

**Annexes**

**STRATEGIE REGIONALE DE  
LA FORMATION ET DE  
L'ORIENTATION**

**CPRDFOP  
2017-2021**

**BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**

## SOMMAIRE

<b>Annexe au schéma des formations sanitaires et sociales 2017/2021</b>	<b>1</b>
<b>Annexe au schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation 2017/2021</b>	<b>80</b>
<b>Annexe relative aux comptes rendus des réunions sectorielles</b>	<b>115</b>

**Annexes**

**SCHEMA DES FORMATIONS  
SANITAIRES ET SOCIALES**

**2017/2021**

# SOMMAIRE

## I FORMATIONS PARAMEDICALES ET DE SAGE-FEMME

### ASSISTANCE AUX SOINS

---

Aide-Soignant  
Auxiliaire de puériculture  
Ambulancier

### SOINS

---

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

### MANAGEMENT DES SOINS

---

Cadre de santé

### REEDUCATION

---

Diététicien  
Ergothérapeute  
Orthophoniste  
Orthoptiste  
Pédicure-Podologue  
Psychomotricien  
Masseur-kinésithérapeute

### APPAREILLAGE MEDICAL

---

Opticien-lunetier

### AUTRE

---

Manipulateur en radiologie

## II FORMATIONS SOCIALES

### AIDE A LA PERSONNE

---

Diplôme d'état accompagnement éducatif et social (ancien aide médicaux-psychologique)

Diplôme d'état accompagnement éducatif et social (ancien auxiliaire de vie sociale)

Assistant familial

Technicien de l'intervention sociale et familiale

### EDUCATION

---

Moniteur éducateur (DEME)

Educateur spécialisé (DEES)

Educateur de jeunes enfants (DEEJE)

Educateur technique spécialisé (DEETS)

### ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

---

Assistant de service social (DEASS)

Conseiller en économie sociale et familiale (DEESF)

Médiateur familial (DEMF)

### CONCEPTION ET MANAGEMENT DE L'INTERVENTION SOCIALE

---

Encadrant et responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)

Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)

Ingénieur social (DEIS)

## AIDE-SOIGNANT

<b>L'OFFRE DE FORMATION<sup>1</sup></b>	24 instituts de formation répartis sur l'ensemble du territoire : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ 4 en Côte d'Or</li><li>❖ 3 dans le Doubs/Territoire de Belfort</li><li>❖ 3 dans le Jura</li><li>❖ 4 dans la Nièvre</li><li>❖ 1 dans la Haute-Saône</li><li>❖ 5 en Saône et Loire</li><li>❖ 4 dans l'Yonne</li></ul>
	Capacité d'accueil annuel d'entrée en formation : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Cursus complet : 864</li><li>❖ Cursus partiel : 320</li></ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION<sup>2</sup></b>	Majorité de femmes (+ de 90 %) Moyenne d'âge : 30 ans <small>Source : DREES -enquêtes écoles de formations aux professions sanitaires 2014</small>
	6.1 candidats pour une place (20% d'admis), taux de réussite au diplôme 93.3% <small>Source : DREES -enquêtes écoles de formations aux professions sanitaires 2014</small>
	Évolutions à suivre : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Intégration des bacheliers professionnels ASSP et SAPAT bénéficiant de dispense de formation et suivi de leur réussite au diplôme d'Etat</li><li>❖ Nombre de salariés avec financement employeur</li></ul>

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

<sup>2</sup> idem

Bourgogne, un vieillissement moins marqué : 32 % d'actifs de 40 à 54 ans (32% tous métiers)

Franche-Comté : une population active vieillissante : 47 % d'actifs de 40 à 54 ans (41% tous métiers)

source : INSEE RP 2012

Un marché de l'emploi dynamique : « pour 2016, on dénombre 46 332 projets de recrutement aides -soignants (médico-psycho, auxil. puer.) soit 5 248 de plus qu'en 2015. »

Source : Enquête besoin de main d'œuvre avril 2016, Pole Emploi, CREDOC

Des difficultés de recrutement qui persistent pour certains secteurs (d'activité ou géographiques) ou catégories d'employeurs :

- ❖ gériatrie ;
- ❖ EHPAD, SSIAD, aide à domicile ;
- ❖ zones rurales.

Source : schéma des formations sanitaires et sociales CRB, 2013

*« La profession, qui relève du domaine sanitaire et social, s'insère dans un ensemble plus large des métiers de l'aide à la personne comprenant, entre autre les auxiliaires de puériculture ou les aides médico-psychologiques. Depuis trente ans, ce secteur connaît une croissance très dynamique de ses effectifs, qui augmente de presque 3% par an en moyenne. Cette tendance devrait se poursuivre dans les prochaines années. (...) L'accès au premier emploi à l'issue de la formation est rapide pour les aides-soignants : entre 80% et 85% des diplômés trouvent leur premier emploi en moins d'un mois. (...) Malgré une insertion rapide, le premier emploi qu'occupent les jeunes aides-soignants, débute dans plus de 65% des cas par un travail temporaire (cdd, stage, intérim, contrat aidé..) ; cela concerne plus particulièrement les aides-soignants primo-sortants<sup>3</sup> (à 70%) »*

Source : DREES : aides-soignants : un accès rapide au premier emploi, juillet 2015

<sup>3</sup> Formation initiale

<b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : Taux de réponse 12% 90% des répondants sont en emploi 12 mois après leur formation.</li>   <li>❖ Franche-Comté : Taux de réponse 34 % 94% d'insertion à 6 mois.</li> </ul>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>La réingénierie du diplôme est actuellement en cours d'étude avec passage envisagé au niveau IV.</p> <p>La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations (formation initiale et des demandeurs d'emploi) dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.</p> <p>Dans le cadre de son observatoire des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi des cohortes et de l'insertion des diplômés est réalisé. Une attention particulière sera portée à l'insertion des baccalauréats professionnels ASSP et SAPAT.</p> <p>Tendances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- augmentation des effectifs avec une attention particulière au développement des territoires et renforcement de la voie par l'apprentissage.</li> </ul>

## AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Formation présente dans 4 instituts de formation d'auxiliaire de puériculture (IFAP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Doubs : Besançon : 30 places, Pontarlier : 18 places, Montbéliard : 26 places</li> <li>❖ Côte d'Or : Quétigny : 35 places, Joigny (antenne de Quétigny) : 12 places réservées aux baccalauréats professionnels SAPAT et ASSP, première rentrée 2014/2015, suite à une demande du Conseil départemental de l'Yonne</li> </ul>
	<p>Capacité d'accueil : 121 places</p>
	<p>Très forte attractivité de la formation : 7% d'admis en Bourgogne comme en Franche-Comté en 2014</p> <p>Source : DREES 2014</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p>Public quasiment exclusivement féminin : 100% en Bourgogne ; 95% en Franche-Comté.</p> <p>Un public plutôt en reconversion professionnelle : avant d'entrer en formation, 40% étaient en emploi en Bourgogne, 63 % en Franche-Comté.</p> <p>Source : DREES 2014</p> <p>Niveau d'entrée en formation élevé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 58% des apprenants étaient bacheliers ; 18 personnes étaient titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social</li> <li>❖ Franche-Comté : 85% des apprenants étaient au moins bacheliers, 10 apprenants étaient titulaires d'un diplôme du secteur (dont 7 aides-soignants)</li> </ul> <p>Source : DREES 2014</p>

## AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p>Population active : principalement salariée, quasi exclusivement féminine et vieillissante</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Bourgogne : 28% d'actifs de 50 à 59 ans (25% tous métiers), 45% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social sans hébergement et 26% dans le secteur des activités pour la santé humaine</li><li>❖ Franche-Comté : 34% d'actifs de 50 à 59 ans (23% tous métiers), 40% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social sans hébergement et 29% dans le secteur des activités pour la santé humaine.</li></ul> <p>Source : RP 2012</p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMÉS EN 2014</b>	<p><b>Une insertion facile</b></p> <p>Bourgogne : Taux de réponse 34% (soit 11 personnes donc résultats peu significatifs). 82% des répondants en emploi 12 mois après la sortie de formation, 70% des emplois sont en Bourgogne en particulier dans les départements de Côte d'Or et Saône et Loire, tous les répondants sont fonctionnaires ou salariés et occupent un emploi stable : ils sont tous en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.</p> <p>Franche-Comté : 43% de répondants (soit 27 personnes). 93% en emploi à 6 mois après leur sortie de formation, 21 personnes en emploi sur 25 travaillent et résident en Franche-Comté, les <math>\frac{3}{4}</math> sont en CDD, parmi elles 70% ont un contrat de 6 mois et plus.</p>

