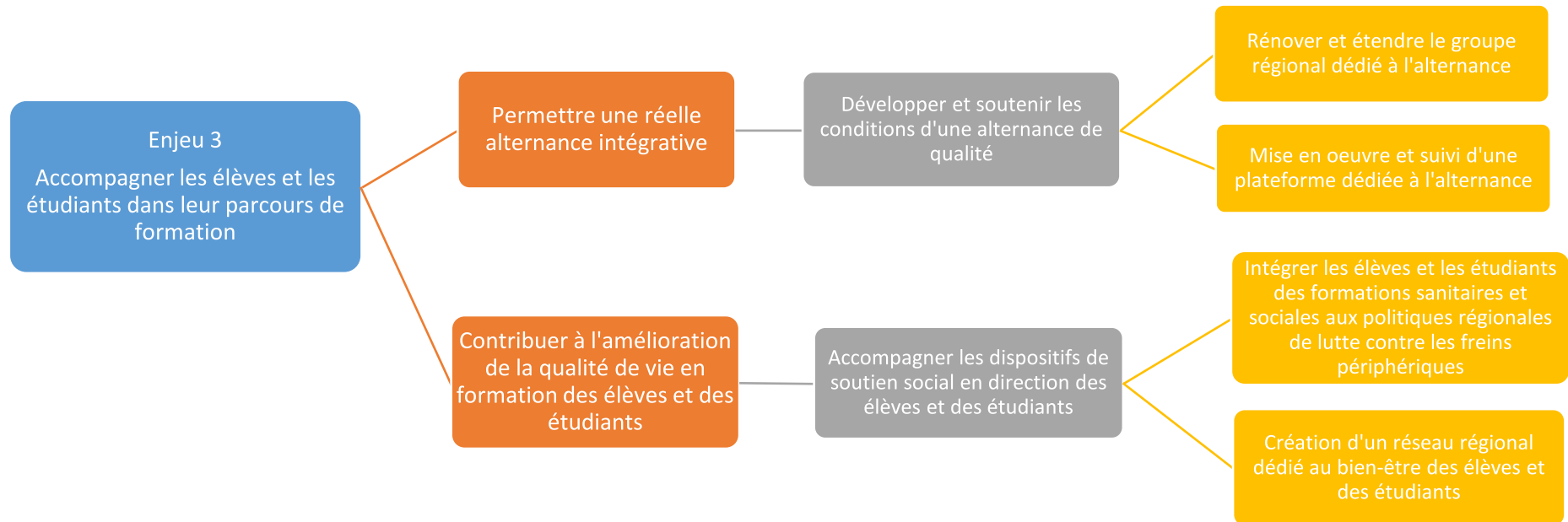


Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Mise en place d'un observatoire régional pour les formations sanitaires et sociales	2024/2025	Groupe de Travail	Financeurs de la formation, des employeurs et des pouvoirs publics	Région GREF Bretagne	ARS,DREETS, Partenaires sociaux, OPCO, branches professionnelles, fédérations d'employeurs, Pôle Emploi
Réalisation d'études sur les liens Emploi-Formation	2024/2026	Etude sociologique Etude durée des carrières	Ecoles, instituts et établissements de formation, fédérations étudiantes, financeurs de la formation, employeurs	Région Appui d'un.e étudiant.e Appui du GREF Bretagne	ARS,DREETS, Partenaires sociaux, branches professionnelles, fédérations d'employeurs
Elaborer l'offre et la carte des formations sanitaires 2023/2028	2022/2023	Auditions COPOL	Population bretonne	Région et ARS	Ecoles, instituts et établissement de formation existants, et nouveaux opérateurs existants, DREETS, Rectorat
Elaborer l'offre et la carte des formations sociales 2024/2029	2023/2024	Auditions COPOL	Population bretonne	Région, DREETS et Rectorat	Etablissement et centres de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels



Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Signataires
Faciliter l'orientation des élèves vers les formations sanitaires et sociales	A définir	Groupe de Travail	Collégiens/Lycéens	DOPEC et autorités académiques	Région, Partenaires sociaux, établissements employeurs, écoles, instituts et établissements de formation, Universités, Pôle Emploi, Ordres et associations professionnelles
Poursuivre l'animation du contrat d'objectifs du secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile	2021/2023	Comité d'Orientation Groupes de travail	Secteur de l'aide à domicile	17 signataires	Signataires, Partenaires sociaux, GREF Bretagne, ARS, OPCO, acteurs du secteur
Développer une communication positive et réaliste des métiers du soin et du social	A définir	Groupe de Travail	Tous publics	Région, ARS, DREETS, Pôle Emploi	Etablissements employeurs, Partenaires sociaux, écoles, instituts et établissements de formation
Favoriser et accompagner les projets innovants	2023/2027	Réunions dédiées	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales Candidats à l'entrée en formations sanitaires et sociales	Région, ARS, DREETS, Rectorat	Ecoles, instituts et établissements de formation

Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	
Poursuivre les travaux sur l'universitarisation des formations paramédicales	Durée des conventions	Commission consultative	Etudiants des formations paramédicales et de sage-femme	Membres de la commission consultative	Signataires de la convention socle
Articuler les dispositifs préalables de sécurisation avec les entrées en formation	2023/2027	Groupes de travail	Publics fragilisés (essentiellement pour les formations de niveaux 3 et 4)	DDFC en lien avec les UTEFO	Pôle Emploi, Partenaires sociaux, OPCO, écoles, instituts et établissements de formation, OF partenaires
Faciliter le financement des personnes en reconversion	A définir	Réunions de Travail	Personnes en reconversion	Région	Partenaires sociaux, OPCO, ANFH, Transitions Pro, Pôle Emploi
Réalisation d'une recherche-action sur le phénomène des abandons	2024	Etude	Ecoles, instituts et établissements de formations sanitaires et sociales	Région Appui d'un.e stagiaire	ARS, DREETS
Soutenir les dispositifs d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap	2023/2027	Réunions inter-services	Elèves et étudiants en situation de handicap et équipes pédagogiques	Région	Ecoles, instituts et établissements de formation



Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Rénover et étendre le groupe de travail régional dédié à l'alternance	2023/2027	Groupe de Travail	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région, DREETS,ARS	Partenaires sociaux, Fédérations d'employeurs, fédérations étudiantes, écoles, instituts et établissements de formation
Mise en œuvre et suivi d'une plateforme dédiée à l'alternance	2023/2026	Plateforme collaborative	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	ARS/DREETS	Région, fédérations d'employeurs, fédérations étudiantes, écoles, instituts et établissements de formation
Intégrer les élèves et étudiants des formations sanitaires et sociales aux politiques régionales de lutte contre les freins périphériques	2023	Réunions inter-services	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région	Services de la Région, Partenaires sociaux
Création d'un réseau régional dédié au bien-être des élèves et des étudiants	2024	Groupe de travail	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région	Services de la Région, écoles, instituts et établissements de formation, fédérations étudiantes

Annexe II : Exemple de Fiche Action

Une fiche par action a été rédigée selon le même format

ENJEU 1 : PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTEE AUX BESOINS DE LA POPULATION, DES APPRENANTS, DES EMPLOYEURS ET DES TERRITOIRES	
AXE 2 : ELABORER UNE OFFRE DE FORMATION TERRITORIALE ADAPTEE ET REACTIVE	
CHANTIER 2: CONSTRUIRE LA CARTE DES FORMATIONS POUR LES FORMATIONS SANITAIRES, PARAMEDICALES ET SOCIALES	
CONTEXTE	27 formations concernées, de niveau 3 à niveau 7 réparties sur le territoire breton, pour 7144 places proposées en première année (hors apprentissage pour les formations paramédicales) Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur Arrêté du 7 juin 2017 relatif aux éléments constitutifs de la demande d'agrément mentionnée à l'article R. 451-2 du code de l'action sociale et des familles
OBJECTIFS	Définir la carte des formations sanitaires 2023/2028 Définir la carte des formations sociales 2024/2029
ACTION 3 : ELABORER L'OFFRE ET LA CARTE DES FORMATIONS SANITAIRES 2023/2028	
PRIORITE (DE 1 A 3, 3 ETANT LA PRIORITE LA PLUS HAUTE)	3
PUBLIC CIBLE	Population bretonne
ANIMATEUR/PILOTE DE L'ACTION	Région et ARS
PARTENAIRES DE L'ACTION	Ecoles, instituts et établissements de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels, DREETS, Rectorat
DESCRIPTIF ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	Mise en œuvre de la procédure d'autorisation 2023-2028 des instituts et écoles de formation paramédicale et de sage-femme - Lancement de la campagne - Dépôt des dossiers - Copol - Instruction conjointe ARS/Région des dossiers - Auditions conjointes ARS/Région des opérateurs - Copol pour arbitrage final - Notifications des décisions
MOYENS/OUTILS IDENTIFIES	Plateforme « simplicité » Elaboration d'une grille d'analyse/guide d'entretien
POINTS DE VIGILANCE	Capacités de financement de la Région Limite capacitaire des locaux existants

ECHEANCE	Août 2023
INDICATEURS DE REUSSITE	Offre adaptée aux besoins des territoires : - Diminution des tensions de recrutement - Taux de remplissage des formations satisfaisant - Taux d'insertion stable - Maintien dans l'emploi
ACTION 4 : ELABORER L'OFFRE ET LA CARTE DES FORMATIONS SOCIALES 2024/2029	
PRIORITE (DE 1 A 3, 3 ETANT LA PRIORITE LA PLUS HAUTE)	3
PUBLIC CIBLE	Population bretonne
ANIMATEUR/PILOTE DE L'ACTION	Région/ DREETS/Rectorat
PARTENAIRES DE L'ACTION	Etablissements et centres de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels
DESCRIPTIF ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	Mise en œuvre de la procédure d'agrément des établissements de formation du travail social : - Lancement de la campagne - Dépôt des dossiers - Copol - Instruction conjointe DREETS/Région des dossiers - Auditions conjointes DREETS/Région des opérateurs - Copol pour arbitrage final - Notifications des décisions
MOYENS/OUTILS IDENTIFIES	SOLSTISS
POINTS DE VIGILANCE	Capacités de financement de la Région
ECHEANCE	Août 2024
INDICATEURS DE REUSSITE	Offre adaptée aux besoins des territoires : - Diminution des tensions de recrutement - Taux de remplissage des formations satisfaisant - Taux d'insertion stable - Maintien dans l'emploi

Annexe III : Diagnostic régional du secteur sanitaire, social et médico-social

Envoyé en préfecture le 13/04/2023
Reçu en préfecture le 13/04/2023
Affiché le
ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE



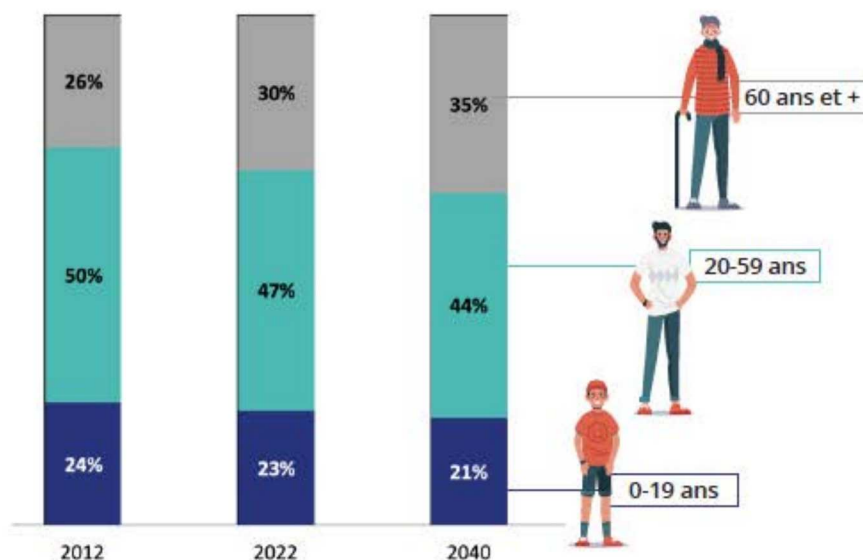
Dynamique démographique

Plus de
3 400 000
 habitants en 2022

soit plus de
5%
 de la population de
 France métropolitaine

Entre 2012 et 2022, la région gagne en moyenne annuelle
+16 000 habitants

Évolution de la répartition de la population par tranches d'âge en Bretagne et projections en 2040



Sources : Insee, Estimations de population et Projections de population 2040 (scénario central), 2017

➤ Une croissance démographique plus forte qu'à l'échelle nationale :

5% contre **4%** au niveau national
 entre 2012 et 2022

➤ Une croissance de la population tirée par la seule progression des seniors

-1 100 jeunes de 0 à 19 ans
 -8 500 en France métropolitaine

-1 700 habitants de 20 à 59 ans
 -63 500 en France métropolitaine

+19 400 seniors de 60 ans et +
 +297 400 en France métropolitaine

➤ Une accélération du vieillissement de la population au-dessus du niveau national :

en 2022, **30%** des Bretons
 sont **âgés de 60 ans et +**
 (contre **27%** au niveau national).

Ils devraient être **35% en 2040**
 (32% pour la France métropolitaine).

