

# Stratégie Régionale de la Formation et de l'Orientation

## *Synthèse de la concertation*

# Objet du document

Le présent document est une synthèse des points saillants issus de la phase de concertation du CPRDFOP (5 réunions + contributions sur « je participe »)

Cette synthèse a nourri les débats entre partenaires au sein du CREFOP sur la future stratégie régionale partagée

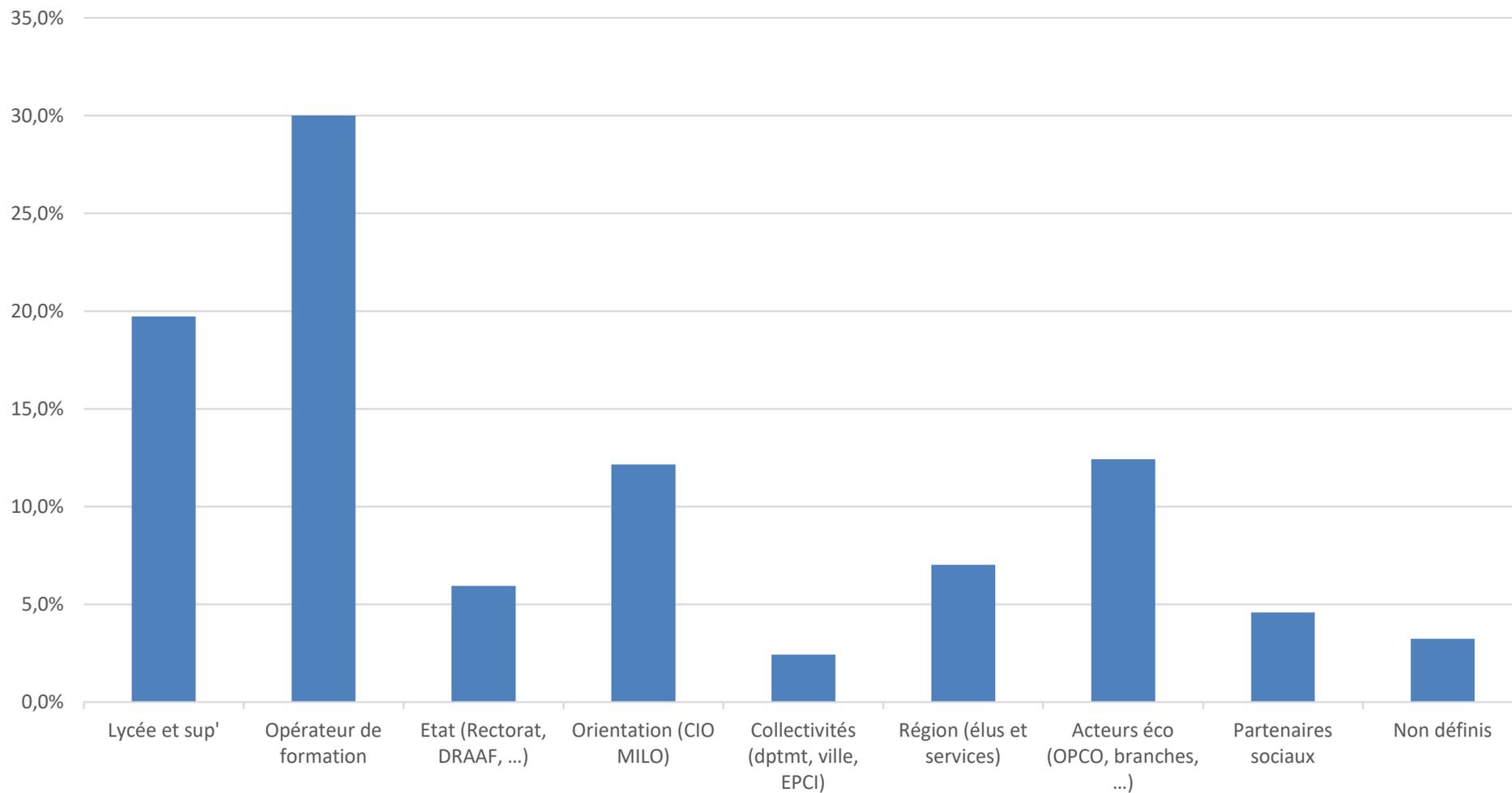
## **Retour sur le déroulé de la concertation**