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations (formation initiale et des demandeurs d'emploi) dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.</p> <p>Dans le cadre de son observatoire des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi des cohortes et de l'insertion des diplômés est réalisé. Une attention particulière sera portée à l'insertion des baccalauréats professionnels ASSP et SAPAT sur cette formation et à l'équilibre des apprenants formés au CAP petite enfance. Ce dernier diplôme très attractif se caractérise par un nombre important d'élèves se présentant au diplôme en candidat libre.</p> <p>Le nombre de formés sur le métier de la petite enfance nécessitera d'être évalué au regard de la faible dynamique démographique de la région.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs actuels.</li></ul>
---	--

## AMBULANCIER

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p><b>3 instituts en Bourgogne–Franche Comté</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Doubs : Besançon (50 places)</li> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (60 places) &amp; Joigny (24 places)</li> </ul> <hr/> <p>Capacité d'accueil : 134 places</p> <hr/> <p><b>Attractivité : une formation plus prisée en Bourgogne qu'en Franche–Comté</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 84 personnes admises sur 250 candidats soit 35% d'admis en 2014, âge moyen 31 ans</li> <li>❖ Franche–Comté : 62 personnes admises sur 87 candidats soit 71% d'admis en formation en 2014, âge moyen 33 ans</li> </ul> <p>Source : DREES 2014</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p><b>Des apprenants en reconversion professionnelle souvent issus du secteur, titulaires d'un niveau bac</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 55% en emploi (25% dans le secteur sanitaire, social ou médico-social), 35% demandeur d'emploi, 60% des apprenants étaient bacheliers (la moitié avait un baccalauréat professionnel)</li> <li>❖ Franche–Comté : 40% en emploi dont la plupart dans le sanitaire et social, 19% demandeurs d'emploi, la moitié était bachelier.</li> </ul> <p>Source : DREES 2014</p>
<b>L'EMPLOI</b>	<p><b>Des profils très similaires entre les régions : hommes, plutôt jeunes, salariés, travaillant dans le secteur de la santé humaine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 1 540 actifs, 69% sont des hommes (52% tous métiers confondus), 37% sont âgés de moins de 35 ans (29% tous métiers confondus), 82% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine</li> <li>❖ Franche–Comté : 919 actifs, 65% sont des hommes (53% tous métiers), 36% sont âgés de moins de 35 ans (23% tous métiers), 85% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine</li> </ul> <p>Source INSEE RP 2012</p>

## AMBULANCIER

---

<b>INSERTION DES DIPLOMES 2014</b>	<p><b>Des résultats à prendre avec précaution....</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Bourgogne : 15 répondants sur 92 personnes interrogées. Tous sont en emploi à 12 mois, 86% travaillent en Bourgogne et en particulier dans les départements de Côte d'Or et Saône et Loire</li><li>❖ Franche-Comté : sur les 42 personnes présentées au diplôme en 2014, 24 ont été enquêtées et seulement 9 ont répondu. Tous les répondants sont en emploi, tous travaillent en Franche-Comté</li></ul>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>La Région poursuit son action volontariste au côté de Pôle Emploi à travers sa politique de gratuité des formations des demandeurs d'emploi dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.</p> <p>Dans le cadre de la mise en place des groupements hospitaliers de territoire et de ces éventuelles conséquences en matière de transport hospitalier, la Région sera attentive aux politiques pilotées par l'Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche-Comté.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs.</li></ul>

## INFIRMIER

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Une offre de formation largement territorialisée, 17 instituts :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Côte-d'Or : Dijon (155), Beaune (45), Semur (45), Quetigny (50)</li><li>❖ Doubs : Besançon (144), Pontarlier (46) et Nord Franche-Comté (Belfort--Montbéliard 165)</li><li>❖ Jura : Dole (65), Lons le Saunier (60)</li><li>❖ Nièvre : Nevers (110)</li><li>❖ Haute-Saône : Vesoul (70)</li><li>❖ Saône-et-Loire : Chalon (60), CCM (60), Macon (70), Paray (50)</li><li>❖ Yonne : Auxerre (100), Sens (55)</li></ul>
	<p>Quota annuel (défini par l'Etat) : 1350 places</p>
	<p><b>Taux de réussite important</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Bourgogne : nombre de présentés : 700, nombre de reçus : 673 → taux de réussite 96%</li><li>❖ Franche-Comté : nombre de présentés : 556, nombre de reçus : 518 → taux de réussite 93%</li></ul> <p>France : nombre de présentés : 27 213, nombre de reçus : 25 539 → taux de réussite 94 %</p> <p>Source DREES 2014</p>
	<p><b>Une attractivité de la formation en perte de vitesse</b> : 15% d'admis en Bourgogne, 10% en Franche-Comté</p> <p>Source DREES 2014</p> <p>Bourgogne : moins de candidats, des quotas qui ont du mal à se remplir notamment Yonne et Nièvre</p>

**Profil des premières années similaire: 85% de femmes, âge moyen 23 ans pour les deux régions mais des statuts différents**

❖ Bourgogne :

66% ont le statut d'élève ou étudiant (environ 1/3 bénéficient d'une bourse ou une autre aide financière du conseil régional), 24% sont demandeurs d'emploi, 10% sont salariés. 18% des apprenants étaient déjà titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social, 70% d'entre elles étaient aides-soignants.

❖ Franche-Comté :

79% ont le statut d'étudiant et un quart bénéficient d'une bourse, 16% ont le statut de demandeur d'emploi, 5% ont le statut de salarié ou d'agent de la fonction publique, 15% des apprenants étaient déjà titulaires d'un diplôme du secteur sanitaire et social.

Source DREES 2014

**Quid de la réforme de la PACES dans les années à venir ? (cf Bourgogne en 2014 : 5% des apprenants IDE issus de la PACES mais la réforme prévoit jusqu'à 10% du quota...)**

**Quelle insertion des nouveaux baccalauréats professionnels (SAPAT et ASSP) ?**

**Une évolution des étudiants en « promotion professionnelle » en baisse ?**

- ❖ Parcours de formation couteux (100 000€, rémunération comprise)
- ❖ 2015 : arrêt des contrats « réciproquanté » en Bourgogne, faute d'établissement demandeur
- ❖ Un métier qui n'est plus considéré en tension par Pôle Emploi

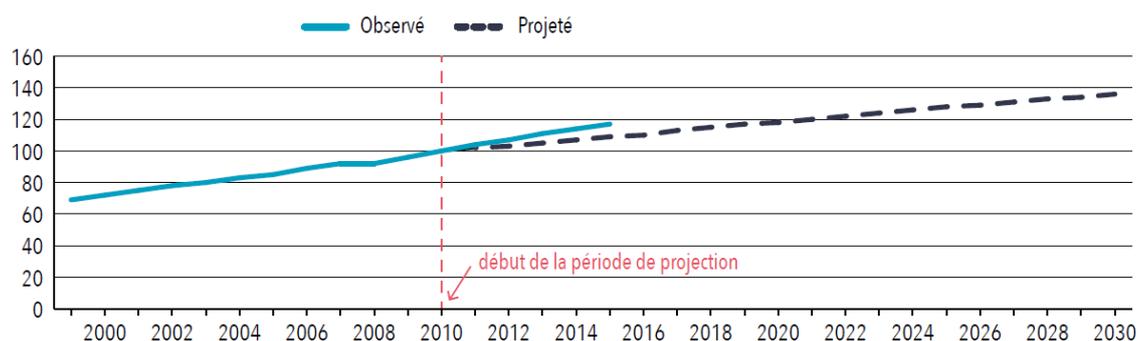
Des profils similaires dans les deux ex-régions: femmes à 90%, jeunes (en Bourgogne 56% des infirmiers en soin généraux ont moins de 40 ans contre 42% tous secteurs confondus, en Franche-Comté 48% contre 36%), salariées, travaillant dans le secteur de la santé humaine

Source INSEE RP 2012

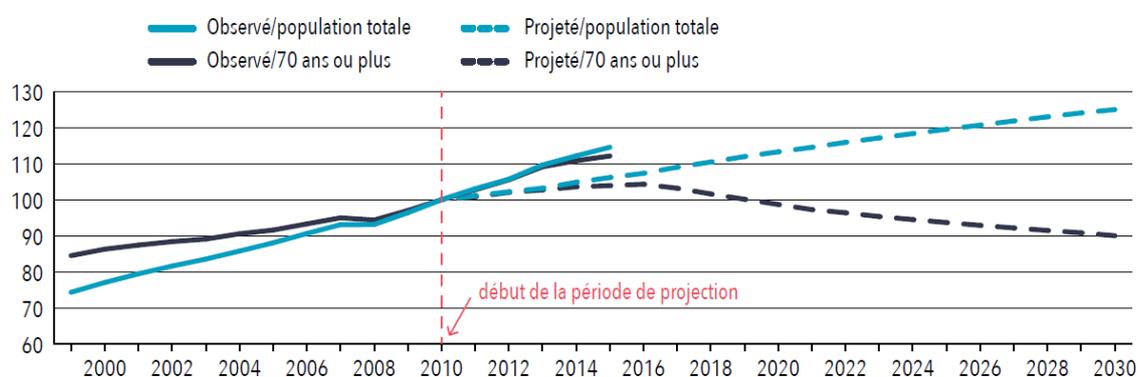
**Projection nationale des effectifs** « *Les dernières projections des effectifs infirmiers ont été réalisées par la DREES en 2011. Sous l'hypothèse de maintien des comportements des infirmiers et des décisions des pouvoirs publics identiques à ceux observés en 2010 (en particulier en matière de fixation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