(évolutions en moyenne annuelle, entre 2012 et 2022)

Publics cibles et dynamique de l'offre



Seniors (60 ans et plus)

Plus d'1 million
 de personnes âgées en 2022
 6% des personnes âgées de France métropolitaine



+19 400 personnes âgées en moyenne
 par an depuis 2012
 +297 000 en France métropolitaine

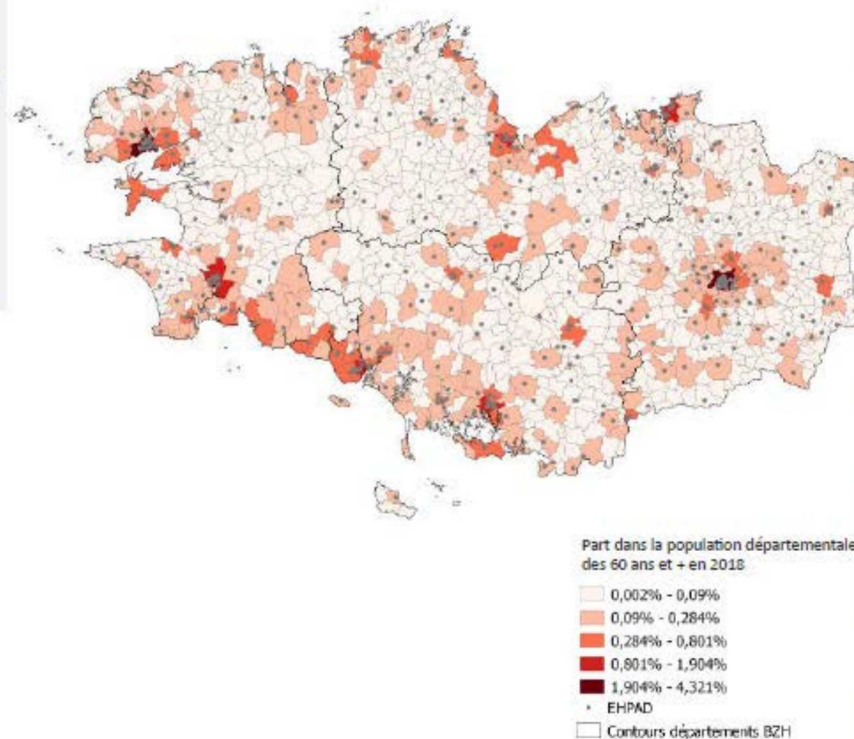
Plus de 510 EHPAD
 7% des EHPAD de France métropolitaine*

Plus de 41 000 places installées en EHPAD
 (+5% depuis 2012)
 7% des places de France métropolitaine*

11 600 salariés travaillant dans
 les associations d'aide à domicile

Sources : DREES FINES, Insee, Estimations de population, UNIFORMATION,
 Traitement GREF Bretagne
 * Hors Corse

Répartition des EHPAD en 2021 et de la population de 60 ans et + en 2018



Sources : DREES FINES, Insee, Recensement de la Population, au lieu de résidence, exploitation
 principale 2018, Traitement GREF Bretagne



Publics cibles et dynamique de l'offre



Petite enfance (0-4 ans)

160 000 enfants de 0 à 4 ans en 2022
5% des enfants de France métropolitaine

12 300 places en 2018
3% des places de France métropolitaine



Diminution du nombre d'enfants depuis 2014 :
-3 200 enfants en moyenne par an
-56 400 en France métropolitaine



Augmentation de 18% depuis 2013
83% des places en structures multi-accueil



Allocataires AAH (Allocation aux adultes handicapés)

68 110 allocataires de l'AAH en 2020
6% des allocataires de France métropolitaine



+1 200 allocataires en moyenne par an depuis 2017
+24 000 en France métropolitaine

Sources : CNAF et MSA, Insee - Estimations de population, DREES ; Statistiques départementales des conseils départementaux ; IRCM, Enquête Aide sociale 2018 (Volet PMI) ; Irceim ; MENJS, DEPP, Constat 1^{er} degré de rentrée 2018 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENJ, DEPP)

Publics cibles et dynamique de l'offre



Bénéficiaires du RSA
 (Revenu de Solidarité Active)

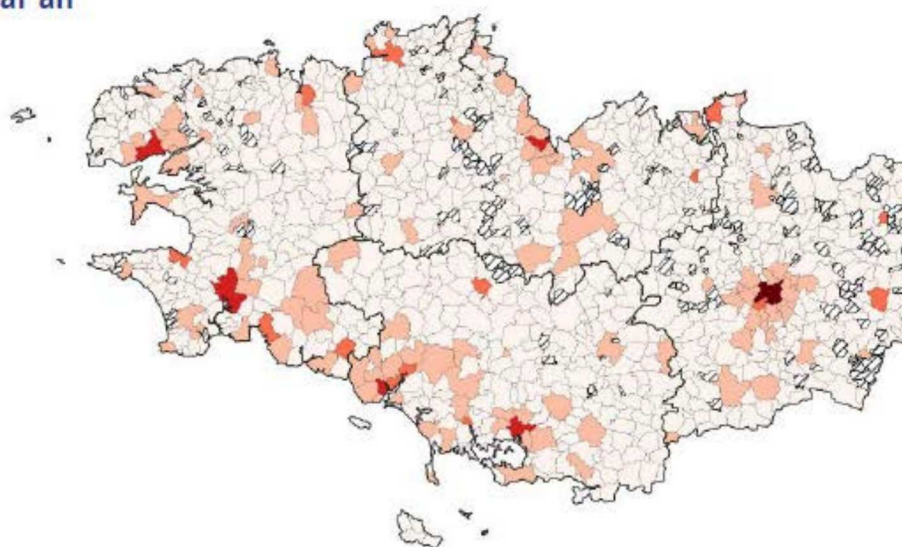
65 530 foyers allocataires du RSA en 2020
4% des allocataires de France métropolitaine

+2 000 allocataires en moyenne par an depuis 2017
+56 000 en France métropolitaine

Répartition des foyers allocataires du RSA en 2020

Part dans le nombre total de foyers allocataires en Bretagne

- NA
- 0% - 0,11%
- 0,11% - 0,49%
- 0,49% - 1,57%
- 1,57% - 8,95%
- 8,95% - 13,95%
- Departement



Sources : Chaf, fichier FILEAS, ALLSTAT (à partir de 2016) et BASE COMMUNALE ALLOCATAIRES (BCA), Traitement GREF Bretagne



Emploi



206 400 professionnels du sanitaire et social

+15% depuis 2008, soit 27 000 professionnels en plus

Métiers médicaux,
paramédicaux
et du social*

30 000 actifs

*hors secteur sanitaire et social

Métiers médicaux, paramédicaux
et du social

176 400 actifs

Fonctions supports et
transversales

45 700 actifs

221 700 actifs travaillent dans le secteur du sanitaire et social

+12% depuis 2008, soit 23 240 actifs en plus

Les 10 principales professions (en effectif) concentrent
72% des professionnels du sanitaire et social de la région en 2018

Métiers	Effectif 2018	Part dans les professionnels	Évolution annuelle moyenne 2008-2018	Nombre de 55 ans ou + en 2018
Infirmiers	29 060	14%	+410	3 580
Aide-soignant	29 010	14%	+610	3 610
Aides à domicile, aides ménagères	25 930	13%	+150	6 980
Assistantes maternelles, familles d'accueil	21 920	11%	-60	5 930
Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	18 690	9%	+120	3 640
Aides médico-psychologiques	7 080	3%	+430	1 220
Éducateurs spécialisés	5 220	3%	+40	750
Préparateurs en pharmacie	4 050	2%	+50	440
Techniciens médicaux	3 930	2%	+20	620
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux	3 790	2%	+120	630

Sources : Insee, Recensement de la population 2008 et 2018, exploitation complémentaire, Traitement GREF Bretagne

Dynamique du marché du travail

une diminution de la demande d'emploi et une augmentation des projets de recrutements

Plus de 32 000 demandeurs d'emploi
 (catégories A, B et C) au 1^{er} trimestre 2022
 31% des demandeurs de Bretagne



En baisse de 9% par rapport à 2021

Plus de 14 500 projets de recrutement¹ pour 2022
 soit 21% des projets de recrutement en Bretagne



En augmentation de 6% par rapport à 2021
 +8% en France²

Demandeurs d'emplois (Cat. A, B et C) par métier recherché au 1^{er} trimestre 2022 et projets de recrutements¹ en 2022, en Bretagne

Évolution de la DEFM de 2021-2022	Nombre de DEFM de cat. ABC	Métiers	Nombre de projets de recrutement en 2022	Part des projets difficiles en 2022	Tension en 2020 ³
↓	13 260	Assistantes maternelles	980	80%	5
↓	4 890	Aides-soignants	3 720	90%	5
↓	3 720	Aides à domicile et aides ménagères	3 800	93%	5
↓	3 310	Agents de services hospitaliers	1 410	70%	4
↓	2 280	Éducateurs spécialisés	1 220	69%	2
↓	1 630	Infirmiers	1 500	85%	5
→	1 020	Conducteurs de véhicules légers	640	79%	5
→	930	Professionnels de l'action sociale	350	37%	1
→	500	Autres professionnels para-médicaux	410	83%	5
→	430	Techniciens médicaux et préparateurs	480	73%	5

Sources : Pôle Emploi, Enquête besoin en main-d'œuvre 2021 et 2022, DARES et Pôle Emploi, métiers en tension. Pôle Emploi, Demandeurs d'emploi en fin de mois, Traitement GREF Bretagne

1. Hors projets de recrutement saisonniers

2. Hors Mayotte

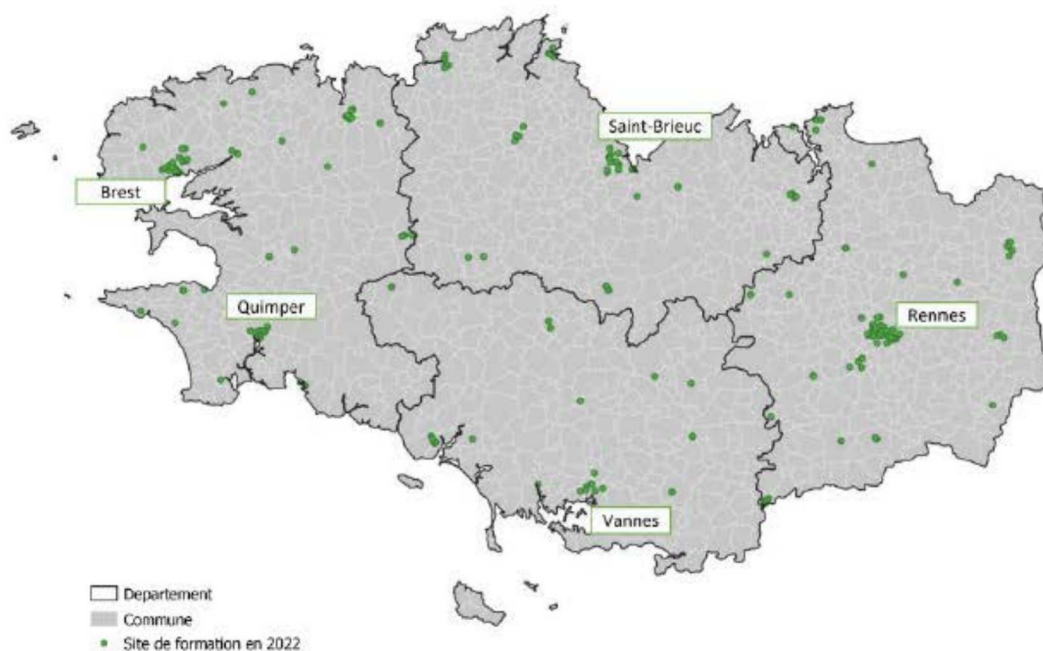
3. La DARES et Pôle Emploi mesurent la tension sur un métier sur une échelle de 1 à 5, 1 le métier n'est pas en tension et 5 la tension est très élevée.

Offre de formation dans le sanitaire et social

Près de **230** sites de formation sur la région en 2022

➤ **La moitié répartis sur 7 communes**

Rennes, Brest, Lorient, Vannes, Quimper, Saint-Brieuc et Lannion



Sources : OFeli, GREF Bretagne, Conseil régional de Bretagne, RAMSESE

59 lycées et MFR
proposant des formations par
apprentissage ou voie scolaire en
Bac pro SAPAT, ASSP et en CAP
Petite enfance

156 organismes formateurs
proposant des formations
en apprentissage ou par voie
professionnelle continue



Près de 8 260 sortants ou diplômés d'État du sanitaire et social en 2020 en Bretagne



Diplôme d'État	Nombre de diplômés	Part des DE
Diplôme d'État d'aide-soignant	1 310	28%
Diplôme d'État d'infirmier	1 090	23%
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	360	8%
Diplôme d'État d'ambulancier	260	6%
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	240	5%
Diplôme d'État d'assistant de service social	170	4%
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	160	3%
Diplôme d'État de moniteur éducateur	160	3%
Diplôme d'État d'assistant familial	130	3%
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	120	3%
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute	120	2%
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale	110	2%
Diplôme d'État d'ergothérapeute	70	2%
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	60	1%
Diplôme de cadre de santé	50	1%
Diplôme d'État de sage-femme	50	1%
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	50	1%
Diplôme d'État de pédicure-podologue	40	1%
Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste	40	1%
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	30	1%
Diplôme d'État de puéricultrice	30	1%
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire	30	1%
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	20	<1%
Diplôme d'État de médiateur familial	10	<1%
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	10	<1%

Sources : DREES, Traitement GREF Bretagne

Près de 8 260 sortants ou diplômés d'État du sanitaire et social en 2020 en Bretagne

34%
sont de
formation initiale
2 840 sortants

8%
sortent de formation
prof. continue
700 sortants

Diplôme	Nombre de sortants	Part des sortants
Bac pro services aux personnes et aux territoires	1050	37%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	640	22%
CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural	450	16%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option A à domicile	170	6%
BTS économie sociale familiale	140	5%
CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif	110	4%
CAP accompagnant éducatif petite enfance	100	4%
DUT carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	80	3%
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	60	2%
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	30	1%
Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique	20	1%

Sources : Autorités académiques, Traitement GREF Bretagne

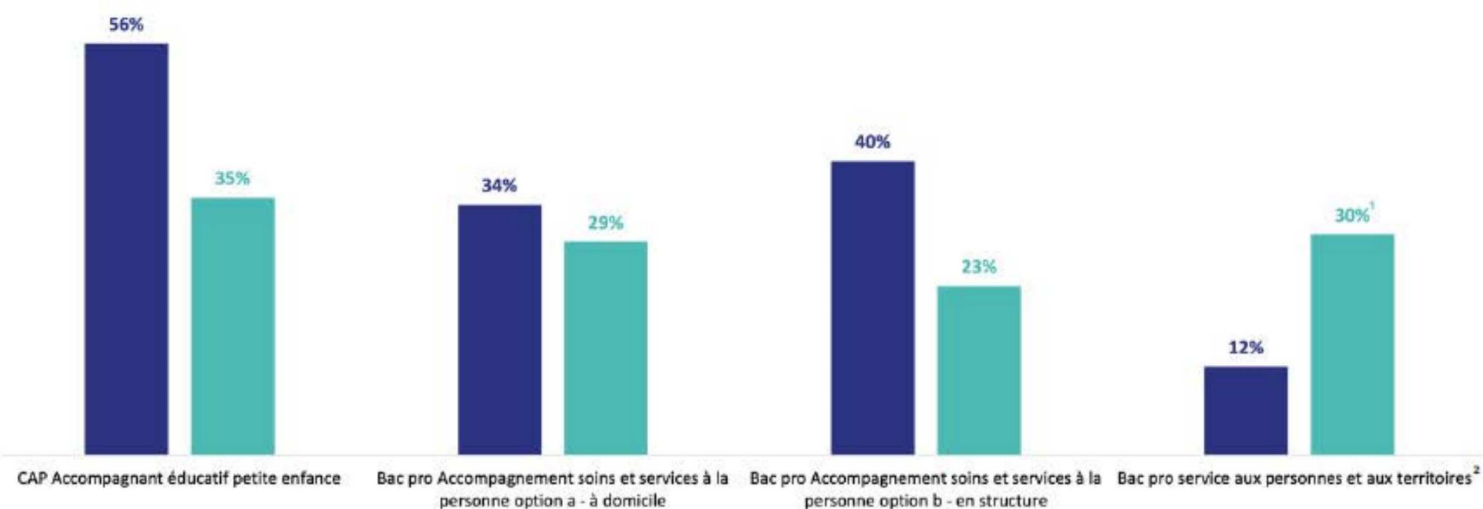
Diplôme	Nombre de sortants	Part des sortants
Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles	320	45%
CAP accompagnant éducatif petite enfance	310	44%
BTS économie sociale familiale	30	4%
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	20	2%
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	20	3%

Sources : Pôle Emploi et Conseil régional de Bretagne, Traitement GREF Bretagne



Insertion : formation initiale des Bac pro SAPAT, ASSP et CAP Accompagnant éducatif petite enfance

Taux de poursuite en études et taux d'emploi (à 6 mois) des bac pro ASSP, SAPAT et du CAP Accompagnant éducatif petite enfance, cumul 2019 et 2020, en Bretagne



Taux d'emploi

Taux de poursuite en études

1. Le taux de poursuite en études, de ce diplôme, ne prend en compte que les sortants poursuivant dans une formation du ministère de l'agriculture. Le nombre de sortants continuant leurs études peut donc être sous-évalué.
 2. Niveau national.