# Déroulé de la concertation



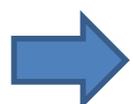
- 5 réunions au Creusot, Montbéliard, Dole et Avallon + 1 réunion en visioconférence → 350 participants
- Participation sur « je participe » → Une centaine de contributions
- Mobilisation des CAVL (conseils académiques de la vie lycéenne)

# Profils des participants aux réunions



## Rappel des 4 Thèmes proposés à la concertation

Grands thèmes	Problématiques
<b>Evolution des métiers et compétences</b>	Comment accompagner les mutations et transitions auxquelles sont confrontées les métiers et les compétences ?
<b>Evolution des dynamiques territoriales</b>	Comment répondre aux enjeux propres des territoires infrarégionaux et renforcer leur intérêt par rapport à des pôles d'attractivité externes ?
<b>Evolution des publics</b>	Comment accompagner les évolutions des besoins et attentes des différents publics ?
<b>Evolution des parcours</b>	Comment favoriser la construction de parcours d'acquisition de compétences plus agiles ?



Voir fiches synthétiques définissant les 4 problématiques sur :

<https://jeparticipe.bourgognefranche-comte.fr/formation-orientation/>

## **Points saillants issus des concertations**

## Petit détour par « l'idéal à atteindre » et quelques « utopies » pour donner le cap

### Éléments généraux :

- **Avoir des moyens illimités pour répondre aux besoins** des personnes et qu'il y ait un emploi par personne, améliorer la qualité de vie des personnes
- **Accompagner les mutations numériques / écologiques** : Eviter les effets de la sur-connexion et se servir du numérique pour créer des expériences immersives en lien avec les centres d'intérêt des personnes et pour dépasser les préjugés. Ancrer la transition écologique dans une dimension collective et pas seulement individuelle. Redonner du sens et de l'implication à toutes les échelles sur ces sujets: élus, entreprises, acteurs des territoires, citoyens.
- **Réfléchir à la « valeur travail » et redonner du sens** : dans les offres d'emploi, prioriser les motivations intrinsèques (sens / valeurs) plutôt que la rémunération. Que chacun trouve un métier qui corresponde à ses aspirations. Avoir davantage d'équilibre vie privée / pro. Avoir de la reconnaissance dans les métiers, de meilleures rémunérations et un bien-être au travail. Assurer la QVT à travers des flexibilités d'horaires dans les emplois.
- **Des services présents sur tous les territoires** : santé, mobilité, hébergement, haut débit, offre d'accompagnement économique et sociale pour les futurs professionnels, avoir un « package idéal » qui prenne en compte les difficultés des populations.

## Petit détour par « l'idéal à atteindre » et quelques « utopies » pour donner le cap

### Coordonner les différents acteurs et favoriser l'interconnaissance :

- **Inciter l'interconnaissance des acteurs** : pour se coordonner entre acteurs emploi / formation / insertion, pour un partage de ressources, etc. Créer des partenariats fluides entre acteurs, simplification, coopération. Faire participer les branches professionnelles.
- **Dépasser le millefeuille administratif** : simplifier les démarches, moins de technocratie

### Permettre l'accès à la formation à tous, quel que soit le statut, le lieu et le moment :

- **Travailler sur l'offre de formation** : des formations territorialisées au plus proche des habitants , adaptées aux besoins et envies des personnes et flexibles sur tout le territoire régional. Que les formations répondent à des besoins locaux.
- **Éliminer les freins à l'entrée en formation** : un système où l'argent et/ou l'éloignement ne sont pas des facteurs limitants pour le choix de la formation, et que les freins disparaissent (= logement / mobilité / finances). Envisager la gratuité des services de mobilité, d'hébergement, etc. Que les personnes soient informées de leurs droits et aides existantes, que le non-recours n'existe plus.
- **Resserrer les liens formation / emploi et l'orientation** : que les parcours de formation soient graduels vers et dans l'emploi, que les orientations professionnelles soient choisies et non subies. Qu'il y ait de l'équité et visibilités sur l'orientation possible.

