

**RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTE**



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

*Ma Région | avancer, partager*



## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## I. Rappel du cadre légal

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

Le document a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.

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

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

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

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

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

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

- **La mobilisation des membres du CREFOP** tout au long du processus, de la définition des sujets fil rouge devant guider les réflexions à l'adoption finale du document.
- **La conduite d'une large concertation** au printemps ayant permis d'entendre et de s'inspirer des préoccupations des acteurs de terrain.

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

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

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

#### ■ Les ambitions stratégiques du contrat

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

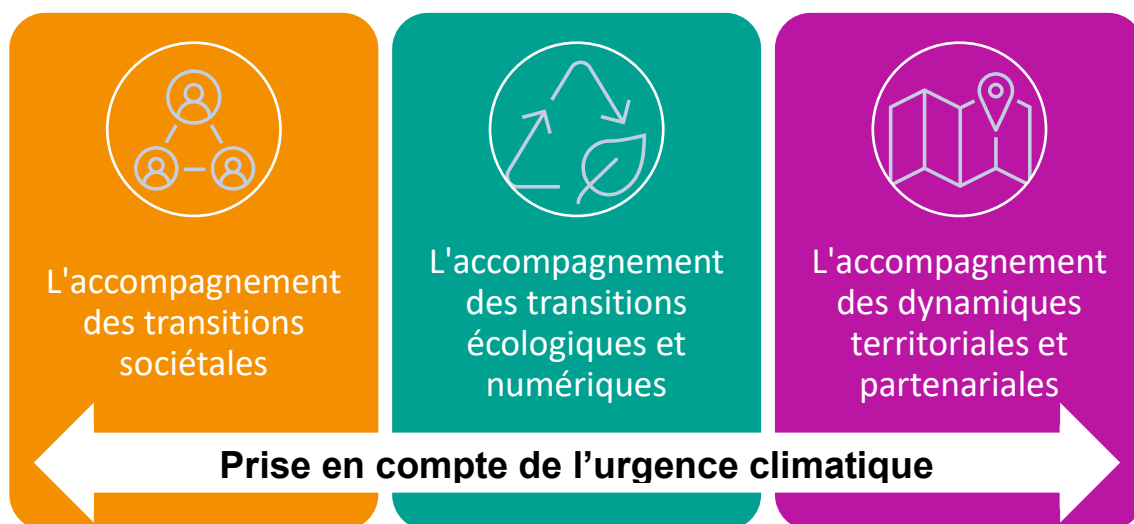
#### I. Le sujet des transitions au cœur du contrat dans un contexte régional marqué par d'importantes disparités infrarégionales

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### V. Une opérationnalisation autour de 5 engagements

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

#### En matière d'innovation :

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

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

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

## En matière de coopération et de coordination :

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

Ces engagements visent à promouvoir des **solutions innovantes** pensées à l'aune des enjeux propres aux territoires, aux secteurs professionnels, et aux publics. Les concertations ont mis en avant la nécessité **d'accompagner les entreprises**, et en particulier les plus petites, à devenir des entreprises apprenantes qui contribuent au parcours des jeunes et moins jeunes professionnels du territoire depuis leur orientation jusqu'à leurs fins de carrière.

Pour favoriser la **coopération et la coordination**, il est proposé de mettre l'accent sur la carte des formations comme outil de programmation mais plus globalement de réflexion partagée sur les enjeux actuels et d'avenir afin de construire un socle commun.

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

- **Mesure n°1** : le développement de formats et d'outils d'orientation innovants
- **Mesure n°2** : le développement de la coloration de l'offre de formation en cohérence avec les orientations de la feuille de route et les spécificités territoriales
- **Mesure n°3** : le renforcement de la place des savoirs fondamentaux et des compétences comportementales (soft skills) dans l'offre de formation
- **Mesure n°4** : le développement de solutions de formation diversifiées et « agiles »
- **Mesure n°5** : la mutualisation des moyens afin de maintenir le maillage territorial des formations
- **Mesure n°6** : le partage de bonnes pratiques entre acteurs de l'orientation et de la formation, afin de pouvoir les capitaliser et les essayer

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

- **Mesure n°7** : S'appuyer sur la feuille de route GPECT pour identifier les besoins
- **Mesure n°8** : le renforcement des liens entre les acteurs de l'économie et de la formation
- **Mesure n°9** : la mobilisation de l'ensemble des partenaires locaux pour sécuriser les parcours et lever les freins à l'accès à l'emploi et à la formation

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

- **Mesure n°10** : La réalisation d'un diagnostic approfondi sur le volet des transitions écologiques en région
- **Mesure n°11** : L'accompagnement des entreprises au développement de pratiques de RSE et aux compétences managériales
- **Mesure n°12** : L'implication des entreprises dans l'orientation et les parcours de formation

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

- **Mesure n°13** : La réalisation d'un diagnostic partagé et étayé des enjeux sectoriels et territoriaux avec un accent porté sur les transitions écologiques et numériques et sur l'évolution des filières et métiers
- **Mesure n°14** : La définition de priorités dans le cadre d'une feuille de route annuelle ou pluriannuelle
- **Mesure n°15** : la mise en place d'une cellule régionale partenariale permettant de piloter la feuille de route et de la décliner dans la carte des formations
- **Mesure n°16** : La valorisation des CMQ, clusters, pôle de compétitivité d'excellence et des initiatives conduites dans le cadre de l'AMI CMA et des colorations de l'offre de formation en lien avec les priorités retenues