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

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



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



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

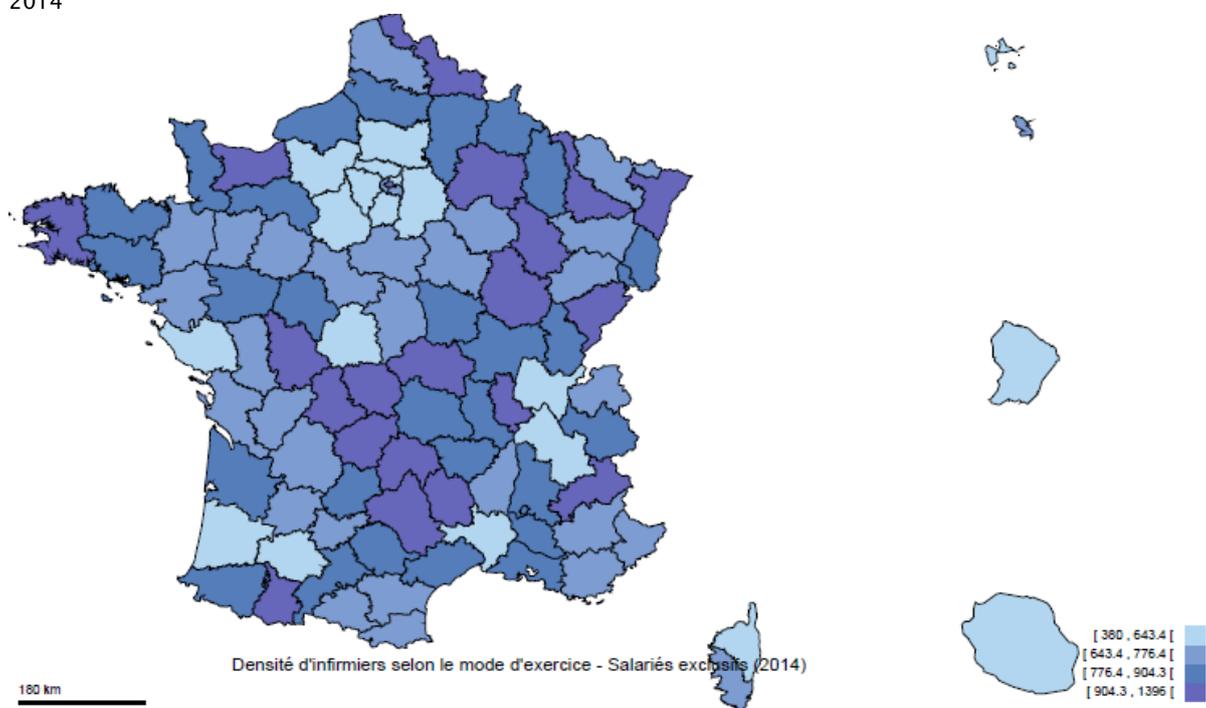
**Un métier en pleine évolution qualitative:**

« *Les professionnels doivent s'occuper de patients globalement plus âgés* »

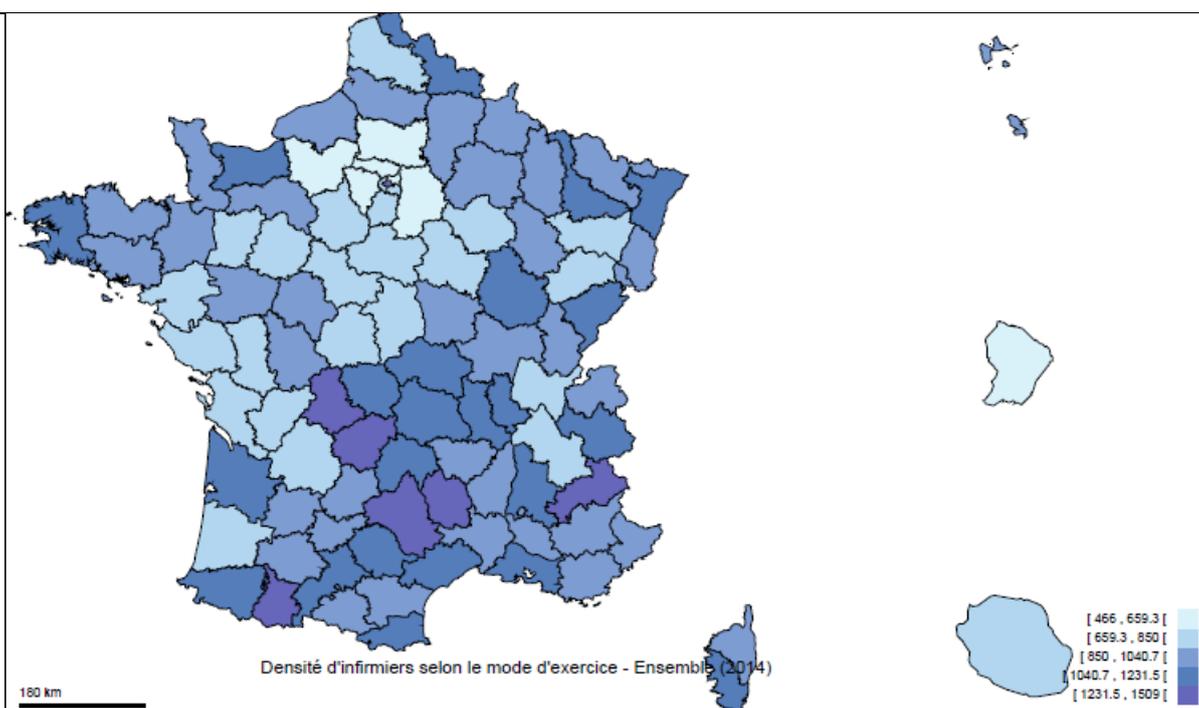
## INFIRMIER

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

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



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



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

Source : <http://www.scoresante.org>

**L'INSERTION DES DIPLOMES  
EN 2014**

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

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

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

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Ex-territoire franc-comtois : une baisse des quotas entérinée en 2016 avec passage du nombre de places de 570 à 550.</p> <p>Ex-territoire bourguignon : quota actuel 800 places.</p> <p>Selon les recommandations de l'Agence Régionale de Santé : « pour la rentrée 2017, au regard d'une employabilité restreinte sur certaines villes (Dijon, Auxerre...) et d'une densité d'IDE (1004/100 000 habitants) supérieure à la moyenne, elle propose une diminution de places sur le territoire ex-bourguignon.</p> <p>Tendances :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- au vue des disparités des territoires régionaux et de l'évolution du métier d'infirmier, une étude des besoins en professionnels infirmiers sera commandée à EMFOR dans le cadre du réseau et de l'observatoire des formations sanitaires et sociales.</li><li>- maintien des effectifs actuels.</li></ul>
---	--

## INFIRMIER DE BLOC OPERATOIRE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Un institut en Bourgogne–Franche Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Doubs : Besançon, 25 places</li> </ul> <p>Depuis 2014, une rentrée tous les 2 ans en raison du faible nombre d'inscrits</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p>Pas de promotion en 2014.</p> <p>13 personnes en formation lors de la session 2013/2014. Tous les apprenants ont le statut de salarié (essentiellement agent de la fonction publique). La plupart habitait en Franche–Comté, l'âge moyen est de 32 ans.</p> <p>Source : Etude les métiers du sanitaire en Franche–Comté EFIGIP oct 2015</p>
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p>Infirmier spécialisé (infirmier anesthésiste et infirmier de bloc opératoire)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>538 actifs</p> <p>67% sont des femmes (48% tous métiers et tous secteurs confondus)</p> <p>38% sont âgés de 35 à 44 ans (26% tous métiers confondus)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté :</li> </ul> <p>522 actifs</p> <p>81% de femmes (47% tous métiers)</p> <p>52% d'actifs de 35 à 44 ans (27% tous métiers)</p> <p>Source INSEE RP 2012</p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<p><b>100% de réussite et d'insertion</b> (tous occupent un poste d'infirmier de bloc opératoire).</p> <p>Source : Enquête EFIGIP auprès des sortants de formation 2013</p>