## Petit détour par « l'idéal à atteindre » et quelques « utopies » pour donner le cap

### Adapter les formations aux besoins / envies des personnes :

- **Prendre en charge financièrement tous les aspects de la formation** : transport / repas / hébergement, etc.
- **Proposer un accompagnement individualisé** : encadrement personnalisé qui permette d'aller en formation sans risque et sans contrainte, renforcer l'accompagnement humain à chaque étape du parcours pour que les besoins soient pris en compte
- **Innover dans les formations**: qui fasse lien avec l'emploi, qui soit différent de la scolarité et intéresse les décrocheurs, qui propose des solutions alternatives et individuelles, propres à chaque personne
- **Rendre la formation initiale plus souple et adaptée à chaque jeune** : pour éviter le décrochage scolaire, susciter l'envie
- **Une formation « à la carte » tout au long du parcours** : selon les envies, avec passerelles nombreuses et connues
- **Faire confiance aux OF sur le choix de formation** : dans la construction de référentiels car ils connaissent les métiers et évolutions, concerter les OF davantage.

## Petit détour par « l'idéal à atteindre » et quelques « utopies » pour donner le cap

### Travailler auprès des entreprises et avec elles :

- **Accompagner à la transition écologique** et donner de la visibilité aux entreprises qui intègrent l'écologie (éco-gestes, label d'entreprise sur la démarche, plans de formation intégrant la dimension écologique, formation obligatoire ou sensibilisation, promotion des métiers verts).
- **Favoriser les liens entreprises / OF/écoles** : donner de l'appétence aux salariés pour se former et transmettre, intégrer les OF dans les entreprises et que les entreprises contribuent à la formation des publics. Connaître les besoins des salariés dont les métiers évoluent en les interrogeant et faciliter les départs en formation, à tout moment.
- **Créer des temps de rencontres entre acteurs** : Systématiser un temps périodique de rencontre entre les salariés / les citoyens et les conseillers en orientation et évolution professionnelle
- **Transformer la pratique du recrutement**: notamment la mentalité des recruteurs, supprimer CV / lettre de motivation, remplacer par de l'immersion, stages pratiques, etc.
- **Faire évoluer les représentations des secteurs en déficit d'image** (industrie, agriculture) et que la filière professionnelle soit perçue comme une voie comme une autre. Avoir des métiers / filières attractives.

## Les grands points clés issus des concertations



- **Le rôle des entreprises** -> travail à construire / à articuler avec les branches et OPCO



- **La place des territoires** (coordination entre acteurs sur les territoires, mutualisation, mais aussi valorisation / attractivité des territoires et de leurs spécificités) -> valorisation des atouts, territoires et secteurs d'excellence (enjeu de connaissance des forces / acteurs en présence et ressources)