Sources : Inserjeunes

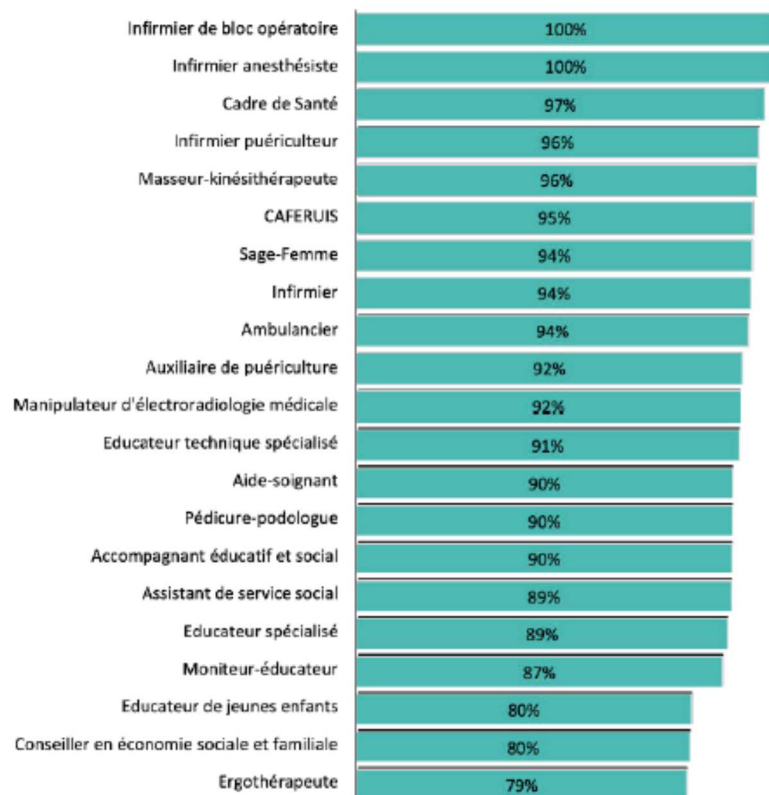


Insertion des diplômés d'État et des sortants du programme QUALIF Emploi

Diplômés d'État

Taux de réponse de 66%

Taux d'emploi à 12 mois après l'obtention du diplôme d'État
cohorte 2019

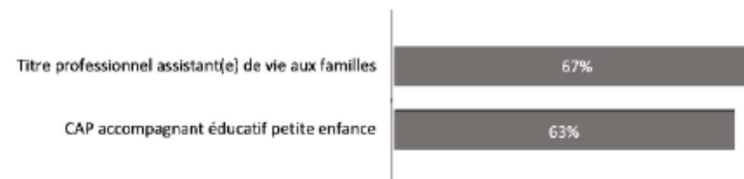


GREF Bretagne, Enquête d'insertion SASO 2020 diplômés 2019

Sortants de QUALIF Emploi

Taux de réponse de 65%

Taux d'emploi à 12 mois après la sortie de formation
cohorte 2019



GREF Bretagne, Enquête d'insertion diplômés QUALIF Emploi 2020, diplômés 2019



Merci de votre attention



Contrat de plan
Etat-Région



LA FEUILLE DE ROUTE COMMUNE
DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE
ET DES POUVOIRS PUBLICS

STRATÉGIE
RÉGIONALE

2024

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ess

SOMMAIRE

I.	UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION COLLECTIVE	3
	La première SRESS « expérimentale » 2012-2016	3
	La SRESS 2017-20 : la confirmation d'une stratégie concertée acteurs publics / acteurs ESS	3
	La SRESS 21-24 : De nouvelles ambitions au service des transitions de la Bretagne	3
II.	LES PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE ESS 2021-24.....	5
	Axe 1 : Apporter les réponses de l'économie sociale et solidaire aux transitions de tous les territoires de Bretagne.....	5
	Enjeux prioritaires de la précédente SRESS 2017-20.....	6
	Champs d'investigation pour la nouvelle SRESS 2024	6
	Autres thématiques à explorer	7
	Principes d'animation	7
	Axe 2 : Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre en économie sociale et solidaire	8
	Consolider l'écosystème d'accompagnement.....	8
	Poursuivre l'amélioration des pratiques internes de l'économie sociale et solidaire.....	9
	Intervenir sur des secteurs et métiers en difficulté ou en tension	9
	Axe 3 : Susciter l'engagement et la participation.....	10
	Des pouvoirs publics	10
	De la jeunesse	10
	De la population	10
III.	LA GOUVERNANCE DE LA SRESS	11
	La conférence régionale ESS (bisanuelle, en année paire)	11
	La plateforme de coordination (2 fois par an en avril et octobre)	11
	Les autres espaces de pilotage et de travail	11



I. UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION COLLECTIVE

La première SRESS « expérimentale » en 2012-2016

Depuis 2011 et la tenue des Etats généraux de l'ESS en Région Bretagne, les acteurs ESS et les pouvoirs publics partenaires –Etat, Région Bretagne, Départements, EPCI - ont engagé une démarche collective d'identification des enjeux de développement. Cette démarche, animée par la Cress, a produit une stratégie régionale de développement de l'ESS 2012-2016 « changer d'échelle » préfigurant ainsi ce qui sera inscrit dans la loi ESS de 2014.

La SRESS 2017-20 : la confirmation d'une stratégie concertée acteurs publics / acteurs ESS

Une deuxième stratégie régionale ESS 17-20 a permis de continuer ce travail de coordination et de développement. Elle a été intégrée dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SDRDEII) de la Région Bretagne comme le permet la loi NOTRe. Cette 2ème stratégie régionale de l'ESS a fait l'objet d'un bilan lors de la conférence régionale de l'économie sociale et solidaire du 1er octobre 2020 qui aura marqué les esprits par sa forme innovante et son contenu très riche.

La SRESS 21-24 : de nouvelles ambitions au service des transitions de la Bretagne

Les priorités présentées pour la prochaine stratégie régionale ESS 21-24, détaillées ci-dessous, ont été donc élaborées sur la base des contributions des acteurs ESS et publics au moment de la conférence régionale du 1er octobre 2020.

Une synthèse détaillée des contributions a été présentée et enrichie par la plateforme de coordination de la SRESS du 24 novembre 2020, du 8 avril 2021 et du 25 novembre 2021.

Ces différentes phases ainsi que des temps de co-construction Etat/Région/Cress ont permis l'élaboration de cette stratégie régionale ESS 2024.



7 sites des campus numériques bretons connectés pour la 3^e conférence régionale en 2020

II. LES PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE 2021-24

Axe 1

Apporter les réponses
de l'économie sociale et
solidaire aux transitions
de tous les territoires
de Bretagne

Les acteurs publics et ESS ont collectivement réaffirmé le souhait que l'économie sociale et solidaire continue d'apporter des réponses concrètes et quotidiennes aux enjeux de la Bretagne sur l'ensemble des territoires, notamment les plus fragiles.

Les enjeux identifiés ci-après constituent en outre des champs d'activités actuels ou d'investigation et d'innovation pour l'économie sociale et solidaire bretonne.

Par cette priorité 1 de la SRESS, il est attendu des acteurs publics et ESS une mobilisation conjointe, la co-construction des priorités régionales communes et la traduction en actions dans les territoires. Les objectifs opérationnels formulés ci-après pour chacun des enjeux restent donc à approfondir avec les acteurs concernés.

Enjeux prioritaires de la précédente SRESS 2017-20

Le vieillissement de la population

Continuer le travail engagé autour du « bien vieillir » et la structuration d'un gérontopôle breton Kozh Ensemble

L'économie circulaire

Poursuivre la démarche régionale d'accompagnement des entreprises de l'ESS et de réponses aux enjeux de réduction de l'impact environnemental de nos activités (en lien avec la démarche du Plan Régional de Prévention et de Gestion des Déchets - PRPGD et les priorités nationale / ADEME)

Champs d'investigation pour la nouvelle SRESS 2024

L'alimentation et l'agriculture

Valoriser et développer les initiatives de l'économie sociale et solidaire qui visent à soutenir des formes collectives de production, de transformation et de distribution de produits alimentaires locaux et de qualité. Cela implique également des articulations avec les problématiques d'installation et de transmissions des exploitations d'une part et les initiatives autour de la précarité alimentaire (en lien avec nouvelle S3 2021/2027, la feuille de route du Comité régional pour l'alimentation - CRALIM - et l'étude du CESER « L'alimentation en Bretagne à l'horizon 2050 : une approche prospective » de juin 2021).

Les commerces et services des territoires ruraux et des QPV

Soutenir les projets collectifs de maintien de commerces, services et activités culturelles dans les territoires ruraux et dans les quartiers politique de la ville (en lien avec le Réseau rural), avec un enjeu de consolidation des emplois et des modèles économique d'initiatives citoyennes sous statut associatif.

Le logement et l'habitat

Identifier les activités exploratoires de l'ESS répondant aux enjeux repérés : manière de construire nos logements (foncier), accessibilité, habitats partagés, nouvelles formes de logements alternatifs, éco-construction et réemploi de matériaux, habitat inclusif en lien notamment avec la question du vieillissement...

La maritimité

Développer les activités anciennes et nouvelles de l'ESS relatives aux enjeux de la maritimité : préservation des écosystèmes littoraux, pêche, nautisme, tourisme, transport, énergie, pression foncière, insularité... (en lien avec la Stratégie mer et littoral, l'étude du CESER « Fondations et expressions de la culture maritime en Bretagne, un fil bleu du développement régional » de juin 2021 et l'étude du labo de l'ESS « Pour une économie de la Mer durable et solidaire »).



La lutte contre la pauvreté et les précarités

Envoyé en préfecture le 13/04/2023

Reçu en préfecture le 13/04/2023

Affiché le

ID : 035-233500016-20230407-23_DGS_01-DE

Continuer d'inventer et d'expérimenter des solutions quotidiennes et concrètes aux questions d'alimentation, de logement, de santé, de travail, de mobilité, de ruptures de parcours par et pour les plus fragiles d'entre nous (jeunes, personnes âgées, isolées, demandeur·euse·s d'emploi, migrant·e·s...) dans les différentes étapes de la vie : Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, coopératives de territoire, coopératives funéraires...

Autres thématiques à explorer

Le numérique

Faire travailler l'écosystème ESS et celui du numérique (French Tech) pour construire des coopérations : soutien aux activités de l'ESS, modèles ESS dans les activités du numérique...

La mobilité

Accompagner les innovations de l'ESS en matière de mobilité inclusive et durable en s'appuyant notamment sur des espaces de structuration (Ex. MOB IN Bretagne).

Les tiers lieux

Contribuer activement à la dynamique régionale de développement des tiers lieux (en lien avec Bretagne Tiers Lieux).

Les énergies renouvelables citoyennes

Faire de la région Bretagne un leader européen des énergies renouvelables citoyennes (en lien avec Breizh Alec et Taranis).

Principes d'animation...

Une ingénierie régionale structurante afin de mobiliser les différentes parties prenantes et articuler leurs actions.

Des logiques de coopérations territoriales
Il est rappelé l'enjeu du faire ensemble - acteurs ESS, État, collectivités, partenaires sociaux, acteurs privés conventionnels, habitant.e.s - pour construire les réponses à ces enjeux. Ces coopérations devant être à la fois stratégiques et opérationnelles.

Une articulation enjeux / territoires
Les enjeux thématiques doivent se penser en lien avec les enjeux territoriaux (ruralité, QPV, maritimité) pour garantir le développement de projets sur tous les territoires et pas seulement les mieux dotés.

... Et processus d'innovation, en favorisant :

L'ingénierie de projets collectifs et coopératifs
avec les personnes concernées - usagers et habitant.e.s en particulier.

Les co-recherches, expérimentations et le travail sur le long terme

L'essaimage et la diffusion des innovations

Les coopérations inter-régionales, nationales et internationales à travers notamment des réponses à des appels à projets nationaux et européens.

Axe 2

Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre en économie sociale et solidaire

La Bretagne s'est dotée progressivement d'un écosystème de soutien aux activités et projets de l'économie sociale et solidaire. Cet écosystème a été complété ces dernières années - dans le cadre des précédentes SRESS - sur le volet création/innovation, financements et formation.



Consolider l'écosystème d'accompagnement

Il est composé aujourd'hui :

> De structures implantées au niveau local et régional :
les pôles ESS et la Cress

> **Des réseaux fédératifs et sectoriels**

> **Des dispositifs d'accompagnement, de formation et de financement** portés par différents opérateurs, en particulier : France Active Bretagne, les Coopératives d'Activités et d'Emploi, les SCOP de l'Ouest, KEJAL, les pôles ESS, TAg BZH, le Collège coopératif en Bretagne, le Mouvement Associatif, le Cric, les Cigales de Bretagne, la Cress...



Redéfinir une stratégie collective à horizon 2027

Plusieurs enjeux sont identifiés pour la période 21-24, il s'agira de les prioriser et de s'assurer de leur réalisation via un travail de suivi et d'évaluation :

> Une meilleure **lisibilité de l'offre globale** (accompagnement, formation et financement) au niveau régional et des EPCI, dans les différentes phases (création, consolidation-développement, transmission) : actualiser et améliorer la cartographie de l'offre.

> Une **attention renforcée sur les enjeux de pérennisation et de progrès** des activités de l'ESS avec une articulation étroite entre les logiques transversales/entrepreneuriales et les logiques sectorielles des fédérations.