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>La filière n'existe pas sur l'ex-territoire bourguignon, la formation n'étant dispensée qu'au CHRU de Besançon.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs.</li></ul>
---	--

## INFIRMIER PUERICULTEUR

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p><b>Deux instituts en Bourgogne–Franche Comté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon, 22 places</li> <li>❖ Doubs : Besançon, 20 places</li> </ul>
	<p><b>Capacité d'accueil : 42 places</b></p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne pourcentage d'admis en formation : 56%, âge moyen 26 ans, des étudiants principalement : 70% ont le statut d'élève ou étudiant.</li> <li>❖ Franche–Comté pourcentage d'admis en formation : 58%, âge moyen 26 ans, des salariés principalement</li> </ul>
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p><b>Des profils de professionnelles similaires dans les deux anciennes régions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 489 actifs, 100% de femmes (48% tous métiers confondus), 32% sont âgés de 25 à 34 ans (22% tous métiers confondus), 100% salariées (88% tous métiers confondus)</li> <li>❖ Franche–Comté 356 actifs, 99% de femmes (47% tous métiers confondus), 34% de 25 à 34 ans (22% tous métiers), 100% salariées (90% tous métiers)</li> </ul> <p><small>Source INSEE RP 2012</small></p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 59% de réponse, quasi 100% d'insertion professionnelle, 60% travaillent en Bourgogne</li> <li>❖ Franche–Comté Sur 21 personnes présentées au diplôme en 2014, 20 ont été enquêtées et seulement 6 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs. 100% de réussite au diplôme, 5/6 sont en emploi et occupent un poste d'infirmier puériculteur dans leur établissement d'origine. Depuis 2008, le taux d'emploi est de 100% ou très proche.</li> </ul>

### EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION

Le regroupement sur un site unique de cette formation à faible effectif se pose.

Tendance :

- maintien des effectifs.

## INFIRMIER ANESTHESISTE

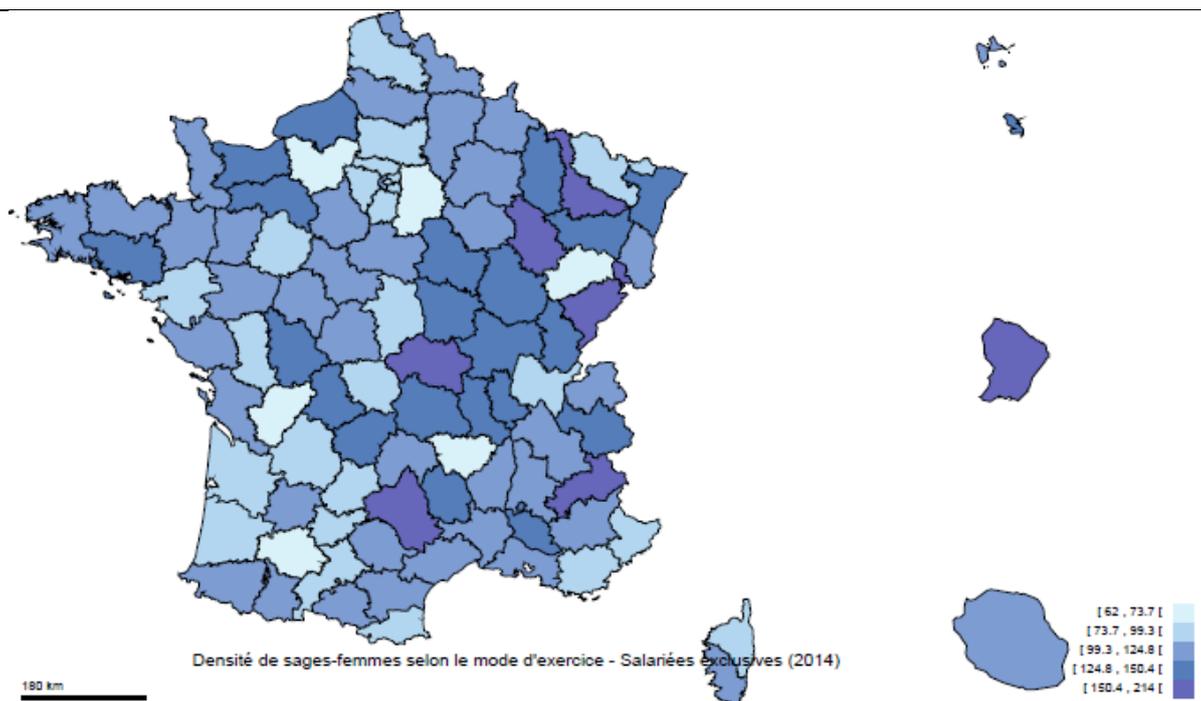
<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p><b>Deux instituts en Bourgogne–Franche Comté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon, 18 places</li> <li>❖ Doubs : Besançon, 20 places</li> </ul>
	Capacité d'accueil : 38 places
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne pourcentage d'admis en formation : 27%, âge moyen 31 ans, des salariés principalement, 90% habitaient en Bourgogne</li> <li>❖ Franche–Comté pourcentage d'admis en formation : 65%, âge moyen 30 ans, des salariés principalement, 46% habitaient en Franche–Comté avant d'entrer en formation</li> </ul> <p>Source DREES 2014</p>
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p>Infirmier spécialisé (infirmier anesthésiste et infirmier de bloc opératoire)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 538 actifs 67% sont des femmes (48% tous métiers et tous secteurs confondus) 38% sont âgés de 35 à 44 ans (26% tous métiers confondus)</li> <li>❖ Franche–Comté : 522 actifs 81% de femmes (47% tous métiers) 52% d'actifs de 35 à 44 ans (27% tous métiers)</li> </ul> <p>Source INSEE RP 2012</p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 2016 sur les 10 présentés au diplôme 100% de réussite</li> <li>❖ Franche–Comté (sur 21 personnes présentées au diplôme en 2014, 20 ont été enquêtées et seulement 6 ont répondu. Les résultats de l'enquête sont donc peu significatifs) 100% de réussite au diplôme, 100% sont en emploi et occupent un poste d'infirmier anesthésiste. <b>Depuis 2008, le taux d'emploi est de 100%.</b></li> </ul>

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Le regroupement sur un site unique de cette formation à faible effectif se pose.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs.</li></ul>
---	---

## SAGE-FEMME

---

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<b>Deux écoles en Bourgogne–Franche Comté :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Côte d'Or : Dijon, 27places</li><li>❖ Doubs : Besançon, 26 places</li></ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	Numéris clausus national de 53 (ministère de la santé)  Forte homogénéité des profils dans les deux anciennes régions : <b>population féminine, âge moyen 20 ans, statut étudiant, originaire de leur région d'origine</b>



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

Source : <http://www.scoresante.org>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 987 sages-femmes en exercice.

Alerte ordre des sages-femmes (08/2016) :

« *Le taux de demandeurs d'emploi (...) se situe à 3% mais (...) s'installe en revanche une **réelle précarité de l'emploi pour les nouveaux actifs** qui ont désormais peu de chance d'accéder à des postes stables et dont l'insertion professionnelle, fragilisée se fait le plus souvent via une succession de contrats à durée déterminée. (...)*

« *alors que l'effectif des sages-femmes actives a augmenté de plus de 70% depuis vingt ans, le nombre de naissance a, quant à lui, évolué d'environ +10% dans le même temps (...) le numerus clausus des études de maïeutique, très fortement relevé entre 2000 et 2005, a connu en réalité une progression continue, passant de 663 places ouvertes en 1998 à 1030 en 2016* »

« *Deux arguments sont généralement invoqués pour légitimer l'augmentation continue du nombre de sages-femmes : l'extension du champ de leurs compétences à la santé génésique et la diminution concomitante du nombre de gynécologues. Ces deux phénomènes n'ont toutefois jamais été quantifiés.*»

	<p><i>« S'il est trop tard pour faire obstacle à l'évolution déjà enclenchée, il nous apparait en revanche nécessaire de nous engager afin qu'intervienne, à partir de la rentrée 2017, une baisse du numerus clausus, étalée sur cinq ans (2017 à 2021) et modulée par région, qui permette à la fois d'infléchir la croissance excessive des effectifs de sages-femmes et modérer l'amplification des disparités régionales »</i></p> <p>Source : ordre des sages-femmes, conseil national, deuxième étude sur le marché du travail des sages-femmes : modérer la croissance excessive des actives et l'amplification des disparités régionales, 25/08/2016</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne Taux de réussite 100% Données d'insertion non disponibles</li> <li>❖ Franche-Comté Sure 20 personnes présentées au diplôme, seules 13 ont répondu. 12 étaient en emploi, la quasi-totalité est fonctionnaire ou salarié dont la moitié en CDD. La plupart travaillent dans un centre hospitalier à temps plein. 6 personnes travaillent en France, hors Franche comté</li> </ul>