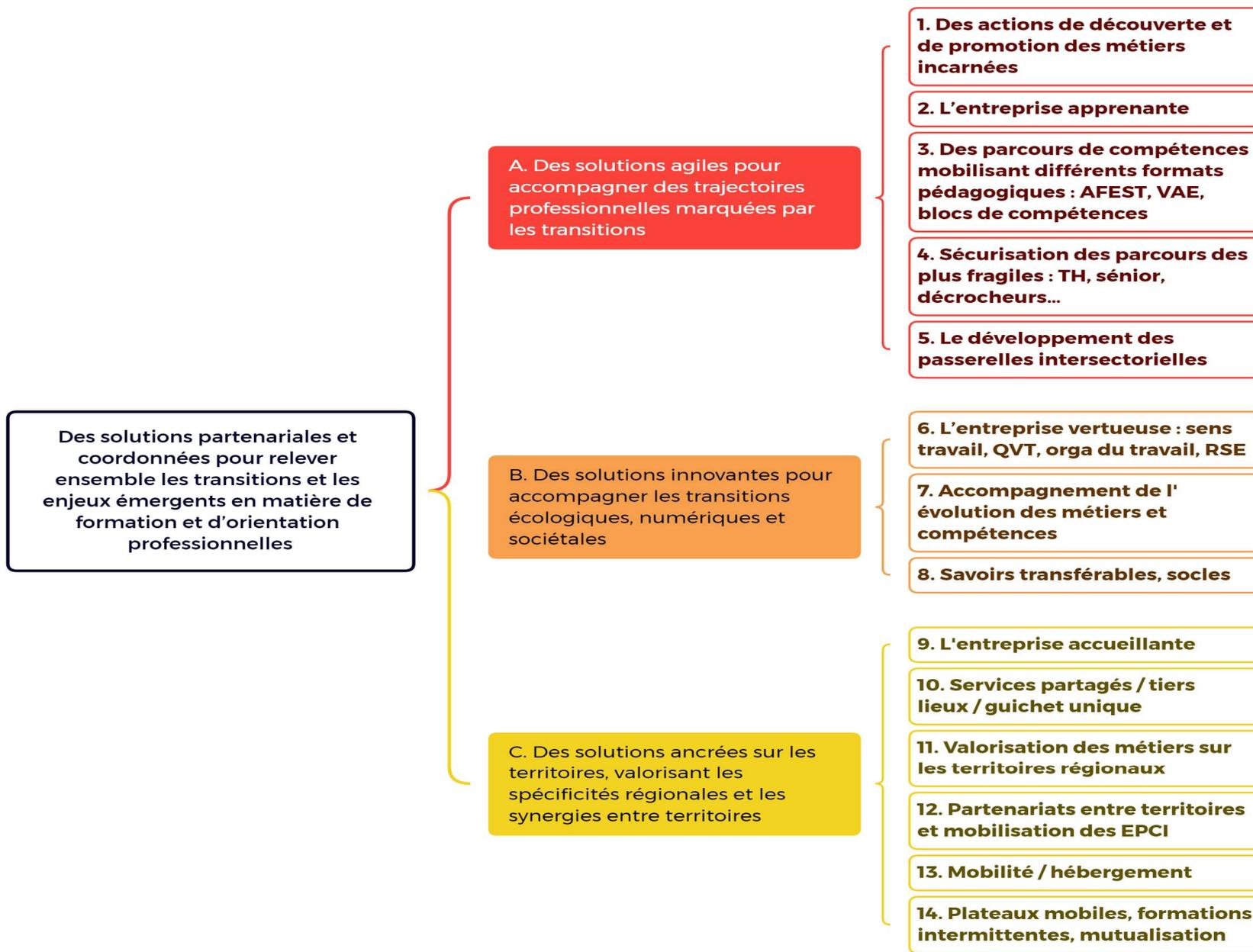


- **Construction de solutions adaptables, agiles** pour accompagner les publics tout au long de leur vie professionnelle, et en particulier lors des étapes de transition : certification / qualification, consolidation savoirs de base / travail sur les soft skills, innovation pédagogique, mutualisation et décloisonnement, lisibilité de l'offre et des possibilités



**En filigrane un enjeu de sécurisation des parcours : « ne laisser personne au bord de la route »**

# 14 leviers phares identifiés lors des concertations



## **Éléments synthétiques sur les 14 leviers**

A - Des solutions agiles pour accompagner des trajectoires professionnelles marquées par les transitions

## A – levier 1 : actions de découverte et de promotion des métiers « incarnées »

### *Quel est l'enjeu ?*

Dans un contexte où les métiers évoluent, où les bifurcations professionnelles sont régulières, où certains métiers peinent à recruter, renouveler les approches de découverte des métiers apparaît essentiel. Pour cela, donner à voir la réalité du métier, découvrir le geste professionnel, comprendre la réalité des métiers est important pour attirer des talents, faire naître des vocations.

### *Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :*

- Favoriser les immersions de découverte en entreprise
- Banaliser une journée de « découverte des métiers » dans toute la région
- Développer les témoignages de professionnels, dans une logique de proximité, entre pairs (ex : les jeunes parlent aux jeunes)...
- Développer l'usage des outils virtuels (casques virtuels...)
- Avoir des « vrais » ambassadeurs des métiers avec des moyens dédiés supérieurs
- Ouvrir les plateaux techniques et technologiques aux établissements scolaires pour faire découvrir les métiers de manière plus concrète

**Quel est l'enjeu ?** Certaines entreprises peinent à recruter, elles doivent activer de nouveaux leviers d'attractivité. Dans le même temps, les parcours professionnels évoluent. Ils ne sont plus linéaires. Les entreprises ont un rôle à jouer dans l'accompagnement de ces parcours. Enfin, les métiers évoluent. Pour rester performante, une entreprise doit s'adapter et veiller à faire évoluer les compétences de ses salariés.