> Le renforcement de l'**offre de conseil et d'accompagnement en direction du tissu associatif** local (développement d'un réseau d'acteurs de l'accompagnement à la vie associative).

> La vision globale et dynamique du **financement pérenne** de cet écosystème.

Se doter de nouveaux moyens et outils de développement, à explorer collectivement

Concernant l'ingénierie financière et de projets, plusieurs axes de travail sont identifiés :

- > La capacité à structurer un **continuum de financements** et à en faire un « bouquet de solutions »
- > L'apport de **compétences nouvelles d'ingénierie financière** complexe : mobilisation des fonds européens, hybridation avances et subventions, financements participatifs, dispositifs classiques, appels à projets nationaux, fonds de dotation, Fonds SCOP...
- > La mobilisation des **financements de l'innovation** notamment via le prochain PIA4 dans le futur CPER
- > La question du temps, de la rémunération et du statut des **porteurs de projets** dans la phase d'émergence (rémunération plus lente que dans l'économie classique = « capital patient »).

- > Les progrès possibles en matière de **mobilité de l'épargne locale** pour soutenir les initiatives locales, entrepreneuriales et citoyennes en articulations entre les différents financeurs solidaires
- > L'enjeu du **foncier** (en ville et en campagne) pour bon nombre d'activités
- > L'enjeu de la **commande publique** et des achats responsables



Poursuivre l'amélioration des pratiques internes de l'économie sociale et solidaire

- > **Consolidation des modèles d'organisation ESS** conciliant utilité sociale, gouvernance démocratique et viabilité économique, PTCE
- > **Transition écologique et énergétique** des activités de l'ESS
- > **Qualité de l'emploi et qualité de vie au travail**
- > Lutte contre les discriminations, notamment en matière d'**égalité Femmes/Hommes**
- > Transition numérique



Intervenir sur des secteurs et métiers en difficulté ou en tension

Plusieurs secteurs importants de l'ESS rencontrent des **difficultés structurelles accentuées par le contexte sanitaire et économique** : modèles de gouvernance et/ou économique fragiles, difficulté de recrutement, qualité de l'emploi...

Il est proposé de co-construire avec les acteurs et réseaux concernés les solutions pour chacun de ces secteurs et en particulier pour :

- > L'aide à domicile et le sanitaire et social
- > Les arts et la culture
- > L'animation
- > Le tourisme, en articulation avec la feuille de route du tourisme social et solidaire

Axe 3

Susciter l'engagement et la participation

L'économie sociale et solidaire permet à la population de ne pas subir mais d'être actrice dans la construction des réponses socio-économiques aux problèmes rencontrés. Ce « pouvoir d'agir collectif » a été fortement fragilisé par la crise sanitaire avec une baisse de l'engagement bénévole sans précédent.

Cette SRESS 21-24 doit donc permettre de remobiliser les personnes autour de l'engagement collectif, de redynamiser la participation citoyenne, sans lesquels il n'y a pas d'ESS et de valoriser les spécificités et initiatives de l'ESS bretonne auprès de différentes cibles.

Des pouvoirs publics

Le travail engagé ces dernières années en direction des collectivités locales et des intercommunalités en particulier doit se prolonger. Plusieurs enjeux sont identifiés :

> La **transversalité des politiques publiques en faveur de l'ESS** en intra et entre niveaux de politiques publiques. La proposition de mise en place et d'animation d'un réseau régional d'élus.e et de professionnel.le.s en charge de l'ESS est une réponse à cet enjeu. D'autres propositions sont à étudier : formation-conseil, rencontres entre collectivités, liens avec les réseaux de collectivités : BRUDED, ARIC, AMF...

> La question de la **commande publique** ou comment les pouvoirs publics soutiennent l'initiative ESS et font confiance aux collectifs de citoyens organisés. La généralisation d'appels à projets ou de marchés publics comme mode privilégié de l'action publique à tous les niveaux de collectivités constitue une réelle difficulté pour les organisations de l'ESS. Il s'agit tout à la fois de tenter de remédier à ces logiques mais aussi d'accompagner les structures à s'y adapter et à y répondre (ingénierie de projet, aide à la mise en place de réponses collectives...)

> La **place des habitant.e.s dans l'élaboration des politiques publiques**. Il s'agit par exemple de repenser les conseils de développement comme de véritables espaces de participation.

> La mise en place d'un **réseau d'élus.e.s en charge de l'ESS** - en articulation avec le RTESS et en lien avec l'ARIC, BRUDED et le CNFPT.

De la jeunesse

L'enjeu est de considérer **la jeunesse comme actrice et ressource** et permettre aux jeunes de davantage agir dans l'ESS. Plusieurs objectifs sont identifiés :

> **Continuer le travail engagé avec l'éducation nationale** par différents réseaux d'acteurs (dont l'ESPER) et de pouvoirs publics (Rectorat, Région, départements...)

> **Relancer le travail avec les réseaux de l'éducation populaire** et de l'animation jeunesse pour multiplier les occasions d'engagement collectif

> **Valoriser l'agir collectif** de l'ESS comme support de leurs projets (Ex des CJS)

> **Outiller la jeunesse** pour qu'elle s'engage et entreprenne par les modèles de l'ESS

De la population

Dans une période marquée par le repli sanitaire et social, nous devons :

> **Redonner envie « d'agir collectif »** face aux difficultés rencontrées par les populations pour ne pas subir mais être actrice.

> **Accompagner toutes celles et ceux qui souhaitent agir** collectivement pour apporter des réponses socio-économiques sur les territoires et valoriser toutes les initiatives positives qui existent.

> **Faire preuve de pédagogie** pour expliquer ce qu'est l'économie sociale et solidaire par rapport à d'autres labels ou concepts pouvant apporter de la confusion.

III. LA GOUVERNANCE DE LA SRESS

Pour conduire ces travaux, plusieurs espaces de pilotage sont prévus :

La conférence régionale ESS

bisannuelle, en année paire

Elle est le moment de rassemblement de toutes les parties prenantes et l'occasion de faire un point sur les avancées de la stratégie commune et de tracer les prochaines perspectives. D'autres espaces de coordination de l'action publique ou de rencontres à destination des collectivités territoriales (au niveau régional ou infra) sont à renforcer en lien avec les réseaux et cadres existants : RTES, CTAP...

La plateforme de coordination

2 fois par an
en avril et octobre

Réunissant une quarantaine d'acteurs publics et ESS, cette instance assure le suivi global de la SRESS 21-24 et donne des impulsions relatives aux priorités. Depuis 2012, les acteurs publics et ESS ont ainsi pris l'habitude de se réunir collectivement deux fois par an pour analyser collectivement les enjeux de l'ESS en Région, coordonner leurs actions et articuler leurs politiques.

Les autres espaces de pilotage et de travail

La plateforme Accompagnement - Financement

3-4 fois /an

C'est l'espace de pilotage de la priorité 2 « Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre de l'ESS » qui doit permettre de :

- > **Rendre lisible et articuler l'écosystème d'accompagnement** (acteurs et dispositifs)
- > **Conduire des chantiers collectifs de l'amélioration de l'offre d'accompagnement**
- > **Identifier des priorités d'accompagnement** (secteurs, thématiques...)

Dans la continuité de la plateforme financement mise en place dans la précédente SRESS et animée par France Active, cet espace sera co-animé par la Cress et France Active Bretagne, et composé d'une dizaine d'acteurs, pouvoirs publics et têtes de réseau régionales. Une fois par an, une rencontre élargie à tous les acteurs de l'accompagnement permettra de faire le point sur l'avancée de cette priorité 2.

La plateforme RDI Recherche -Développement - Innovation

2 fois /an

Nouvel espace de pilotage, elle a pour objet de piloter la stratégie des « co-recherches » : recherche-action, recherche-développement, recherche fondamentale autour des enjeux de l'ESS et en lien avec la S3. Une première rencontre animée par la Cress a eu lieu le 22 septembre 2021. La prochaine rencontre a été fixée le 9 mars 2022 de 14h à 16h. Elle réunit acteurs de l'ESS, pouvoirs publics et du monde de la recherche.

Les comités de pilotage thématiques

Ils ont pour fonction d'assurer le pilotage stratégique d'un enjeu ou d'une filière identifiée dans la priorité 1 : COPIL Économie circulaire, COPIL Bien vieillir...

Organisations contributrices et partenaires de la SRESS 2024 (participants à la conférence régionale et la plateforme de coordination SRESS – Liste indicative)

Organisations / entreprises et réseaux de l'ESS :

Bretagne Creative / Fondation ILDYS / Mutualité Française Bretagne / Entreprendre au Féminin Bretagne / Caisse d'épargne Bretagne Pays de La Loire / Fédération des entreprises d'insertion / Société Financière de la Nef / Lieu-Dit / Cooperative Emploi Services / Association Rencontres Citoyennes / Crédit Mutuel Arkea / Corlab / Association Brest Bretagne Nautisme / Valouest / Association Team Jolokia / Crédit coopératif / IDES et Jardins Solidaires de Kerbellec / MGEN / ESPER / Mutuelle Saint-Christophe / Kozh Ensemble / Réseau d'Education à l'Environnement Bretagne / ULAMiR-CPIE Pays de Morlaix-Trégor / RESAM / Entreprise Adaptée SEVEL SERVICES / Emmaüs Action Ouest / Confédération FALSAB / GEAI29 / Ateliers Fouesnantais / Croix Rouge Bretagne / Espace Associatif Quimper Cornouaille / Cap Solidarité Ouest Cornouaille / La p'tite boîte / Centre social ULAMiR Aulne / ESS CARGO & CIE / Elan créateur / PIMMS Rennes et Brest / Mouvement associatif de Bretagne / Ressource T Envie / Mode d'Emplois / Les Cols Verts / UR SCOP et SCIC de l'Ouest / Unis-Cité / IDEA Recherche / UDES / ADAPEI 35 / MACIF / France active Bretagne / Au Marché Circulaire / COORACE Bretagne / Harmonie Mutuelle / Association Xylm / Entourage Rennes / SCIC EnR Pays de Rance / Fuaj / ADAPEI 35 / Le lien gourmand / Fédération régionale des CIDFF de Bretagne / Parenbouge / Terre de liens / Fédération de Révision de l'Ouest CCAOF / Le Collectif des festivals / CoBEN / Familles Rurales de Bretagne / MCE / Gesticulteurs / La Coopération Agricole Ouest / UNAPEI Bretagne / EBS LE RELAIS BRETAGNE / Oxalis / Ressourcerie La Belle Déchette / BPGO / UNEA / CIGALES de Bretagne / SEA 35 / CCB / Macif / Eko Synergies / MAIF / HDD / La Grenouille à grande bouche / Association La Cloche / Le Ruisseau Ar Wazh / UNEA / FFrandonnée35 / Aroeven Bretagne / Fédération des Arts de la Rue / Solidarité Paysans de Bretagne / Ligue de l'enseignement 22 / ADMR Région Bretagne et Fédération 22 / Biocoop La Gambille / Espace de coopération pour les musiques actuelles en Bretagne / Zero waste / Familles Rurales / Morbihan en Transition / Valorise- Le Chtal Belle-Ile-en-mer / L'usine invisible / Crédit Agricole / Fédération des acteurs de la solidarité / Unat Bretagne / Le Cric / Chantier Ecole Bretagne / Askoria / CHORUM / Compagnons Bâtisseurs / Coop de Construction / CROS / Don Bosco / URIOPSS / En jeux d'enfance / Enercoop Bretagne / Scarabée Biocoop / ESSCOAT - Ara hôtel / Fédération des Centres Sociaux de Bretagne / Fondation Massé Trévidy / Gedes 35 / Groupe Up France - Chèque déjeuner / Kejal / Les Genêts d'or / Maison familiale rurale de Bretagne / MGEN / Tribord / UNA Bretagne / URHAJ Bretagne / UR CPIE / URAF / La Cress / les 19 pôles ESS et 4 TAg de Bretagne et leurs 900 organisations de l'ESS adhérentes

Pouvoirs publics :

Etat : SGAR / DREETS / DRJSCS / ADEME / Banque des Territoires / DISP / Région Bretagne / Département des Côtes-d'Armor / Département du Finistère / Département d'Ille-et-Vilaine.

Communes et Intercommunalités : Brest Métropole / Ville de Brest / Roi Morvan Communauté / Communauté de communes Blavet Bellevue Océan / Quimperle Communauté / Quimper communauté / Lorient Agglomération / Pays de Morlaix / Haut-Léon Communauté / Morlaix Communauté / Communauté de communes du Pays fouesnantais / Centre Morbihan Communauté / CC Cap Sizun - Pointe du Raz / Douarnenez Communauté / Concarneau Cornouaille Agglomération / Communauté de communes de Brocéliande / SI Les Eaux de Beaufort / Couesnon Marches de Bretagne / REDON Agglomération / FOUGERES HABITAT / Rennes Métropole / Couesnon marche de Bretagne / Roche aux Fées Communauté / Mairie de Betton / Pays de Chateaugiron Communauté / Communauté de Communes de Brocéliande / Monfort Communauté / Leff Armor / Saint-Brieuc Armor Agglomération / Lannion-Trégor Communauté / Lamballe Terre et Mer / Golfe du Morbihan - Vannes agglomération / Communauté de communes de Belle Île / Résovilles / Réseau Rural

Autres partenaires (Universités / établissements scolaires / entreprises de conseils / groupes bancaires / partenaires sociaux...) :

UBO / Université de Rennes 1 / Lycée Notre Dame Le Ménimur Vannes / CFE CGC / CFTC / Agefiph / URSSAF / Groupe La Poste / Société Générale / Aplusconseil / AlterSenso / ACO2 Consulting / ISD

**STRATÉGIE
RÉGIONALE**
2024 ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Animation de la SRESS :

Cress Bretagne
 47 avenue des Pays-Bas - 35200 Rennes
 Contact : Grégory Huchon - ghuchon@cress-bretagne.org

Février 2023 – Insert SMDE Cap 2030

Impulser, accompagner, accélérer les transformations : cap sur 2030

Elaborée entre 2021 et 2022 via une démarche de co-construction mobilisant les acteurs économiques du bassin de Brest, CAP 2030 actualise les orientations adoptées dans la SMDE 2016. Dans un contexte structurel de réchauffement climatique et conjoncturel de crise sanitaire, la conception de CAP 2030 par les acteurs économiques n'intégrait alors que partiellement la guerre en Europe et la crise, énergétique notamment, qui en découle. Cependant, cette crise géostratégique n'a fait que renforcer l'appréciation des enjeux auxquels le territoire fait face.