### **EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION**

Tendance :

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

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p><b>Deux instituts en Bourgogne–Franche Comté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or (Dijon) : quota de 36, quatre spécialités : infirmière, manipulateur radio, technicien de laboratoire, kinésithérapeute. Cette formation est couplée avec le master MEOSE de l'université de Bourgogne (master professionnel management et évaluation des organisations de santé)</li> <li>❖ Doubs (Besançon) : quota de 30, 6 spécialités : infirmier, préparateur en pharmacie, manipulateur radio, technicien de laboratoire, masseur kinésithérapeute, diététicien.</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b></p>	<p>Des profils assez similaires entre les deux anciennes régions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne                     <ul style="list-style-type: none"> <li>32 personnes, dont 84% de femmes, moyenne d'âge : 39 ans, quasi-totalité de <b>salarié</b></li> <li>44% des apprenants habitaient en Bourgogne</li> <li>31% d'admis</li> <li>100% de réussite</li> </ul> </li> <li>❖ Franche-Comté                     <ul style="list-style-type: none"> <li>20 personnes en formation (filière déficitaire depuis plusieurs années), 95% de femmes, moyenne d'âge : 40 ans, totalité de <b>salarié</b></li> <li>80% des apprenants habitaient en Franche-Comté, les autres essentiellement dans les départements limitrophes</li> </ul> </li> </ul> <p>Source : DREES 2014</p>

## CADRE DE SANTE

<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p><b>Des profils assez similaires entre les deux anciennes régions : salarié, seconde partie de carrière</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne           <ul style="list-style-type: none"> <li>1210 actifs exercent le métier de cadre de santé et assimilé</li> <li>76% sont âgés de 40 à 59 ans (54% tous métiers confondus)</li> <li>53% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine et 23% dans l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement</li> <li>Tous ont le statut de salarié (88% tous secteurs confondus)</li> </ul> </li> <li>❖ Franche-Comté           <ul style="list-style-type: none"> <li>982 actifs exercent le métier de cadre de santé et assimilé</li> <li>73% sont âgés de 40 à 59 ans (51% tous métiers confondus)</li> <li>56% travaillent dans le secteur des activités pour la santé humaine et 29% dans l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement</li> <li>Tous ont le statut de salarié (88% tous secteurs confondus)</li> </ul> </li> </ul> <p>Source : INSEE RP 2012</p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 32% des effectifs ont répondu à l'enquête           <ul style="list-style-type: none"> <li>100% d'insertion à 12 mois</li> <li>45% travaillent en Bourgogne</li> </ul> </li> <li>❖ Franche-Comté : 19 personnes sur 22 diplômés ont répondu à l'enquête.           <ul style="list-style-type: none"> <li>100% d'insertion : tous occupent un poste de cadre de santé, principalement dans un établissement de santé.</li> <li>9 travaillent en Franche-Comté</li> </ul> </li> </ul>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- baisse des effectifs.</li> </ul> <p>Sur l'ex-territoire bourguignon, cette formation est plus attractive en raison d'un couplage de la filière depuis 2010 avec un master de l'économie de la santé (MEOSE) dispensé par l'université de Bourgogne.</p> <p>Il serait intéressant d'ouvrir cette possibilité à la formation cadre de santé dispensée par le CHRU de Besançon en lien avec les universités de Franche-Comté et de Bourgogne.</p>

## DIETETICIEN

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

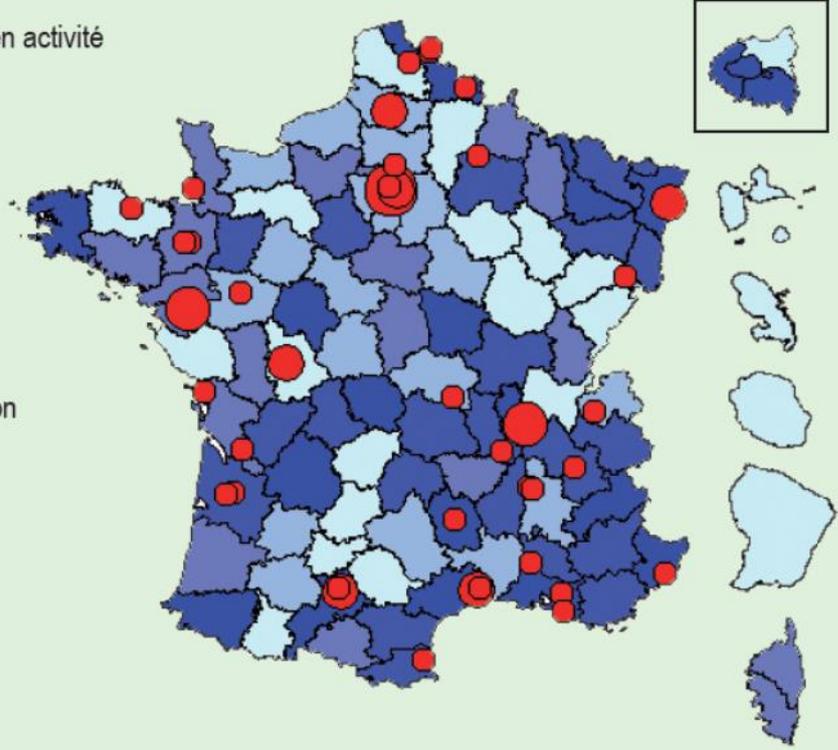
**g) Diététiciens**

Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants

- 13,5 à 21,2 (22)
- 12 à 13,5 (21)
- 10,5 à 12 (18)
- 8,7 à 10,5 (20)
- 4,1 à 8,7 (23)

Nombre de lieux de formation

- 4-3
- 2
- 1



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

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

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

**L'INSERTION  
DES  
DIPLOMES**

Insertion

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

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

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

<b>EVOLUTION 2017- 2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	Tendance : - maintien des effectifs.
--	---

## ERGOTHERAPEUTE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p><b>Deux instituts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Un institut de formation des métiers de la rééducation, crée en inter région (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) en 2011, à Mulhouse : 12 places sont financées et fléchées « Bourgogne-Franche-Comté » Depuis la fusion des Régions, partenariat entre les Régions Grand Est et Bourgogne-franche comté</li> <li>❖ Un institut à Nevers (ouverture en septembre 2017) :! 30 places en première année</li> </ul>																						
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p>Mulhouse : Recrutement après PACES des universités Bourgogne et Franche-Comté Nevers : Recrutement sur concours pour première rentrée 2017/2018</p> <p>Origine géographique des stagiaires à Mulhouse (enquête 2016)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Bourgogne</td> <td style="text-align: center;">Côte d'Or</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Saône et Loire</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nièvre</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Yonne</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autres</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Franche-Comté</td> <td style="text-align: center;">Territoire de Belfort</td> <td style="text-align: center;">/</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Haute Saône</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Jura</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Doubs</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autres</td> <td style="text-align: center;">/</td> </tr> </table> <p>70% de femmes, il est à noter la proportion croissante d'hommes recrutés sur les trois dernières années à Mulhouse Source IIRFE, rapport d'activité 2015</p>	Bourgogne	Côte d'Or	8	Saône et Loire	6	Nièvre	1	Yonne	2	Autres	1	Franche-Comté	Territoire de Belfort	/	Haute Saône	3	Jura	7	Doubs	9	Autres	/
Bourgogne	Côte d'Or		8																				
	Saône et Loire		6																				
	Nièvre		1																				
	Yonne		2																				
	Autres	1																					
Franche-Comté	Territoire de Belfort	/																					
	Haute Saône	3																					
	Jura	7																					
	Doubs	9																					
	Autres	/																					
<b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 267 actifs exercent ce métier en 2016, 88% sont des femmes (48% tous métiers confondus), 77%, dont 46%, sont salariés. 57% ont moins de 40 ans (42% tous métiers)</li> <li>❖ Franche-Comté : 154 Francs-Comtois exercent le métier d'ergothérapeute, 53% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)</li> </ul>																						

## f) Ergothérapeutes

Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants

■ 14,1 à 38,2 (23)

■ 12,1 à 14,1 (19)