### **Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :**

1. Développer le recours au tutorat / mentorat en mobilisant les salariés « seniors » dans ce rôle et sécuriser la transmission
2. Former les tuteurs à l'accompagnement des jeunes professionnels et des publics particuliers (décrocheurs, personnes en situation de handicap, en insertion...)
3. Lors des témoignages d'entreprises en établissements ou OF, orienter les témoignages sur les perspectives d'embauches mais également de parcours / d'évolution professionnelle possibles + les conditions salariales
4. Accompagner les entreprises dans le développement de l'AFEST
5. Soutien des GEIQ = permet aux entreprises d'être apprenantes
6. Développer les projets école / entreprise : trouver un support, une idée à développer et associer d'autres acteurs, en lien avec le secteur de l'entreprise.

## A – levier 3 : des parcours de compétences mobilisant différents formats pédagogiques : AFEST, VAE, blocs de compétences

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

### **Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :**

1. Soutenir le développement de l'AFEST
2. Développer les parcours hybrides VAE / formation classique
3. Déployer davantage de formations en blocs de compétences

## A – levier 4 : sécurisation des parcours des plus fragiles

***Quel est l'enjeu ?*** Le taux de chômage est en baisse, le niveau de qualification a tendance à augmenter. Pourtant, certaines catégories de publics rencontrent des difficultés accrues en matière d'accès et de maintien en formation ou se trouvent dans des situations d'emploi précaire. Porter une attention particulière aux publics présentant des situations de fragilité mérite d'être une préoccupation partagée.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

1. Dans les établissements scolaires, créer une cellule pluriprofessionnelle pour orienter les jeunes en difficulté vers des solutions adaptées à leurs situations
2. Actions de sécurisation financière des parcours (aides à la mobilité, rémunération...)
3. Renforcement de l'inclusion des personnes en situation de handicap en formation en prenant en compte leurs besoins spécifiques
4. Sécurisation des parcours professionnels en 2ème partie de carrière
5. Mettre en place des référents de parcours « renforcés » sur toute la durée de la formation et au-delà, pour les publics rencontrant des problématiques accrues

## A – levier 5 : développement des passerelles intersectorielles

***Quel est l'enjeu ?*** Les carrières ne sont plus linéaires, les reconversions professionnelles ou les souhaits de reconversion de plus en plus nombreux. Pour pouvoir opérer ces transitions professionnelles, il apparaît nécessaire de travailler sur les compétences transférables (savoirs socles, soft skills...). Les acteurs économiques peuvent également avoir intérêt à travailler de manière intersectorielle pour identifier les transitions possibles de ou vers leurs métiers.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

- Création de bourses emploi inter-entreprises pour imaginer des évolutions inter-entreprises
- Refonte du contenu des formations initiales et continues par filières de métiers (idée d'un socle commun puis de spécialisations métiers avec des modules spécifiques)
- Identification des blocs de compétences transférables d'un métier à l'autre
- Informer positivement sur les possibilités de parcours, de rebonds, de passerelles (parcours atypiques, témoignages).

B. Des solutions innovantes pour accompagner les transitions écologiques, numériques et sociétales

## B – levier 6 : l'entreprise vertueuse

**Quel est l'enjeu ?** Les valeurs au travail évoluent, l'équilibre vie professionnelle / vie privée est une préoccupation de plus en plus partagée, de nouvelles organisations du travail se développent (télétravail...). Occuper un emploi qui a du sens, en lien avec ses valeurs est également recherché. Dans un contexte où les recrutements deviennent plus difficiles dans de nombreux secteurs, les entreprises ont intérêt à travailler sur de nouveaux leviers d'attractivité.