### Les mesures phares de l'engagement n°5

- **Mesure n°17** : La définition partenariale d'un thème annuel et l'organisation de rencontres annuelles
- **Mesure n°18** : La capitalisation des bonnes pratiques et la prise en compte des enjeux de terrain dans le pilotage du CPRDFOP

## La gouvernance et l'évaluation du contrat

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

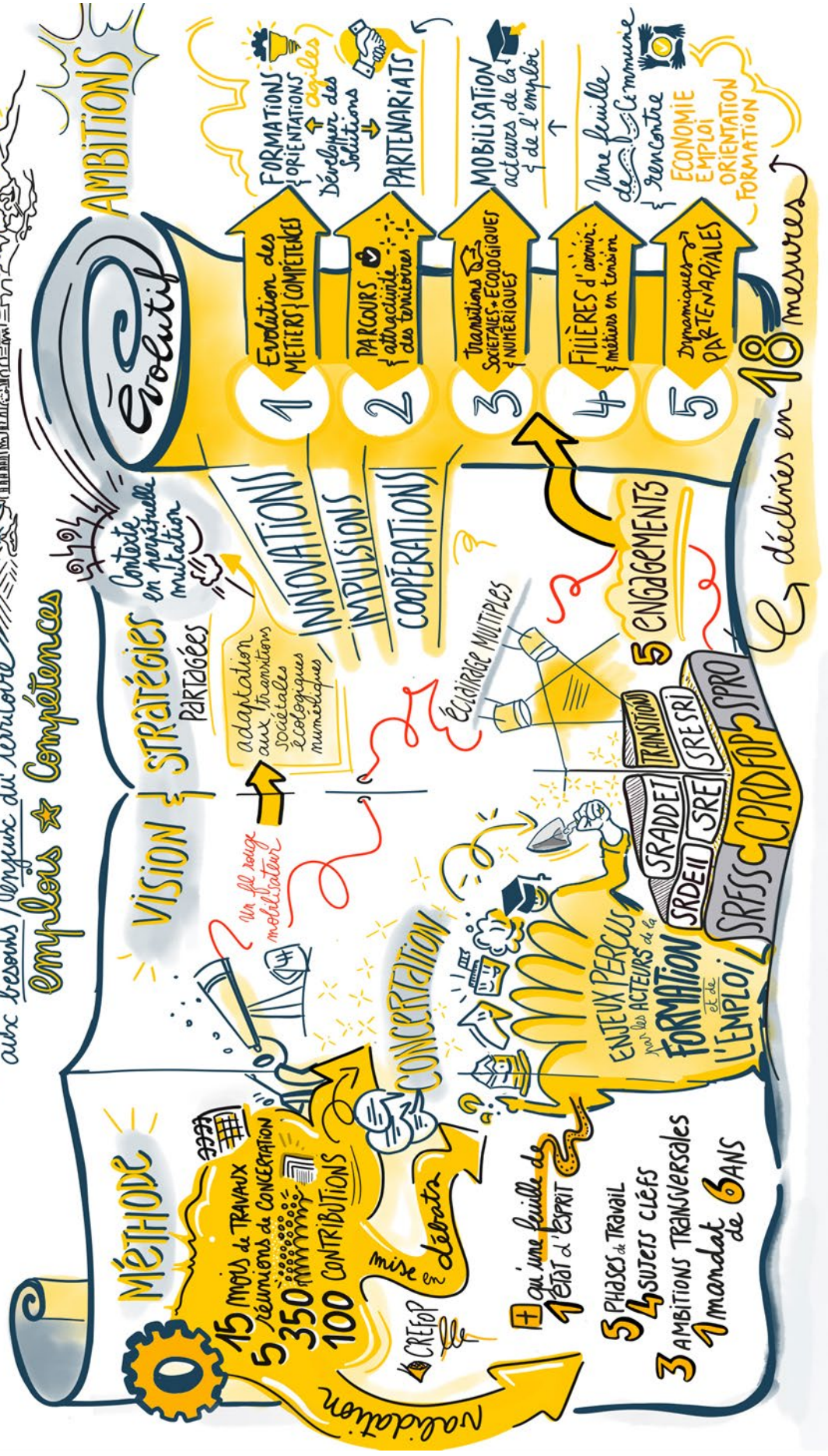
II. **Une mission de suivi et d'évaluation assurée par les commissions du CREFOP**

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

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

# STRATÉGIE RÉGIONALE FORMATION ORIENTATION 2023/28

Des réponses pragmatiques & humaines  
aux besoins / enjeux du territoire  
emplois ★ Compétences



## AMBITIONS

FORMATIONS ORIENTATIONS  
Développer des Solutions  
PARTENARIATS

MOBILISATION acteurs de la formation & de l'emploi  
Une feuille de route de Le ministre de l'Économie, du Travail et de la Formation

## MÉTHODE

15 MOIS de TRAVAUX / Réunions de CONCERTATION  
5 350 CONTRIBUTIONS  
100 CONTRIBUTIONS  
CREAFOP  
mise & débats

qui une feuille de route d'ESPRIT

3 PHASES de Travail  
4 SUIVETS CLÉS  
3 AMBITIONS TRANSVERSALLES  
1 mandat de 6 ANS

## VISION & STRATÉGIES PARTAGÉES

adaptation aux transitions sociales, écologiques, numériques

Contexte en nouvelle mutation

INNOVATIONS  
IMPULSIONS  
COOPÉRATIONS

## CONCERTATION

un fil rouge mobilisation

ÉCLAIRAGE MULTIPLES

## ENGAGEMENTS

SRADDET / SRESRI / SRE / SRES / CPD / FOP / PRO

ENJEUX PERÇUS par les ACTEURS de la FORMATION et de l'EMPLOI

18 mesures