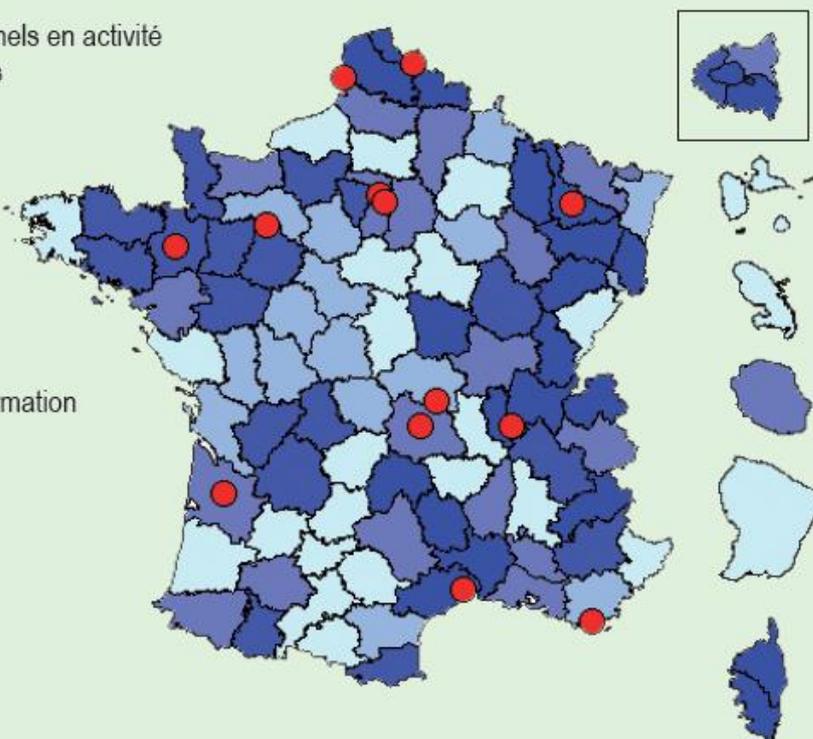
■ 10,3 à 12,1 (22)

■ 9 à 10,3 (16)

■ 3,1 à 9 (24)

Nombre de lieux de formation

● 1



8500 ergothérapeutes en 2013

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

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

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

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

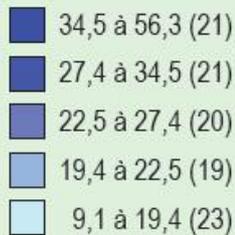
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<p>Première promotion : 2012/2015  <i>« 16/18 diplômés  Insertion professionnelle : étudiants issus de Bourgogne 5/5 insertion en Bourgogne ; pour la Franche-Comté 4/6 en Franche-Comté 1/6 en Alsace et 1/6 Autre  <math>\frac{3}{4}</math> des jeunes diplômés ont pris leurs fonctions moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme, CDI (9/16 sortants) et CDD (6/16) choisis sont les deux principales orientations prises par les jeunes diplômés. Le temps plein est la quotité de temps de travail choisis dans la plupart des situations. Les temps partiels, dans l'état de nos connaissances actuelles, sont dus à des choix personnels. Cette profession, sans exercice libéral conventionné, exerce en majorité dans les établissements de santé. »</i>  Source IIRFE, rapport d'activité 2015</p>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :  – suite à l'ouverture de l'IFEN de Nevers (30 places), maintien des effectifs actuels.</p> <p>Une attention particulière sera portée sur l'origine géographique des effectifs en formation, leur insertion professionnelle en Bourgogne Franche-Comté ainsi qu'à la construction d'un partenariat pédagogique entre les organismes de formation et les universités.</p>

## ORTHOPHONISTE

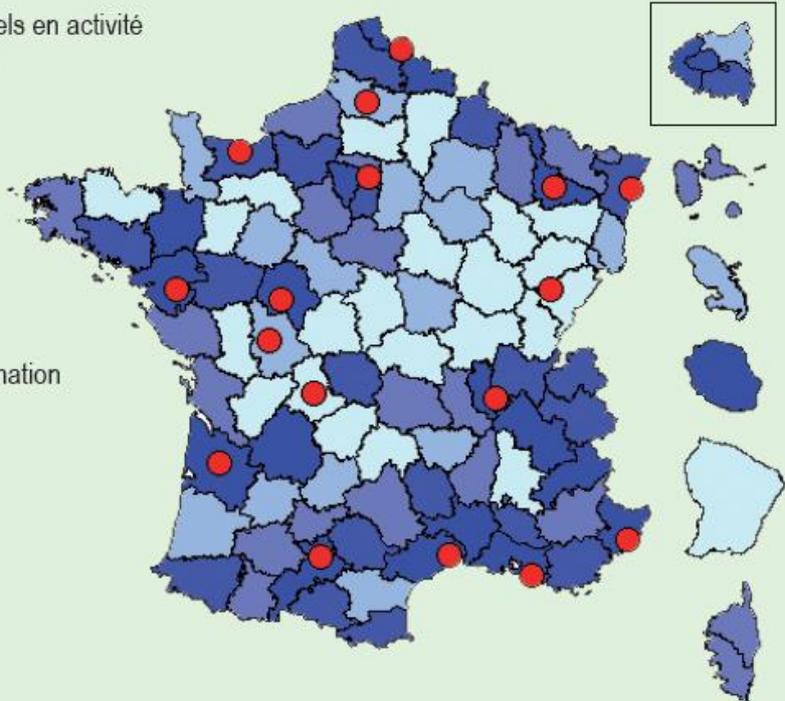
<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Une filière portée par l'UFR SMP de Besançon. Quota à l'entrée en formation de 25 places</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b>	<p>Les effectifs en formation étaient de 15 en 2008 et ont progressé pour atteindre 25</p> <p>Taux de réussite à l'admission : 2% (très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

## c) Orthophonistes

Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants



Nombre de lieux de formation



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

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

## L'INSERTION DES DIPLOMES

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

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- augmentation des effectifs.</li><li>- Le manque criant des orthophonistes dans les structures médico-sociales se traduit par des pertes de chances pour les personnes accompagnées.</li></ul> <p>Les capacités de formation doivent tenir compte de ces besoins et, une régulation entre l'activité libérale et salariée doit être mise en œuvre.</p> <p>L'activité des professionnels libéraux doit être davantage orientée vers les priorités de santé publique en direction des adultes handicapés.</p>
---	--

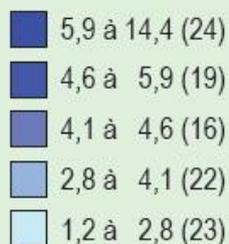
## ORTHOPTISTE

---

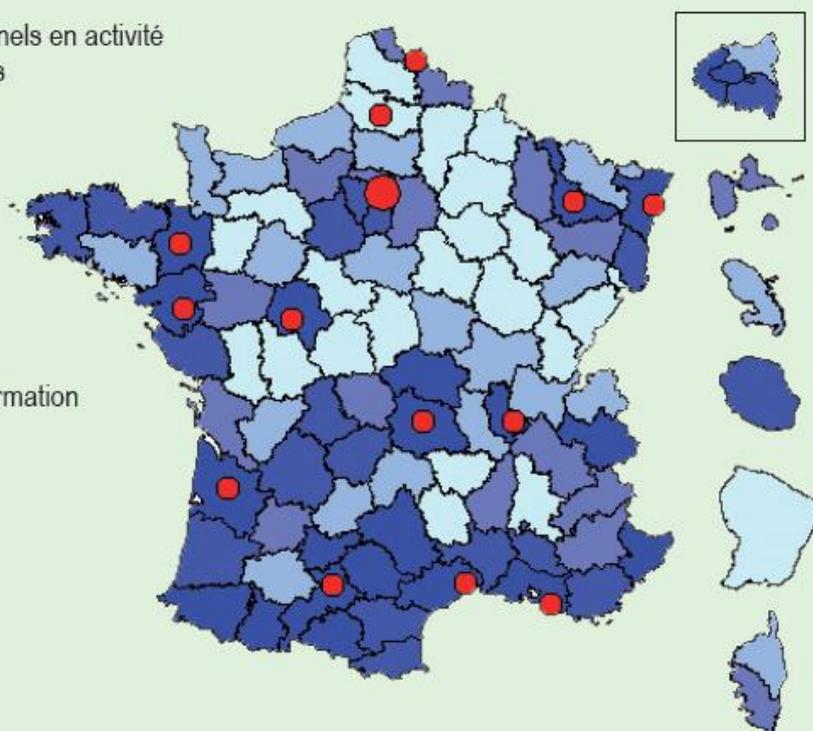
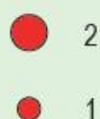
<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	Pas de formation en Bourgogne Franche-Comté
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Données nationales « <i>Au premier janvier 2013, 136 000 professionnels de la rééducation âgés de moins de 65 ans sont en activité en France d'après le répertoire Adeli (...) Les orthoptistes sont les moins nombreux (3 700)</i> » Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREES, octobre 2014</li><li>❖ Données régionales 101 actifs exercent ce métier en Bourgogne Franche-Comté en 2016, 53% en libéral ou mixte, 47%, dont 15 % d'hospitaliers, sont des salariés. 56% ont moins de 40 ans (43% tous métiers)</li></ul>