### **Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :**

- Accompagner les entreprises à faire évoluer leurs pratiques et organisation du travail : nouvelles pratiques de recrutement, QVT, télétravail, santé au travail
- Accompagner les entreprises à travailler sur leur marque employeur et des engagements RSE (valeurs de l'entreprise)

## B – levier 7 : accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences

*Quel est l'enjeu ?* L'ensemble des métiers sont impactés par les transitions écologiques et numériques mais leurs impacts ne sont pas toujours bien appréhendés ou anticipés. Les petites entreprises ne sont pas toujours bien outillées pour y faire face. Ces mutations demandent ainsi d'être accompagnées.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

- Sensibiliser les établissements, organismes de formation et employeurs (notamment TPE/PME) à la transformation des métiers
- Soutenir et renforcer les actions des OPCO et branches en matière d'information et d'accompagnement des transitions
- Intégrer des modules de base en lien avec les enjeux écologiques et numériques et leurs impacts sur les métiers dans l'ensemble des formations
- Promouvoir les éco-gestes en formation et en entreprise
- Se doter de conseillers, ambassadeurs numériques et écologiques organisés sous la forme d'un réseau mutualisable
- Former les jeunes et adultes aux dernières technologies dans les entreprises, en mobilisant des entreprises « en pointe » dans les formations et pour l'accueil en stages

### *Quel est l'enjeu ?*

Face aux évolutions sociétales en matière de trajectoires professionnelles (changement plus fréquent, recherche de sens, etc.), identifier ses compétences transférables et les valoriser est un atout. Par ailleurs, certaines entreprises indiquent aujourd'hui rechercher prioritairement des salariés disposant d'un ensemble savoir être nécessaires au bon exercice de leur fonction.

### *Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :*

- Accompagner la compréhension du fonctionnement d'une entreprise, qui est vecteur ensuite de fidélisation des salariés. Ex : mieux comprendre le travail en équipe.
- Renforcer l'accompagnement sur le volet « apprendre à apprendre »
- Développer des pratiques et outils de valorisation des compétences afin de mieux prendre en compte les compétences issus de jobs d'été, d'actions de bénévolat, de situations personnelles, qui ne sont pas forcément techniques mais relèvent de soft skills nécessaires (ex : capacité d'adaptation, autonomie, résilience, organisation, ...)

C. Des solutions ancrées sur les territoires, valorisant les spécificités régionales et les synergies entre territoires

### *Quel est l'enjeu ?*

Sur certains territoires et dans certaines entreprises, attirer de nouveaux talents et les garder est le premier enjeu. Pour cela, l'entreprise doit faciliter l'accueil des nouveaux entrants : accompagnement dans l'intégration, appui à la recherche d'un logement, solutions de garde d'enfants, etc. Mais si développer une politique d'accueil est possible à l'échelle de grandes entreprises, cela peut-être plus complexe dans les TPE-PME.

### *Principles pistes d'actions identifiées lors des ateliers :*

- Avoir un « plan intégratif » adossé à l'entreprise et au monde du travail (avec OPCO / branches)
- Aider / accompagner les entreprises à développer des politiques d'accueil afin d'attirer de nouveaux salariés (crèches d'entreprises, accès au logement, mobilité géographique, formations adaptées) -> passe par un partenariat Région / interco / OPCO / entreprises
- Travailler avec les acteurs économiques sur le développement de kit d'accueil du salarié à l'image de ce que font déjà certaines branches / OPCO
- Développer les compétences managériales dans les entreprises
- Développement d'une offre de logement mise à disposition par les employeurs

## C – levier 10 : Services partagés / tiers lieux / guichet unique

***Quel est l'enjeu ?*** Certains territoires, en particulier ruraux, perdent des habitants et peinent à attirer de nouveaux talents. Les entreprises de ces territoires peuvent rencontrer d'importantes difficultés de recrutement. Les établissements d'enseignement ne parviennent pas toujours à attirer des publics. Sur ces territoires, les sujets d'emploi et de formation doivent être pensés en articulation avec d'autres dimensions (logement, garde d'enfants, scolarité) pour attirer de nouveaux venus.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