CAP 2030 fixe l'ambition de faire de la métropole brestoise une destination économique de premier plan résolument inscrite dans la production de valeur pour la réussite des transitions et la reconquête de souveraineté industrielle.

NOUS APPUYER SUR NOS FORCES ÉCONOMIQUES

Situées à la pointe bretonne, entre terre et mer et sur le passage des grandes routes maritimes internationales de la côte atlantique, la région de Brest et sa zone d'emploi rassemblent 405 619 habitantes et habitants. Un bassin de vie dont Brest métropole représente le centre de gravité et se singularise par la présence de fonctions stratégiques de l'État liées à la mer et à la défense, ainsi que de nombreuses autres fonctions métropolitaines : l'enseignement supérieur et recherche, le CHRU, des centres de décisions, des entreprises exportatrices, une scène culturelle nationale...

C'est également un pôle multimodal complet, avec le 1er port maritime breton (défense, marchandises, industries navales), le 1er aéroport breton, une gare TGV qui place Paris à 3h50 et des infrastructures routières 4 voies qui relient Brest à Paris en passant par Rennes ou Nantes.

Ses grands équipements métropolitains accueillent régulièrement des événements professionnels internationaux rassemblant les meilleurs spécialistes du monde entier dans de nombreux domaines.

Brest métropole et ses partenaires coopèrent également de manière fructueuse avec des territoires proches. À titre d'exemples on peut citer : la démarche Capitale French Tech Brest + qui associe Lannion, Morlaix et Quimper, le contrat de réciprocité avec le Pays Centre Ouest Breton, le Campus mondial de la mer qui associe Roscoff, Morlaix, Quimper et Concarneau pour s'ouvrir vers l'international, le contrat unique Territoires d'industrie Finistère...

UNE ÉCONOMIE DIVERSIFIÉE QUI PERMET DE FAIRE FACE EN TEMPS DE CRISE

Véritable pôle d'équilibre territorial, Brest et son pays constituent un espace économique dynamique, diversifié, et porté par des entreprises et des secteurs d'activité de pointe reconnus sur les marchés nationaux et internationaux : industrie navale militaire et civile, agriculture et industrie agroalimentaire, santé, banque/assurance, sciences et technologies marines, numérique... L'emploi public y est important (34%) avec une présence forte de l'administration publique, de la Marine nationale, des activités de santé ou encore de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette diversité permet au territoire de faire face en temps de crise, et aux entreprises de croiser leurs activités et compétences. Elle s'appuie notamment sur des domaines d'activité stratégiques déjà bien implantés (secteurs « socles »), ainsi que sur des secteurs en plein essor tels que le tourisme ou les industries culturelles et créatives. Il s'agit de réunir les conditions de leur développement. D'autres secteurs sont émergents, à fort potentiel, et découlent pour la plupart des secteurs socles. Certains sont transversaux : intelligence artificielle, cybersécurité, silver économie, ESS, l'économie circulaire... D'autres sont nés des compétences, du savoir-faire, des connaissances et des ressources présentes sur le territoire : énergies marines renouvelables, healthtech, spatial, ou encore valorisation de la biomasse marine. Miser sur leur développement et favoriser leur croissance est une priorité stratégique.

UN ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE ET D'INNOVATION D'EXCELLENCE

L'UBO, les grandes écoles (ENSTA Bretagne, IMT Atlantique, ENIB, ISEN, Ecole Navale, ESIAB, Brest Business School, CESI), l'EESAB, le CHRU ainsi que les organismes nationaux sont au cœur d'activités de recherche au rayonnement national et international qui donnent lieu à de nombreux partenariats public-privé avec de grandes entreprises telles que Naval Group, Arkéa ou Thalès : laboratoires communs, chaires industrielles, incubateurs, co-publications et co-brevets ou encore appels à projets. Reconnu dans les secteurs du numérique, de la sécurité défense, de la santé, de l'agriculture et agroalimentaire, c'est d'évidence dans le domaine maritime que le territoire excelle, comme en témoignent le classement de l'UBO au 13e rang mondial dans le domaine de l'océanographie, et aussi la localisation du siège national de l'Ifremer et de France Cyber Maritime, ou encore la création du cluster Orion dans le domaine de l'innovation-défense. Avec la présence d'un écosystème d'innovation de haut niveau (Technopôle Brest Iroise, Pôle Mer Bretagne Atlantique, Ouest Valorisation, France Énergie Marine...), la valorisation de la recherche au profit de l'économie locale est un enjeu majeur pour les années à venir.

UN TERRITOIRE DE VIE ET D'AFFAIRES SINGULIER, TERREAU FERTILE POUR ENTREPRENDRE

C'est un constat de plus en plus reconnu : ici, la qualité de vie est exceptionnelle ! Cadre naturel, équipements touristiques, scientifiques, culturels ou sportifs, vitalité associative, relations humaines, événements... Autant d'atouts porteurs d'attractivité, d'hospitalité et de développement qui participent au rayonnement régional, national et international de ce territoire singulier qui se métamorphose et où il reste à faire et à entreprendre.

NOUS APPUYER SUR NOS RÉUSSITES

La mise en œuvre de la feuille de route dressée en 2016 lors du premier volet de la SMDE permet aujourd'hui d'affirmer :

UN ESPRIT ENTREPRENEURIAL FORT ET EN DÉVELOPPEMENT, avec une forte progression du nombre de créations d'entreprises (+ de 1 800 entreprises créées pour la seule année 2018 sur la métropole) et un taux de pérennité supérieur à la moyenne nationale. Cet essor a été facilité notamment par les actions mises en œuvre par les partenaires de la SMDE pour renforcer l'accompagnement des entreprises.

UN DÉVELOPPEMENT SOUTENABLE DU TERRITOIRE POUR CONCILIER LES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES, à travers le lancement de l'appel à projets « Réussir les transitions dans l'économie », l'adoption du Projet Alimentaire Métropolitain ou encore l'ouverture en 2022 de la PAM, tiers-lieu social et solidaire, accueillant notamment un incubateur de projets à impact positif.

LE RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, à travers la Conférence Territoriale de l'ESR initiée dans le cadre de la première SMDE et la co-construction du programme brestois du Contrat de Plan État Région (CPER) sur le volet Enseignement Supérieur Recherche (ESR), ou encore le lancement d'une stratégie de marketing dédiée visant à attirer et mieux accueillir les étudiantes et étudiants, notamment internationaux, et à mieux les connecter au tissu économique du bassin métropolitain.

LA RECONNAISSANCE INTERNATIONALE DE L'EXCELLENCE DE BREST EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE BLEUE, avec l'envol du Campus mondial de la mer, l'accueil des Assises nationales de l'économie maritime en 2018, du G7 parlementaire consacré à la gouvernance des océans en 2019, des ministres européens de la Défense et des Affaires Étrangères en janvier 2022 puis du One Ocean Summit en février 2022, de la Sea Tech Week en septembre 2022 ou encore des journées européennes de la mer, en 2023...

UNE CONNEXION AU RESTE DU MONDE QUI S'ÉLARGIT, avec l'inscription du port de Brest au réseau central du RTE-T (réseau transeuropéen de transport), une très bonne couverture de la fibre optique et le déploiement de la 5G, la création de Brest IX, ou encore l'accompagnement par DEFIS Emploi Pays de Brest de près de 50 TPE pour faciliter leur transition numérique (programme Digital TPE).

UNE OFFRE CULTURELLE, DE LOISIRS ET ÉVÉNEMENTIELLE QUI ATTIRE DE PLUS EN PLUS DE TOURISTES ET BÉNÉFICIE AUX HABITANTES ET AUX HABITANTS, avec Brest labellisée Ville d'Art et d'Histoire en 2017, une candidature au label national Capitale française de la culture où Brest a été classée en 2e position, les ateliers des capucins avec 70.8, la Galerie de l'océan, la médiathèque, le canot de l'empereur, les Fêtes maritimes, les grandes courses océaniques, Brest port des records, la Brest Arena, le Quartz rénové, Océanopolis ou encore la création du parcours Océan... Autant d'exemples du dynamisme du territoire, qui a vu s'élargir son offre d'hébergement touristique et augmenter son nombre d'établissements hôteliers.

UN TERRITOIRE AUJOURD'HUI RECONNU COMME ATTRACTIF : le lancement de la démarche de marketing territorial Brest Life par Brest métropole et la création d'une unité dédiée positionnée au sein de la direction de la communication, ont notamment apporté un travail spécifique sur la question du recrutement avec la création du Réseau des recruteurs, ainsi qu'une image métamorphosée et une visibilité accrue. En témoignent les différents classements dont celui des métropoles intermédiaires les plus attractives et résilientes selon le baromètre 2021 publié par le cabinet Arthur Loyd plaçant Brest en première place. Le territoire connaît une démographie de nouveau positive portée par l'arrivée de nouveaux étudiants et habitants (+1,9% entre 2013 et 2019 à Brest métropole et sur le pays de Brest).

NOUS APPUYER SUR NOTRE ÎLOT DE JEUNESSE

Avec 122 étudiants pour 1 000 habitants, l'attractivité du territoire brestois est dopée par la jeunesse. En 2020, ils étaient plus de 30 000, soit près de 2 000 de plus que l'année précédente, à s'inscrire dans une formation postbac dans la quarantaine d'établissements présents sur le territoire. La part d'étudiants internationaux a par ailleurs atteint 10,2% des effectifs, une opportunité à saisir pour développer l'internationalisation des entreprises du territoire. Le renforcement de l'offre de formation a contribué à cette progression des effectifs. C'est une formidable opportunité pour le territoire de pouvoir s'appuyer sur cette jeunesse qui a choisi Brest et son offre d'enseignement supérieur, l'enjeu est de franchir un cap en l'incitant à choisir Brest pour le développement de son projet professionnel et de vie.

SMDE CAP 2030 : 3 ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR RELEVER 6 DEFIS

3 ORIENTATIONS STRATEGIQUES

1. REUNIR LES CONDITIONS DE DEVELOPPEMENT DE NOS SECTEURS SOCLES ET EMERGENTS

Renforcer nos secteurs socles et encourager le développement des secteurs émergents à fort potentiel et porteurs d'avenir pour le territoire. Disposer des moyens nécessaires au développement des entreprises : le foncier et l'immobilier, les ressources humaines, l'accessibilité.

2. ATTIRER ET FACILITER L'ACCUEIL DES ENTREPRISES ET DES COMPETENCES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Permettre l'ouverture du territoire aux talents et aux savoir-faire de tous horizons. Dynamiser la démographie en attirant et en accueillant des actifs, des entreprises et des étudiants. Favoriser les échanges de connaissance pour la richesse de la diversité culturelle.

3. DONNER AU TERRITOIRE LES MOYENS DE REPONDRE AUX ENJEUX DES TRANSITIONS

Encourager une approche constructive et conquérante des enjeux de transition et de souveraineté permettant le développement et la compétitivité des entreprises. Accompagner les entreprises et l'ensemble des acteurs économiques dans leurs transitions numérique, énergétique, sociale et environnementale. Anticiper les besoins de demain et structurer l'offre de formation et de recherche pour répondre aux besoins des entreprises.

Ces orientations prennent en compte les enjeux transversaux qui s'imposent à toute économie moderne désirant assurer une croissance durable :

- Les transitions écologique, numérique, sociétale et démographique, notamment pour prendre en compte l'accélération qu'ont imposé la crise sanitaire et la guerre en Ukraine.

- L'innovation prise dans son acception la plus large, pas uniquement technologique.

- La formation de la population et le développement de ses compétences.

Elles se traduisent en un plan d'actions structuré autour de 6 défis territoriaux.

6 DEFIS TERRITORIAUX

Défi 1 - UN TERRITOIRE ATTRACTIF ET HOSPITALIER À L'APPUI D'UN POSITIONNEMENT FORT POUR SÉDUIRE, ATTIRER ET RETENIR SUR NOTRE TERRITOIRE LES FEMMES, LES HOMMES ET LES ACTIVITÉS

Le territoire de Brest fait face à un enjeu démographique crucial. Le travail collectif d'élaboration de notre stratégie de développement économique révèle que le temps est venu d'affirmer un positionnement plus offensif, plus audacieux et plus partagé en matière d'attractivité et d'hospitalité. Un objectif qui sera atteint en s'appuyant sur l'identité du territoire, sur ses marqueurs forts et sur le socle solide déployé depuis 2016 par la stratégie de marketing territorial et la dynamique Brest Life.

Ce défi 1 s'inscrit dans l'un des chantiers identifiés dans le volet SRDEII visant à élaborer et partager la mise en œuvre de Stratégies régionales de rayonnement, d'image et d'attractivité ciblée.

AFFIRMER UNE IDENTITÉ PROPRE ET PARTAGÉE DU TERRITOIRE À L'APPUI D'UN POSITIONNEMENT FORT

1/ Autour de deux points de force : • le caractère maritime et portuaire du territoire : Brest capitale des océans. • le modèle brestois et ses valeurs fortes : sincérité, franchise, simplicité, convivialité, solidarité, goût du faire ensemble, ouverture, confiance. Venir à Brest, c'est choisir Brest.

2/ Par l'animation d'une communauté territoriale forte et solidaire / d'un réseau des réseaux.

3/ Par une stratégie d'image offensive pour porter les marqueurs de dynamisme économique, culturel, événementiel, les marqueurs d'un mouvement permanent, de l'ambition du territoire.

CIBLER, ATTIRER ET RETENIR SUR LE TERRITOIRE : LES ENTREPRISES, LES ACTIFS, LES ÉTUDIANTS, LES INVESTISSEMENTS EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES DANS LES DOMAINES D'ACTIVITÉ STRATÉGIQUE : l'analyse des attentes et besoins de nos cibles et une meilleure connaissance des marchés ciblés pour le développement économique du territoire permettront d'orienter les actions et l'offre de services à développer ou à mieux valoriser et qui relèvent des autres défis de la SMDE Cap 2030

FAIRE DU TOURISME UN VECTEUR D'ATTRACTIVITÉ ET D'HOSPITALITÉ POUR LA MÉTROPOLE

Une triple ambition :

1/ Développer l'économie touristique en augmentant les retombées économiques du secteur.

2/ S'affirmer comme une destination touristique, en mouvement permanent, « qui casse les codes ».

3/ Conforter la place de la métropole brestoise comme un incontournable de la pointe bretonne, comme l'une de ses portes d'entrée.