## d) Orthoptistes

Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants



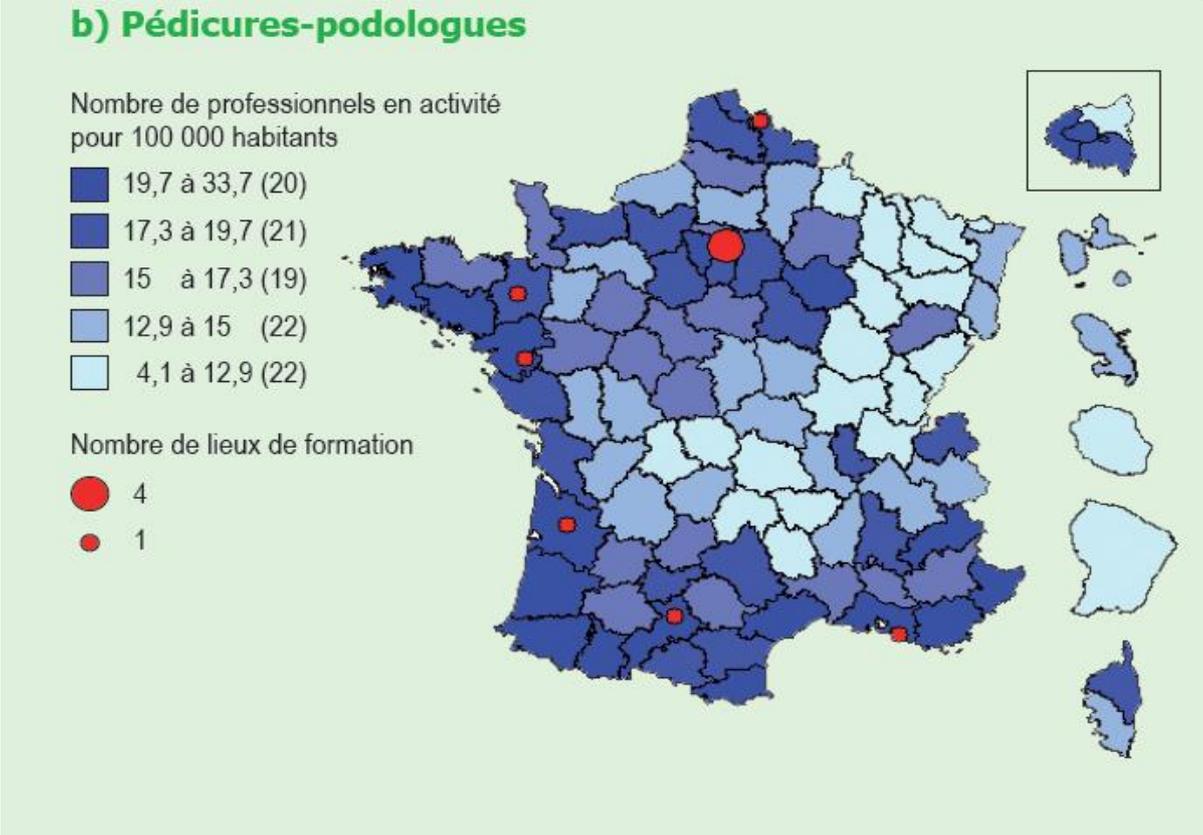
Nombre de lieux de formation



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

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

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Le manque de médecins ophtalmologistes ainsi que l'évolution de la législation transfèrent des tâches aux orthoptistes.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Réflexion sur l'opportunité d'une ouverture en région.</li></ul>
---	---

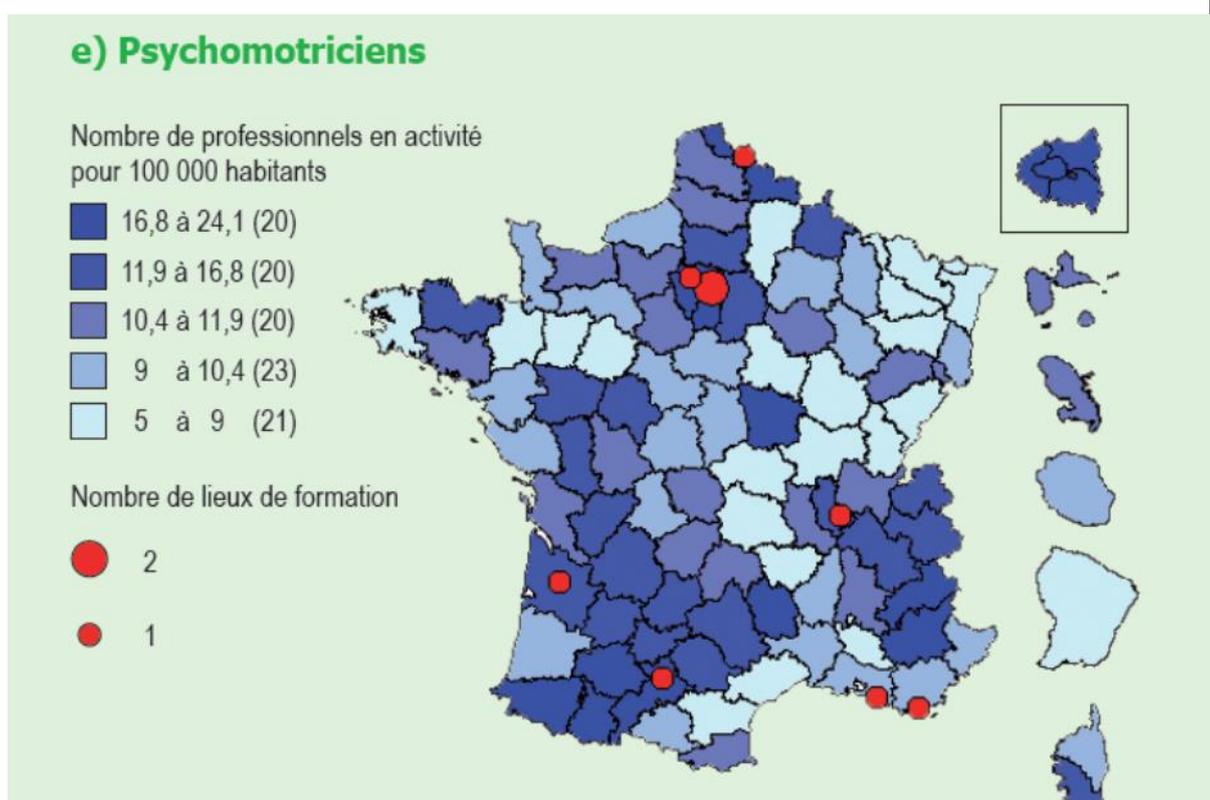
<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Pas de formation en Bourgogne-Franche Comté</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p>463 actifs exercent ce métier en 2016 en Bourgogne Franche-Comté, 99% travaillent en libéral ou mixte. 52% ont moins de 40 ans (43% tous métiers)</p> <p><b>b) Pédicures-podologues</b></p> <p>Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 19,7 à 33,7 (20)</li> <li>■ 17,3 à 19,7 (21)</li> <li>■ 15 à 17,3 (19)</li> <li>■ 12,9 à 15 (22)</li> <li>■ 4,1 à 12,9 (22)</li> </ul> <p>Nombre de lieux de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 4</li> <li>● 1</li> </ul>  <p>Problème de répartition des effectifs salariés : une région peu attractive  <i>« les effectifs de ces professions sont en constante augmentation depuis la fin des années 1990. Entre 1999 et 2013, les effectifs (..) des pédicures podologues ont crû (+45%) (...) La quasi-totalité des pédicures-podologues ont une activité libérale (97%) »</i></p> <p>Source : Métiers de la rééducation : des professionnels toujours plus nombreux, DREESS, octobre 2014</p>

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il n'est pas noté de tension sur les professionnels en matière d'emploi.</li></ul>
---	--