- Mailler le territoire par des espaces de services et d'information partagés sur les questions emploi / formation / orientation (ex: maisons France service de l'emploi formation ou tiers lieux)
- Développer davantage d'actions de GPECT qui permettent de travailler sur toutes les dimensions (emploi-formation, mobilité, accueil...) en associant tous les acteurs d'un territoire (élus, entreprises...)
- Développer les partenariats avec les mairies, EPCI et bailleurs dans une logique d'accueil plus global (logement, garde d'enfant, emploi, formation, scolarisation...) sur les territoires : création de financements postes d'animateurs territoriaux ou chargés d'accueil

## C – levier 11 : valorisation des métiers sur les territoires

***Quel est l'enjeu ?*** Certains territoires sont perçus comme peu attractifs. Or, ils ont des atouts indéniables (qualité de vie, filières d'excellence, métiers non délocalisables...) pourtant peu connus au-delà de leurs frontières. Mettre en lumière ces atouts, les valoriser, communiquer apparaît comme un levier à mieux activer.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

- Cartographie statique et prospective emploi / formation / parcours de compétences sur les territoires incluant la cartographie des besoins de main d'œuvre aujourd'hui et pour demain
- Identification de territoires porteurs d'enjeux en lien avec certains secteurs économiques d'excellence ou marqués par des métiers phares non délocalisables et les valoriser (ex : « territoires épatants »)
- Création d'un réseau « ambassadeurs des métiers » de son territoire

## C – levier 12 : partenariats entre territoires, mobilisation des EPCI

**Quel est l'enjeu ?** Sur l'ensemble des territoires, de nombreux acteurs dynamiques interviennent et proposent des actions et initiatives intéressantes. Pourtant, celles-ci restent peu identifiées dans les territoires voisins ou plus lointains de BFC. Le dialogue entre territoires et acteurs de différents territoires mériterait ainsi d'être renforcé.

### ***Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :***

- Impliquer les intercommunalités sur des diagnostics de territoires afin de mettre en évidence leurs points différenciant -> diagnostics globaux emploi-formation, culture, santé, logement...
- Faire connaître les pôles de compétitivité, clusters, CMQ... au-delà de leur territoire et favoriser les interventions de ces acteurs dans les établissements et OF d'autres territoires
- Jumelages / échanges entre établissements de différents territoires (dès le collège) pour favoriser la mobilité intra-régionale et la découverte des spécificités économiques des différents territoires régionaux
- Développer les partenariats entre territoires, GPECT inter-territoires
- Mutualisation des ressources par bassins de vie

### *Quel est l'enjeu ?*

Dans certains territoires, en particulier ruraux, la mobilité apparaît comme un réel frein dans les parcours professionnels. Cela impacte les publics les plus fragiles. Par ailleurs, trouver une solution de logement ou d'hébergement de qualité n'est pas toujours évident, notamment pour les plus jeunes.

### *Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :*

- Développer le covoiturage (aires de covoiturage, plateformes...)
- Gratuité des transports pour faciliter les mobilités vers les zones en déprise, souffrant d'un défaut d'attractivité
- Prime à la mobilité pour rejoindre un territoire en déprise
- Résoudre les problèmes d'hébergement : foyers de jeunes travailleurs offrant une bonne qualité de vie
- Développer les hébergements chez l'habitant (1 projet / 2 toits), mettre en place de l'hébergement transgénérationnel
- Gratuité de l'internat
- Travail sur l'accueil en internat (développement de projets d'internat attractifs)

## C – levier 14 : Plateaux mobiles, formations intermittentes, mutualisation

**Quel est l'enjeu ?** Les différentes filières de formation ne peuvent se déployer partout sur le territoire régional. Certains territoires peuvent avoir des besoins ponctuels mais néanmoins à prendre en compte. L'enjeu de maillage territorial de la formation est bien réel mais pour cela des formes plus « souples » doivent être imaginées.

### **Principales pistes d'actions identifiées lors des ateliers :**

- Développer l'aller vers au travers de plateaux techniques mobiles ou bus de l'apprentissage pour amener la formation sur place
- Mettre en place des formations une année sur deux là où les besoins de recrutement sont limités (ex : promotion de 10 apprenants tous les deux ans)
- Développer la mixité des publics en formation