Et 4 grands enjeux :

- 1/ S'affirmer comme une destination de tourisme urbain pour passer d'une destination d'excursion à une destination de court-séjour.
- 2/ Conforter la place de la métropole brestoise sur le marché du tourisme d'affaires.
- 3/ Incarner et faire vivre pleinement la « maritimité » de la métropole de Brest à travers l'expérience touristique.
- 4/ Adapter la gouvernance et mettre en place une organisation et des moyens pour concrétiser l'ambition touristique

Défi 2 - CRÉER UN ENVIRONNEMENT COMPÉTITIF FAVORABLE POUR ASSURER UNE CROISSANCE DURABLE DES ENTREPRISES

UNE ACCESSIBILITÉ AU MEILLEUR STANDARD

Cela passe par les Liaisons Nouvelles Ouest Bretagne Pays de Loire (LNOBPL) devant mettre Brest à 1h30 de Rennes et à 3h de Paris, par la nécessaire reconstitution d'une desserte aérienne performante et pérenne entre Brest et Paris et par l'accessibilité numérique.

DES SOLUTIONS FONCIÈRES ET IMMOBILIÈRES

Face aux enjeux environnementaux et à la nécessaire réduction de l'artificialisation des sols, les entreprises doivent pouvoir trouver des solutions foncières et immobilières, dans une perspective de réindustrialisation vers des activités plus vertueuses : énergies renouvelables, économie circulaire, solutions de mobilité.... Combiner ces injonctions contradictoires constitue un défi majeur, alors que la crise sanitaire et les conflits en Europe ont révélé la nécessité d'une reconquête industrielle et d'une accélération de la transition énergétique, notamment vers les énergies renouvelables.

UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE AU PARCOURS DE L'ENTREPRISE

Chaque entreprise doit trouver les conseils et les services dont elle a besoin tout au long de son développement. Les nombreux acteurs professionnels de l'accompagnement du bassin de Brest seront d'autant plus efficaces qu'ils sauront travailler davantage en étroite collaboration pour articuler leurs interventions.

FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI

Face au vieillissement de la population et aux évolutions sociétales qui créent une forte tension sur les recrutements, il s'agit de renforcer et de mettre en œuvre une combinaison de leviers : le recours à des compétences externes ciblées ; une meilleure connexion des jeunes à notre tissu économique ; l'accompagnement et l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ; le développement de formations mieux adaptées au marché de l'emploi et tout au long de la vie professionnelle et prenant en compte les défis des transitions écologiques et climatiques. Afin de favoriser le recrutement et l'emploi, il est essentiel de s'appuyer sur une gouvernance locale permettant de diffuser de l'information et revaloriser les métiers en tension, et aussi de permettre la prise en compte des aspirations sociétales en terme de conditions de vie (salaire, accès au logement, mobilité, offre de formation...).

MISER SUR L'INTERNATIONAL

L'élaboration de la SMDE Cap 2030 a permis de pointer une attente forte des entreprises en termes de recrutement et d'accueil de cadres, ingénieurs, ou encore de chercheurs et d'étudiants étrangers, une approche renouvelée en matière d'internationalisation de l'économie du territoire et d'alliances stratégiques. En 2021, Brest métropole a lancé une étude visant à mesurer le niveau d'internationalisation du territoire brestois, afin de valoriser les dispositifs d'accompagnement des entreprises sur les marchés internationaux et d'attirer des actifs, entrepreneurs, étudiantes et étudiants, visiteurs et des investissements internationaux.

VALORISER LA DIVERSITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU CONSEIL AUX ENTREPRISES EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL : renforcer l'écosystème d'accompagnement pour soutenir le

développement pérenne de ses entreprises en les accompagnant notamment sur le développement de la RSE.

Défi 3 - FAIRE DES TRANSITIONS UN MOTEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR ÊTRE ACTEUR D'UN MONDE QUI ÉVOLUE

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Programmes de rénovation thermique des bâtiments, valorisation énergétique des déchets, développement des énergies renouvelables marines... La transition énergétique engagée de longue date sur la région brestoise se traduit par de l'activité industrielle vertueuse et durable. Nous n'en sommes cependant qu'au tout début, et le potentiel de développement est considérable.

TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Elle aussi, bien engagée sur notre territoire, doit se poursuivre dans l'esprit d'une articulation intelligente entre activité humaine et préservation du milieu.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Notre territoire n'est pas en reste dans ce domaine, comme en témoigne notamment la présence d'industriels locaux du recyclage. Le port de Brest constitue un maillon essentiel, notamment pour exporter les matériaux issus du tri. Ces demandes nouvelles constituent de nouvelles opportunités d'activités et d'emplois.

LA TRANSITION NUMÉRIQUE Domaine d'excellence de notre territoire labellisé Capitale French Tech, le numérique est un secteur dynamique et créateur de nombreux emplois (19 000 emplois), porté par de nombreux acteurs académiques, privés ou publics.

LA TRANSITION SOCIÉTALE

Elle est le catalyseur des autres transitions, car il ne peut y avoir d'adhésion aux solutions proposées sans une évolution des aspirations individuelles et collectives vers un modèle de société durable. Le vieillissement de la population en fait partie, et constitue un nouveau défi dont les enjeux sont multiples : logements adaptés, services aux personnes, santé, reprise et transmission des entreprises... Là aussi, des opportunités d'innovation et de création de valeurs sont à saisir.

Défi 4 - ADAPTER ET STRUCTURER L'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE DE L'ENTREPRISE POUR STIMULER L'ENTREPRENEURIAT

Accompagner c'est permettre l'essor, le maintien des centres de décision sur le territoire et la diffusion de l'esprit entrepreneurial. La région de Brest compte un grand nombre d'acteurs de l'accompagnement pouvant répondre à la diversité des projets d'entreprise (pépinières d'entreprises, dispositifs financiers d'aide à la création, fonds d'investissements, etc.). Il s'agit de rendre plus lisibles les missions de chacun et de valoriser leur complémentarité. Cet accompagnement prend en compte les enjeux de transition écologique et de RSE, essentiels pour sensibiliser, accompagner, et stimuler l'entrepreneuriat.

DÉVELOPPER ET DIFFUSER LA CULTURE ENTREPRENEURIALE AUPRÈS DE TOUTES LES CATÉGORIES DE LA POPULATION

Valoriser les entrepreneuses et entrepreneurs du territoire et les valeurs de l'entrepreneuriat auprès des nouveaux comme des anciens habitants et habitantes pour susciter des vocations. Soutenir l'entrepreneuriat pour toutes et tous.

METTRE À LA DISPOSITION DES ENTREPRENEURS DES MOYENS ADAPTÉS À LEURS BESOINS, À LEURS ATTENTES

Être à l'écoute et dans le dialogue permanent avec les entreprises pour être en phase avec leurs besoins.

SOUTENIR LA TRANSMISSION ET LA REPRISE DES CENTRES DE DÉCISIONS POUR LES MAINTENIR SUR LE TERRITOIRE

Assurer la pérennité des entreprises implantées sur le territoire et le maintien des centres de décisions à l'échelle de la région brestoise.

RENFORCER LES STRUCTURES ET LES FONDS DE FINANCEMENT AUX DIFFÉRENTS STADES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE, EN INTÉGRANT LE PRISME DES TRANSITIONS

Structurer les outils de financement, outil indispensable de développement et de passage à l'échelle supérieure.

Défi 5 - DÉVELOPPER LES SECTEURS STRATÉGIQUES DE NOTRE ÉCONOMIE POUR FAIRE RAYONNER NOS DOMAINES D'EXCELLENCE AU PLAN NATIONAL ET INTERNATIONAL

Notre stratégie de développement économique Cap 2030 vise aussi à assurer que les conditions sont réunies pour entraîner la croissance de tous les domaines d'activités stratégiques du territoire, qu'il s'agisse des secteurs « socles » de notre économie ou des secteurs émergents à fort potentiel de développement. **Le soutien aux filières stratégiques en revalorisant l'industrie doit permettre une consolidation du développement économique ancré dans les territoires et contribuer à la souveraineté nationale et européenne.**

LES DOMAINES D'ACTIVITÉS SOCLES

Les secteurs « socles » ont fortement contribué au développement de notre territoire, et certains d'entre eux participent à forger l'image et la notoriété d'un territoire d'excellence :

LA DÉFENSE Il s'agit tout d'abord de l'activité liée au maritime avec, en premier lieu, la place majeure qu'occupe la Marine Nationale comme employeur et donneur d'ordres. Les tensions géopolitiques autour de l'Atlantique nord rehaussent encore les fonctions stratégiques de la base navale de Brest. Les groupes comme Naval Group et Thales comptent parmi les fournisseurs de premier rang. Les travaux importants menés sur la base navale contribuent de façon importante au secteur du BTP.

LE PORT ET SES DIVERSES ACTIVITÉS Trafic de marchandises, activités industrielles, réparation navale, construction de fondations d'éoliennes... Le port de Brest joue un rôle majeur tant à l'import qu'à l'export. Il permet d'assurer l'approvisionnement en hydrocarbures, en matières premières agricoles et en alimentation pour l'élevage du bétail. Il accompagne le développement économique du territoire et joue, dès à présent, un rôle dans la mise en œuvre des transitions. Cette vocation ira en s'amplifiant.

L'AGRICULTURE ET L'AGROALIMENTAIRE Autre pivot de l'économie de la région brestoise, ce secteur puissant s'est construit à la force de ses convictions et de son travail. Territoire berceau de grandes coopératives créées par les agriculteurs eux-mêmes, le nord Finistère sert la souveraineté alimentaire française, avec de grands défis à relever: préservation de la qualité du milieu, conversion aux énergies renouvelables, renouvellement générationnel des exploitants ou encore attractivité des métiers afin de favoriser de l'installation et de la transmission en agriculture.

LA SANTÉ Le secteur de la santé est l'un des plus gros employeurs de la région de Brest. Le complexe médical brestois qui gravite autour du CHRU est constitué d'un réseau de cliniques de premier plan assurant un service de soins de très haut niveau pour tout l'ouest de la Bretagne. Structurée autour de l'UBO et du CHRU et d'équipes mixtes de recherche (dont 4 labellisées INSERM), la recherche médicale

brestoise rayonne au niveau national et international, avec une capacité à innover et à se positionner sur des marchés en croissance. Le maintien d'un système de soins médicaux de haute qualité et de haute technicité ainsi que le vieillissement de la population sont deux défis à relever pour l'avenir.

LE NUMÉRIQUE L'ensemble des secteurs d'activités ont dû faire face à des mutations importantes, notamment numériques, qui les ont obligés à se moderniser pour améliorer leur compétitivité. Pour répondre à ce besoin de compétences, un écosystème d'entreprises de services numériques s'est développé sur le territoire, et l'enseignement supérieur a répondu présent en apportant des ressources humaines qualifiées et en innovant au travers de collaborations public/privé. Cet écosystème constitue aujourd'hui la capitale French Tech Brest +, d'où émergent des entreprises innovantes et créatrices d'emploi. C'est un secteur pivot essentiel, sur lequel le développement des secteurs socles continuera de s'appuyer dans l'avenir. Il est aussi à l'origine de nouveaux secteurs à fort potentiel qu'il faudra développer.

LA BANQUE ASSURANCE Parmi les deux grandes banques qui se partagent majoritairement le marché finistérien, toutes deux mutualistes, le groupe Arkéa a son siège sur le territoire de Brest métropole. Seule banque française ayant son siège en région, elle entraîne dans son sillage des filiales renommées comme Suravenir et Fortunéo. Le secteur bancaire est un moteur de l'économie locale, pourvoyeur d'emplois directs bien sûr, mais aussi de nombreux emplois indirects dans les entreprises de service. En mutation, il a su anticiper le virage de la transition numérique avant d'autres et se place aujourd'hui à la pointe des innovations numériques, avec comme défis d'y rester et de défendre son autonomie.

LE BÂTIMENT Développement du numérique, renforcement des réglementations... En réponse aux enjeux forts de formation et de montée en compétences pour préserver la vitalité économique de ce secteur, le Campus des métiers et qualifications Bâtiment durable Bretagne a retenu 3 axes de travail majeur: les enjeux environnementaux (éco construction, éco rénovation, gestion de l'énergie, cycle de vie, déconstruction, économie circulaire...); le bâtiment intelligent communiquant et connecté ; et l'usage des outils numériques tel que le BIM (Building Information Modeling).

LE COMMERCE ET L'ARTISANAT Dynamique, le commerce représente le quart de l'emploi salarié de la région brestoise. L'artisanat représente environ 30 % des entreprises du territoire, avec une forte présence des activités de service mais une densité artisanale et d'apprentis plus faible que celle du département. Les activités commerciales sont pour majorité concentrées dans les centres-villes où le taux de vacance reste assez important (17,9 % à Brest, en particulier dans certains quartiers). Pour redynamiser les espaces urbains concernés, diverses opérations sont en cours comme l'opération de revitalisation du territoire (ORT) visant le centre-ville brestois, ou les dispositifs « Le générateur » et le « Pass commerce artisanat » qui offrent des conditions avantageuses à l'installation des commerçants. La crise sanitaire a bouleversé les pratiques commerciales. Dans ce contexte, les actions d'accompagnement et de soutien ont été nombreuses et ne doivent pas être perçues uniquement comme une réponse à la crise, mais bien comme une réponse aux enjeux actuels. Il est nécessaire de capitaliser collectivement car le commerce et l'artisanat sont de réels facteurs de lien social et d'attractivité et l'enjeu de susciter des vocations et de favoriser la reprise d'entre - prises reste prégnant.

L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE POUR LE MARITIME L'ouest breton compte la première communauté française, voire européenne, de chercheurs en sciences et technologies marines. Activité économique en soi, l'activité de recherche est aussi un vecteur d'innovation qui se traduit par la création d'entreprises innovantes et par des transferts de technologies vers les entreprises existantes. Brest dispose résolument d'un potentiel de développement autour de l'économie maritime. Un potentiel que nous nous devons d'exploiter tant l'océan est vecteur de solutions pour exercer les transitions qui s'imposent en matière de régulation du climat, d'alimentation, de transport ou encore de production d'énergie.

LES DOMAINES D'ACTIVITÉ À FORT POTENTIEL

Les secteurs émergents sont source de développement fort potentiel, ils découlent pour la plupart des secteurs socles, issus du savoir-faire et des connaissances présentes sur le territoire. On citera notamment les énergies marines renouvelables, la healthtech, le spatial ou, la valorisation de la biomasse marine. Certains d'entre eux sont transversaux, comme l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la silver économie, l'économie sociale et solidaire ou encore l'économie circulaire. Dans une approche croisée, associant intimement le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, développer les secteurs à fort potentiel est un défi à relever à l'horizon 2030.

CYBERSÉCURITÉ Le territoire brestois concentre des atouts pour le développement de la cybersécurité, défi crucial afin d'accélérer la numérisation de l'économie et de la société bretonne : des acteurs industriels de haute technologie remarquables, un écosystème d'enseignement et de recherche performant. En 2020, l'association France Cyber Maritime voit le jour et installe son siège à Brest.

ÉNERGIES MARINES RENOUVELABLES Comme en témoigne le développement d'un nouveau site portuaire dédié à ce secteur, l'aire métropolitaine dispose d'atouts majeurs pour le développement des énergies marines renouvelables, notamment dans l'hydrolien et l'éolien en mer. Le territoire dispose également d'un potentiel d'innovation majeur à travers son réseau universitaire et de laboratoires de recherche, ou encore par l'implantation de l'institut de transition énergétique France Énergies Marines.

HEALTHTECH En forte croissance, le secteur de la healthtech emploie des compétences hautement qualifiées et contribue au renforcement du tissu industriel français. Les unités de recherches de haut niveau de l'UBO et du CHRU en font un secteur d'avenir pour la place brestoise. **SPATIAL** Le territoire brestois compte de nombreux entrepreneurs, projets et pépites dans l'exploitation des données spatiales appliquées à l'observation. Brest est par ailleurs devenu récemment le siège de l'incubateur d'entreprises ESA BIC, pour le nord de la France, labellisé par l'Agence spatiale européenne et opéré par le Technopôle Brest-Iroise.

VALORISATION DE LA BIOMASSE MARINE Émergent à l'échelle de l'Europe, le secteur de la valorisation de la biomasse marine permet de répondre à plusieurs priorités (neutralité carbone, système alimentaire innovant, santé, bioéconomie circulaire) à travers des applications commerciales dans des domaines variés (alimentation et compléments alimentaires, cosmétiques, fertilisants agricoles...), ou émergents comme la santé, les biomatériaux, la biodégradation stimulée et les biocarburants. Par sa situation géographique, le territoire brestois a de nombreux atouts pour développer ce secteur.

INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES Dans la région brestoise, que ce soit par le nombre d'établissements ou par les effectifs par branche, ce sont les arts visuels qui arrivent en tête des industries culturelles et créatives, suivis par le spectacle vivant, le livre et la presse. La plupart d'entre elles ont été fortement impactées par la crise sanitaire qui a engendré un changement dans les pratiques des Français. La part des entreprises individuelles et des associations, généralement pauvres en effectifs, est extrêmement forte dans la région, puisqu'elle représente 86% des établissements du secteur.

SILVER ÉCONOMIE Selon les projections de l'Insee, le nombre de personnes âgées devrait croître rapidement dans le Finistère avec 126 700 personnes supplémentaires de plus de 65 ans en 2050, soit environ 31 % de la population contre 20 % aujourd'hui. Cette situation représente des opportunités de croissance pour les secteurs qui proposent des activités et services aux seniors.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE Notre territoire dispose d'atouts forts pour se positionner dans ce domaine via la présence d'un écosystème économique et numérique favorable et des besoins importants pour accélérer la mutation de notre modèle de développement

Défi 6 - MOBILISER L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN POUR DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE

DES DYNAMIQUES COLLECTIVES D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE

Au cœur de ces dynamiques, le renforcement des 3 pôles :

- Les sciences et technologies marines : une communauté d'excellence dans les domaines de la mer, du numérique et de la santé, reconnue à l'international. Associée à un tissu économique substantiel, elle a justifié la création du Pôle de compétitivité Mer Bretagne en 2005 et de France Énergies Marines en 2012.
- Le Campus Mondial de la Mer, qui fédère depuis 2016 des acteurs finistériens pour conforter la recherche et l'innovation maritime et faire rayonner la communauté des sciences et technologies marines de l'ouest breton.
- Le numérique et la santé : emmenés par l'IMT Atlantique et le CHRU de Brest, qui ont su se distinguer au plan national dans la course aux investissements d'avenir et aux financements européens.

UN DIALOGUE ESR / ENTREPRISES À RENFORCER

Si des interactions entre laboratoires de recherche et entreprises se sont développées ces vingt dernières années, la connexion entre les besoins du tissu économique local, les organismes d'enseignement supérieur et de recherche reste insuffisante. Les actions de rapprochement doivent être amplifiées pour orienter la société de la connaissance brestoise vers l'économie de la connaissance au service de son territoire en y intégrant de manière transverse les enjeux de transition écologique et sociale. C'est le défi à relever à l'horizon 2030 par l'ensemble de l'écosystème et les acteurs de l'innovation.

UNE GOUVERNANCE PAR LES ACTEURS ÉCONOMIQUES

A l'image de sa construction, la gouvernance stratégique et opérationnelle de CAP 2030 est assurée par les acteurs économiques. Le Conseil de Gouvernance, instance réunissant l'Etat, les collectivités territoriales, les chambres consulaires et un panel d'entreprises représentatives de la diversité des secteurs d'activités, est le lieu d'échange et de pilotage des orientations stratégiques et des actions mises en œuvre.

ATOUTS

La Bretagne est attractive et rayonnante

Identité et image favorables et reconnues dans le monde entier

- Première région en taux d'attachement de ses habitants
- Identité culturelle et sentiment d'appartenance
- Notoriété du Gwen ha Du et de la « marque » Bretagne

Une présence bretonne active partout dans le monde

- La Bretagne historique compte près de 5 millions d'habitants et la Bretagne étendue –diaspora– compte entre 5 à 10 millions de personnes dans le monde)
- Des associations bretonnes actives à travers le monde
- Des ambassadeurs sur tous les continents et dans tous les réseaux et lieux de pouvoir (celtitude)

Une forte attractivité, notamment résidentielle

- Attractivité de l'espace Atlantique pour les actifs
- Une forte création d'emplois dans des filières d'avenir
- Près de 10 000 résidents de plus chaque année et des projections qui confirment cette évolution

Une grande région de tourisme

- Une destination touristique majeure (20,4 millions de nuitées, dont 4 millions par une clientèle étrangère ; 8,1 % du PIB breton), et qui a mieux résisté pendant la crise sanitaire que la moyenne nationale
- Activité ancrée dans tous les pays de Bretagne
- Des festivals et événements majeurs / vie culturelle foisonnante (Vieilles Charrues, Cornouaille, Inter celtique, etc.)

Des Marques de territoire diversifiées et fortes

- Modèle unique de Produit en Bretagne
- Marque Bretagne, première marque régionale, très fréquemment reprise dans des champs divers et variés

Une région européenne

- Attachement européen des bretons
- Activité dans les grands programmes européens
- Partenariats européens

La Bretagne est dynamique, productive et industrielle

Un niveau de croissance du PIB et des emplois, y compris industriels, continu ces dernières années (hors 2020), avec une bonne résilience face aux crises

Le plus faible niveau de chômage des régions françaises (5,8% au 4^{ème} trimestre 2021) :

- Créations d'emplois en hausse (101% de croissance du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021)
- Des offres d'emploi pourvues plus rapidement (33 jours contre 44 jours en 2019)

La première région agricole et agroalimentaire d'Europe :

- Une Bretagne qui alimente 20 millions d'habitants
- Des positions de leader sur la viande, le lait, les œufs, les légumes.
- Une filière de 115 000 emplois directs et plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects qui structure le territoire et ses paysages

Une région industrielle. 13,5 % des emplois sont industriels (contre 12 % en France) (14 000 établissements industriels pour 160 000 salariés dont 38% dans les IAA) :

- Organisée autour de filières structurées : IAA, numérique, électronique, photonique, bâtiment et des filières maritimes, mobilités

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

- Un tissu de petites PME qui structure le territoire et permet un bon ancrage de l'activité
- Une région résiliente, qui amortit mieux les crises que les autres régions

Une offre de formation large et évolutive pour tenir compte des besoins des filières, des métiers en tension, et des métiers d'avenir

Une structuration en pôles d'excellences thématiques, campus des métiers et qualifications

Une offre de formation supérieure technologique diversifiée : 23 des 24 spécialités nationales de BUT (Bachelor universitaire de technologie) disponibles en Bretagne

La première région maritime française

Une économie maritime dynamique (Chiffres de l'observatoire de l'éco maritime - entre 2016 et 2019, emplois maritimes en région en progression de 7%) :

- 2700 km de linéaire côtier
- 20 000 emplois sur les activités de défense liées à la Mer
- Poids économique du réseau de ports (16 ports de commerce)
- 1^{ère} région pour la Pêche (15 ports de pêche-créées)
- 1^{ère} région pour le nautisme
- 1^{ère} région de réparation navale
- Dynamique des EMR

Un écosystème de recherche et d'innovation structuré et à vocation mondiale :

- Pôle Brestois, Campus Mondial de la Mer, Pôle Mer Bretagne Atlantique, IFREMER, IUEM avec des relations et une identification à l'échelle européenne et mondiale

Un écosystème de formation de référence au niveau européen :

- Du secondaire au supérieur : 1/3 des lycées maritimes sont bretons ; Ecole Nationale Supérieure Maritime (ENSM)
- CEFCM (Centre Européen de Formation Continue Maritime) : forme 1 marin sur 2 au niveau national
- Campus des Métiers et des Qualification « Industries de la mer », CINAV

Une région qui sait cultiver l'excellence, la créativité et l'innovation

Un appareil de recherche et d'innovation puissant et reconnu :

- Présence des grands organismes
- Des domaines d'excellence : mer (biotechs, matériaux), mathématiques, numérique/cybersécurité, sciences de l'environnement et agronomie
- Présence de grandes infrastructures de recherche, inscrites dans les feuilles de route nationale et européenne

Une forte mixité recherche publique/Recherche privée, 4662 ETP chercheurs en administrations et 7299 ETP chercheurs en entreprises

Plus de 130 000 étudiants, 19 écoles d'ingénieur, 1 école normale supérieure

Un fort investissement public de soutien piloté dans le cadre de la S3 régionale :

- Dans le cadre du CPER, avec intervention croisée Région/Départements et Agglomérations

Une forte dynamique d'entrepreneuriat :

- Dynamique des créations d'entreprises et de l'auto-entrepreneuriat vs sinistralité
- Dynamique de l'entrepreneuriat féminin
- 10 678 associations employeuses

Une région innovante (7^{ème} Région DIRD 1800 M€, 17 000 personnes en R&D) :

- Dynamique de Brevets (3^{ème} Région française)
- Dynamique de création et de développement d'entreprises innovantes (Emergys, concours national, 1er accélérateur national d'entreprises innovantes) et dynamique de levées de fonds associées conséquente
- Richesse de l'écosystème de soutien, de financement et de stimulation de l'innovation
- Continuum recherche-développement économique structuré par la S3 (5 domaines d'innovation stratégiques)

Forte dynamique de l'Innovation sociale

Des filières et un système économique engagé sur les enjeux de RSE (Produit en Bretagne)

La volonté des entreprises de jouer local et la carte de la Bretagne (Produit en Bretagne)

Des solutions innovantes sur l'emploi : expérimentation des territoires zéro chômeur de longue durée (Pipriac)

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Une Bretagne solidaire et du dialogue social

La région la moins inégalitaire :

- 1,7% de la population allocataire RSA contre 2,4% en France
- Taux de pauvreté le plus faible de France (10,8%)
- Moindre part d'illettrisme, de décrocheurs
- Moindres inégalités de salaires

Place et dynamique de l'ESS :

- 6 % des associations du territoire national
- Convention ESS et Rectorat => levier pour l'orientation et l'insertion des jeunes, notamment au travers des coopératives jeunesse de service

Un lien recherche-innovation travaillé (transition sociale et citoyenne)

Dialogue social innovant :

- Conférence sociale régionale
- Faible conflictualité
- Qualité des instances et démarches partenariales : CPRDFOP, CREFOP, Ceser

Une Bretagne qui cultive le goût du savoir

Premier taux de réussite aux bacs et un rapport spécifique à l'école

Un faible taux de décrochage scolaire

Une population active avec de bons niveaux de qualification

Réseau structuré d'acteurs impliqués dans la culture scientifique pour toucher un large public (lien sciences et société)

Potentiel des SHS, du tissu associatif et culturel

La culture arrive en tête des créations d'associations dans tous les départements bretons

Une Bretagne équilibrée, avec des activités et services qui maillent l'ensemble du territoire

Maillage territorial :

- Tissu de PME et dynamique de l'artisanat
- Structuration du territoire par l'agri-agro
- Ecosystème d'innovation très réparti
- Réseau d'acteurs de l'enseignement supérieur universités et grandes écoles sur l'ensemble du territoire (61 sites différents)
- Offre de formation, notamment initiale et professionnelle, et organismes de formation répartis sur le territoire
- Système de formation avec des campus de proximité
- Bonne répartition des services publics et en particulier IDEO avec 470 points d'accueil

Infrastructures numériques dédiées à l'ESR (RUHD, campus numérique)

La Bretagne économique et sociale est organisée

Un dialogue entre collectivités structuré dans le cadre de la CTAP et de la conférence des EPCI :

- Des liens forts Région/EPCI se traduisant par des conventions de partenariat économique
- Un réseau des développeurs pour le service aux entreprises

Des instances de pilotage des enjeux d'emploi- formation- orientation à l'échelle régionale et locale CREFOP et CTEF, et des instances de dialogue social et de quadripartisme uniques en France (Conférence sociale)

Un service public régional de l'orientation « Idéo » coordonné et animé par la Région avec des instances de partage des enjeux et de co-construction d'actions

Des lieux de partage des enjeux de l'ESRI qui fonctionnent autour de la gouvernance de la S3, avec le CCRRDT comme assemblée générale

- Un écosystème de l'innovation structuré (SATT, Pôles, réseau des 7 technopoles, centres d'innovation technologiques) organisé autour de la S3

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

- Un réseau des acteurs du lien à l'Europe qui permet de drainer d'importants budgets et projets, fédéré dans NOE Bretagne ; l'organisation de l'accompagnement à l'Europe pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche organisé dans la plateforme de projets européens 2PE-Bretagne

Des réseaux d'entreprises organisés : Produit en Bretagne, ABEA, BreizhFab, Sailing Valley, Bretagne Océan power, etc.

Une stratégie de développement du tourisme qui fédère les territoires et les acteurs professionnels dans les destinations touristiques

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

FAIBLESSES

La Bretagne demeure trop dépendante

Dépendance énergétique
 Dépendance protéique
 Dépendance de centres de décision extérieurs (hors IAA), manque d'ETI familiales
 Dépendance financière

Bretagne, une « petite région » handicapée par sa périphéricité

Eloignement des grands centres de consommation et désavantage compétitif majeur
 Faiblesse logistique – faiblesse du ferroutage
 Un réseau portuaire de niveau secondaire
 Une offre aéroportuaire internationale faible

La Bretagne reste faiblement attractive au niveau international

Son image peut paraître trop traditionnelle et tournée vers la qualité de vie plus que sur la performance

Un positionnement modeste dans les classements internationaux de l'enseignement supérieur :

- Une image de notre appareil d'enseignement supérieur peu visible au plan national et européen
- Une faible internationalisation de l'ES, tant en matière de partenariat que d'accueil de profils internationaux au haut potentiel

Un positionnement de la recherche dans l'espace européen qui reste insuffisant :

- Une attractivité de la recherche à l'égard des chercheurs de haut niveau étrangers insuffisante

Part des entreprises engagées à l'export en deçà du potentiel et des autres régions françaises

Un niveau d'investissement étrangers en Bretagne relativement faible ces dernières années (attractivité internationale économique)

Faiblesse de la pratique professionnelle de l'anglais

La Bretagne économique n'est pas assez compétitive et pas assez « efficace »

Une part des emplois industriels, comme moteurs de l'économie, qui reste insuffisante (même si supérieure au reste de la France)

Un positionnement souvent défavorable sur les chaînes de valeur :

- Une place très importante des productions primaires agricoles et halieutiques
- Un positionnement sur les premiers niveaux de transformation et moins sur les niveaux les plus rémunérateurs.
- Des PME et ETI très dépendantes de donneurs d'ordre et d'intégrateurs extérieurs qui captent la valeur ajoutée

Trop d'entreprises encore positionnées sur une compétitivité prix :

- Une intégration encore insuffisante de la compétitivité par l'innovation
- Faiblesse de l'innovation marketing et design
- Des retards sur la numérisation des petites entreprises

Pas assez « efficace » :

- Faible valorisation de la recherche
- Difficulté de mobilisation des capitaux et de l'épargne bretonne
- Insuffisante valorisation des compétences formées en Bretagne

Un système productif qui a un impact lourd sur l'environnement

Poids de l'agriculture et des IAA dans la production de GES et des enjeux de l'eau :

- Filières animales industrielles (rejets, production de déchets, etc.)

Conséquences de l'éloignement en matière de logistique :

- Retard de la multimodalité

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Impact sur la qualité et la quantité de l'eau disponible

Une Bretagne des faibles revenus, des emplois peu qualifiés, des conditions de travail difficiles

Une structuration de l'emploi défavorable :

- Niveau de revenu médian inférieur en Bretagne
- Part relativement faible d'emplois hautement qualifiés
- Part importante de métiers « pénibles » et problématique des TMS, notamment secteurs Agri-Agro
- Précarité de l'emploi, temps partiel notamment pour les femmes
- Uberisation de l'emploi

Poursuite dans le supérieur plus faible que national (Master, Doctorat)

Une région moins attractive et qui laisse fuir des talents :

- « Surqualification » des bretons : 34% en situation de déclassement (le plus élevé de France), surtout niveau Bac
- Mobilité extra-régionale des jeunes actifs, en particulier les + qualifiés : meilleure carrière des jeunes diplômés du supérieur s'ils migrent pour une région au revenu médian + élevé

Des difficultés croissantes pour les plus éloignés de l'emploi et une aggravation continue du chômage de longue durée :

- Taux de chômage des personnes en situation de handicap
- Méconnaissance des publics peu qualifiés des dispositifs de formation et d'évolution professionnelles

Des difficultés croissantes de recrutement

- Difficultés de recrutement sur des secteurs pourtant pourvoyeurs d'emplois (sanitaire et social, agriculture, bâtiment, etc.)
- Des formations qui insèrent mais qui peinent à trouver leur public

Un écosystème orientation-formation-innovation insuffisamment organisé

Ecosystème de l'innovation et du soutien aux entreprises perçu comme foisonnant :

- Mauvaise lisibilité du système d'accompagnement public
- Allocation des ressources publiques pas optimale

Des imperfections du système d'orientation scolaire :

- Problématique de ressources adaptées et d'accompagnement des équipes éducatives
- Insuffisance des liens à l'entreprise et aux acteurs économiques
- Persistance des stéréotypes (filières de formation, genre)
- Dualité du système d'orientation entre public et privé
- Moindre attractivité de certaines filières techniques et scientifiques

Structuration de l'ESR non stabilisée et non consensuelle pour les établissements :

- « Taille critique » des grands et des petits sites universitaires
- Système universitaire peu visible
- Visibilité insuffisante des publications scientifiques
- Insuffisantes complémentarités et mutualisation

CSTI (Culture Scientifique, Technique et Industrielle) - Maillage territorial faible (concentration sur métropoles agglos, manque de visibilité d'acteurs plus modestes)

Des disparités territoriales

Polarisation croissante de la population et de l'emploi autour des métropoles

Des dynamiques démographiques contrastées selon les territoires

Faible mobilité des demandeurs d'emploi et des actifs

Inégalités d'accès à Internet

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

OPPORTUNITES

Saisir les opportunités liées aux enjeux de souveraineté

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté et de sécurité alimentaire

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté numérique :

- Enjeu spécifique de la Cybersécurité

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté maritime :

- Enjeu majeur des EMR

Positionnements à prendre en matière de santé :

- Enjeux massifs du vieillissement de la population et apparition de nouveaux marchés pour une région attractive

Valorisation forte de l'économie duale militaire/civil

Saisir les opportunités de développement de l'économie maritime

Attractivité renouvelée des espaces maritimes et impacts du dérèglement climatique sur l'attractivité bretonne

Evolution du transport maritime mondial, défi de la multimodalité et de la logistique et potentialités des ports bretons

Immenses défis de la recherche marine

Potentiel majeur des EMR et biotechnologies marines

Renouvellement des métiers de la pêche

Invention des bateaux du futur

Lien mer/santé

Lien mer/tourisme /nautisme

Demande mondiale de compétences humaines formées dans ces domaines

Saisir les opportunités de l'attachement au local et de la quête de sens

Recherche universelle d'enracinement et de retour au local, avantage comparatif des territoires à forte identité, culture et image

Enjeu mondial d'alliances et de positionnement dans les bons réseaux (celtiques, partenariats de recherche thématiques, etc.)

Processus de ré-industrialisation poussée par les échelons national et européen

Nouvelles aspirations des générations montantes en termes de qualité de vie et de modalités de travail

Mobilisation d'une épargne locale et éthique

Développement spontané de la RSE dans les organisations

Saisir les opportunités des transitions écologique et numérique

Une région « refuge » dans un contexte de réchauffement climatique :

- Impacts des enjeux environnementaux sur les localisations d'activité (circuits courts, empreinte carbone, etc.)

Apparition de nouveaux modèles économiques plus vertueux et innovants

Apparition de nouveaux marchés en réponse à de nouveaux comportements de consommation :

- Marchés massifs de la rénovation des bâtiments

Demande de nouvelles compétences humaines

Renouvellement des besoins et des modèles logistiques

Valorisation des solutions numériques :

- Télétravail, Campus connectés, télé santé, développement des tiers-lieux, offre de formation à distance pour les demandeurs d'emploi etc.
- Nouveaux outils numériques d'orientation, accompagnement dématérialisé, outils de réalité virtuelle de découverte des métiers

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Saisir les opportunités de nouveaux modèles économiques et sociaux

Mutations accélérées des chaînes de valeur permet des repositionnements stratégiques (place des données et des contenus vs le hardware, économie de la fonctionnalité, etc.)

Invention de nouveaux modèles de production et d'organisation, de nouveaux modes de financement des activités, entreprises à mission

Montée en puissance de l'ESS et de l'innovation sociale

Montée en puissance de l'approche « compétences » en matière d'orientation et de formation

Valorisation de « l'entreprise apprenante »

Réflexion sur le bien-être, le sens au travail

Saisir les opportunités des dynamiques démographiques et du renouvellement des générations et de la position nouvelle des femmes dans le travail et la société

400 000 habitants de plus à l'horizon 2040 ?

Apparition de nouveaux marchés liés au vieillissement de la population

De jeunes générations prêtes au changement :

- Pour 77% de la population, il faut adopter un mode de vie + sobre
- Pour 85%, faire attention à l'environnement créera des emplois

Répondre au défi de l'installation en agriculture

Répondre au défi des transmissions d'entreprises, pour un maintien du maillage économique du territoire

« Marché » européen des étudiants en recherche de formations d'excellence et d'une vie étudiante attractive

Nouveaux positionnement des femmes dans les organisations, les chaînes de commandement, les métiers :

- Potentialités de l'entrepreneuriat féminin

Saisir les opportunités de nouvelles formes de compétitivité

Diffusion plus large de l'innovation dans toutes les entreprises

Développement des innovations organisationnelle et marketing

Opportunités propres à la transition numérique : nouveaux produits, nouveaux process, nouvelles organisations, nouvelle distribution, nouvelle promotion etc.

Explosion des innovations pédagogiques :

- Innovation pédagogique numérique (Cursus idéal, DemosAIR, campus numérique)
- Immenses opportunités de renouvellement des approches en matière d'orientation et « d'aller vers » les personnes les plus en difficulté

Opportunités liées à de nouveaux modes de régulation du système économique et social dialogue social, nouveaux modes de participation

Valorisation des modes collaboratifs

Valorisation du dialogue social et du quadripartisme

Vers une nouvelle participation dans l'entreprise, nouvelles formes de gouvernance émergentes :

- Développement des entreprises à mission

Renforcement des liens sciences société et sciences acteurs publics, etc. :

- Développement des sciences participatives

Territorialisation des approches sur le champ des compétences comme des dispositifs publics d'accompagnement des entreprises

Saisir les opportunités du déploiement des stratégies européennes & nationales

Inscription dans les réseaux internationaux de formation, de recherche, d'innovation

Une forte complémentarité aux AAP européens (Horizon Europe, Green deal et BEI)

AAP nationaux (PIA4, France 2030, etc.)

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

MENACES

Menaces globales et chocs extérieurs

Risque géostratégique de déstabilisation
 Risque d'inflation et de raréfaction des matières premières
 Risque pandémique
 Risque de crise financière
 Cyber menace

Menace de l'aggravation des dépendances

Energétique
 Des ressources en matières premières, en ressources protéiques (crise de l'approvisionnement)
 Du financement

Risque de perte de souveraineté :

- Si la Bretagne ne maîtrise plus ses stratégies régionales et dépend des stratégies nationales et européennes au rythme des appels à projets
- Si la centralisation française se poursuit et que la Bretagne ne s'organise pas mieux
- Si la dépendance aux centres de décision et donneurs d'ordre extérieurs s'aggrave

La menace d'aggravation du déséquilibre territorial

Risque de renforcement des déséquilibres et de renforcement automatique des polarisations :

- Démographiques
- Des dynamiques économiques
- Des niveaux de revenus
- Des chances offertes à chacun
- Des sites universitaires

Menace de l'aggravation de la désindustrialisation et de délocalisation

Poursuite de la perte de compétitivité prix non compensée par les autres formes de compétitivité
 Dégradation du positionnement des entreprises dans les chaînes de valeur : vers une « économie du tiers monde » positionnée sur des productions à faible VA
 Aggravation de la dépendance par rapport aux donneurs d'ordre et intégrateurs
 Rater le défi de l'installation en agriculture et des transmissions d'entreprises
 Risque de délocalisation des emplois supérieurs et de service avec le télétravail

Menace d'une perte de visibilité de la Bretagne sur les « cartes » internationales

Sur la carte de l'ES et de la recherche
 Spécialisation défavorable de l'économie bretonne et de ses filières
 Perte d'attractivité des talents, des compétences d'excellence

Le risque de « rater » les transitions

Rater les opportunités de marché liés aux nouveaux comportements de consommation :

- Maintien de filières mal positionnées sur des secteurs en déclin ou condamnées

Rater les nécessaires mutations du modèle agricole
 Aggravation des nuisances environnementales et climatiques
 Perte de compétitivité induite par l'échec de la numérisation
 Perte de compétitivité par défaut de nouveaux modèles et de nouvelles innovations
 Dégradation de l'image de marque territoriale et de ses productions

Menace de fragilisation de la cohésion sociale : renforcement des déterminismes sociaux et géographiques

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Des déterminismes sociaux aggravés :

- corrélation forte entre CSP des parents et niveaux de sortie des jeunes
- Clivage villes - campagnes dans les choix d'orientation : Choix d'orientation + réduits pour les jeunes des territoires ruraux

Risque de paupérisation de l'emploi et précarisation

Capacité variable des salariés à adapter leurs compétences : nécessité de renverser le fait que ce sont les plus diplômés qui se forment le plus

Menace sur l'adaptation des compétences

Risque majeur sur la production du fait de la crise du recrutement

Risque de ne pas adapter les compétences aux enjeux des transitions

Risque d'aggravation de la déconnexion entre compétences issues du système de formation et besoins des filières et de l'économie

- Faibles taux de remplissage sur certaines formations initiales professionnelles et technologiques
- Fragilité des petits établissements (ex : érosion des effectifs dans l'enseignement agricole par ex)
- Risque de concurrence entre voies de formation

Risque de privatisation des dispositifs d'orientation et de formation

Menace d'une fragilisation des jeunes

Fracture entre aspirations de la jeunesse et modèle dominant

Aggravation du désintérêt des jeunes et notamment des jeunes filles des disciplines scientifiques

Aggravation de la fuite de la matière grise et des jeunes talents

Aggravation de la distorsion entre compétences et besoins : Tissu éco et indus ne permettant pas pleinement intégration des diplômés bac +3-5

Risque d'aggravation des phénomènes de décrochage des jeunes :

- Hausse des ruptures de parcours
- Manque de lisibilité des aides aux étudiants / démarches administratives - manque de centralisation
- Augmentation de la pauvreté des jeunes, notamment en contexte sanitaire (renforce les inégalités, précarité, santé mentale)
- Dégradation des conditions de logement étudiant
- Aggravation de la précarité, dégradation des conditions de vie et d'études

Risque d'inefficacité de la Bretagne

Recentralisation et/ou départementalisation des politiques nationales

Structuration ESRI inadaptée à la captation des financements nationaux et européens

Ecosystème de soutien public illisible et rejeté par les acteurs économiques

Systèmes de gouvernance et de pilotage inefficients

Rupture entre science et société

Concurrences entre voies de formation :

- Impact de la réforme de 2018, fort développement de l'apprentissage, notamment dans le supérieur
- Concurrence privé/public

Tensions démographiques et capacité d'accueil/foncier

Raréfaction et renchérissement du foncier sur l'ensemble du territoire régional, source de nouvelles tensions fortes

Vieillesse de la population :

- Besoins croissants d'emploi pour accompagner le grand âge, des emplois peu qualifiés et peu attractifs ; moindre dynamisme et créativité

Vieillesse de la population active :

- Difficultés croissantes à maintenir les seniors en emploi ;
- Phénomène de concentration des entreprises si pas de repreneurs – enjeu reprise-transmissions

Impacts de la démographie scolaire sur le maillage du territoire en termes d'offre de formations : A compter de 2026, baisse des effectifs lycéens de 0,5% / an jusque 2040. Risque pour les petits établissements