## PSYCHOMOTRICIEN

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Un institut des métiers de la rééducation, crée en inter région (Alsace, Bourgogne, Champagne–Ardenne, Franche–Comté et Lorraine) en 2011, à Mulhouse soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 10 places sont financées et fléchées « Bourgogne–Franche–Comté ».</li> </ul> <p>Depuis la fusion des Régions, partenariat entre les Régions Grand Est et Bourgogne–franche comté</p>																						
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p>Origine géographique des étudiants</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Bourgogne</td> <td style="text-align: center;">Côte d'Or</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Saône et Loire</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nièvre</td> <td style="text-align: center;">/</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Yonne</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autres</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Franche–Comté</td> <td style="text-align: center;">Territoire de Belfort</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Haute Saône</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Jura</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Doubs</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autres</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table> <p>Le ratio femme/homme sur la totalité de l'institut présente : 84% de femmes, 16% d'hommes »</p> <p>Source IIRFPM, rapport d'activité 2015</p>	Bourgogne	Côte d'Or	4	Saône et Loire	3	Nièvre	/	Yonne	6	Autres	1	Franche–Comté	Territoire de Belfort	1	Haute Saône	4	Jura	3	Doubs	6	Autres	1
Bourgogne	Côte d'Or		4																				
	Saône et Loire		3																				
	Nièvre		/																				
	Yonne		6																				
	Autres	1																					
Franche–Comté	Territoire de Belfort	1																					
	Haute Saône	4																					
	Jura	3																					
	Doubs	6																					
	Autres	1																					

- ❖ Bourgogne : 221 actifs exercent ce métier en 2016, 88%, dont 29% d'hospitaliers, sont salariés, 32% ont plus de 54 ans (16% tous métiers)
- ❖ Franche-Comté : 147 Francs-Comtois exercent le métier de psychomotricien 20% d'actifs de 55 à 64 ans (13% tous métiers)



8500 psychomotriciens en 2013 « *Les psychomotriciens (...) sont le plus souvent salariés (85%). (...) Plus de la moitié des psychomotriciens exercent dans un établissement pour personnes handicapées* »

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

## PSYCHOMOTRICIEN

<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<p>«19/21 diplômés ; (retour enquête insertion première cohorte 16/19) <i>Insertion professionnelle : étudiants issus de Bourgogne 2 étudiants/3 insertion en Bourgogne 1/3 autre ; pour la Franche-Comté 3/5 en Franche-Comté 2/5 en Alsace.¾ des jeunes diplômés ont pris leurs fonctions moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme, les CDI (9/16) représentent une majorité des orientations prises par les jeunes diplômés. Il faut également noter 5 CDD imposés. Le temps plein est la quotité de temps de travail choisis dans la plupart des situations. Les temps partiels, dans l'état de nos connaissances actuelles, sont dus à des choix personnels. Cette profession, sans exercice libéral conventionné, exerce en majorité dans les établissements médicaux sociaux.</i> » Source IIRFPM, rapport d'activité 2015</p>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'institut interrégional de formation aux métiers de la rééducation de Mulhouse forme 10 étudiants issus des universités de médecine de Besançon et de Dijon. Dans le cadre du réseau d'observation des formations sanitaires et sociales piloté par EMFOR, le suivi de leur insertion professionnelle sera conduit. L'évaluation des données permettra le cas échéant d'ajuster les quotas de Bourgogne Franche-Comté à l'IIFMR de Mulhouse.</li></ul>

## MASSEUR KINESITHERAPEUTE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p><b>Trois instituts en Bourgogne–Franche Comté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte–d’Or (Dijon) : 80 places</li> <li>❖ Doubs (Besançon) : 50 places</li> <li>❖ Territoire de Belfort (Belfort–Montbéliard) : 30 places</li> </ul> <p>Quota annuel (défini par l’Etat) : 160</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Profil des étudiants de première année : <i>« 82 personnes dont 60% de femmes ont été admises à l’entrée en formation en 2014. 96% des élèves habitaient la Bourgogne en 2013.»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>Profil des étudiants de première année : <i>« taux d’admis en formation : 20%, parmi les 55 étudiants en première année 58% sont des femmes, la quasi–totalité habitaient en Franche–Comté »</i></p> <p>Source : enquête école DREES 2014</p>
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>1 524 masseurs kinésithérapeutes exercent en Bourgogne dont 351 en tant que salariés. 25% des masseurs rééducateur libéraux ont plus de 55 ans contre 15% tous métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>1 007 masseurs kinésithérapeutes exercent en Franche–Comté dont 269 en tant que salariés, 30 % d’actifs libéraux ont entre 30 et 39 ans (25% tous métiers)</p> <p>Source INSEE RP 2012</p> <p><i>« Près de 70% des établissements qui emploient des masseurs–kinésithérapeutes éprouvent des difficultés de recrutement. Ce taux est beaucoup plus important dans le Territoire de Belfort où la pénurie est totale : tous les établissements qui en emploient déjà en recherchent et de nombreux autres établissements qui n’en emploient pas encore ne parviennent pas à embaucher. La situation est très alarmante aussi en Haute–Saône et dans le Jura »</i> Source : le point sur les besoins en infirmiers, masseurs–kinésithérapeutes et orthophonistes, FIGIP, octobre 2014</p>

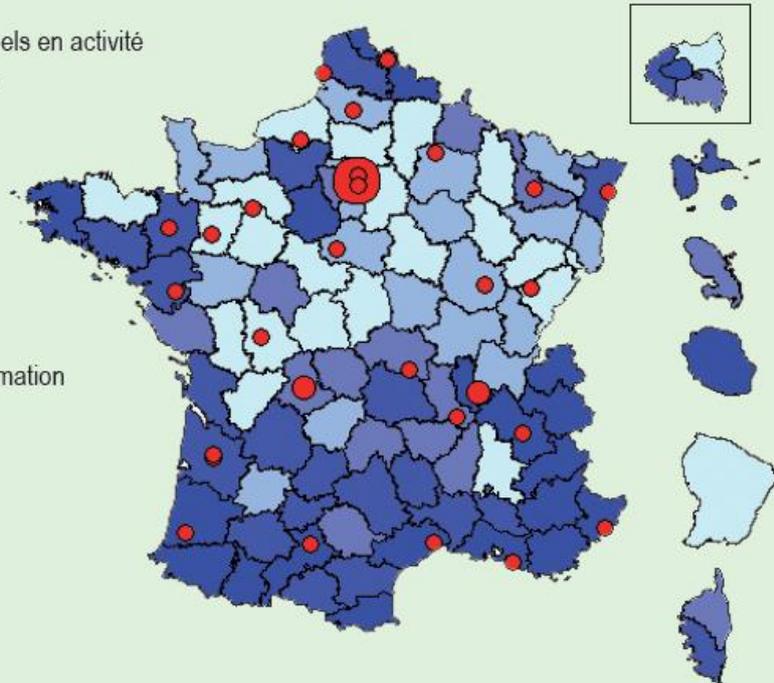
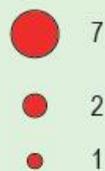
« Les soins de kinésithérapie constituent, avec les soins infirmiers et les médicaments, l'un des principaux postes de dépense de soins de ville chez les personnes âgées dépendantes »

## a) Masseurs-kinésithérapeutes

Nombre de professionnels en activité pour 100 000 habitants



Nombre de lieux de formation



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

« La hausse du nombre de professionnels s'explique aussi par l'augmentation du nombre de diplômés à l'étranger. (...) Les masseurs-

## MASSEUR KINESITHERAPEUTE

---

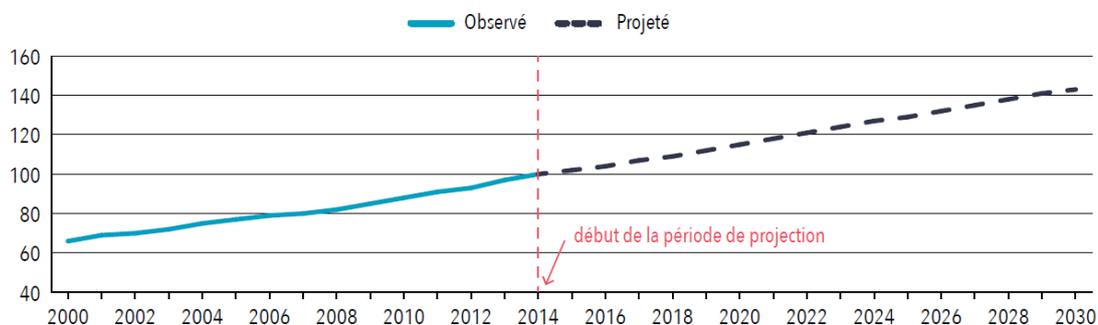
*kinésithérapeutes sont les plus concernés. Chaque année depuis 2003, plus du tiers des nouveaux diplômés inscrits au répertoire Adeli ont étudié hors de France. Pour autant, ces diplômés à l'étranger sont en majorité français : c'est le cas pour plus de la moitié (57%) des 13 740 masseurs-kinésithérapeutes autorisés à exercer »*

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

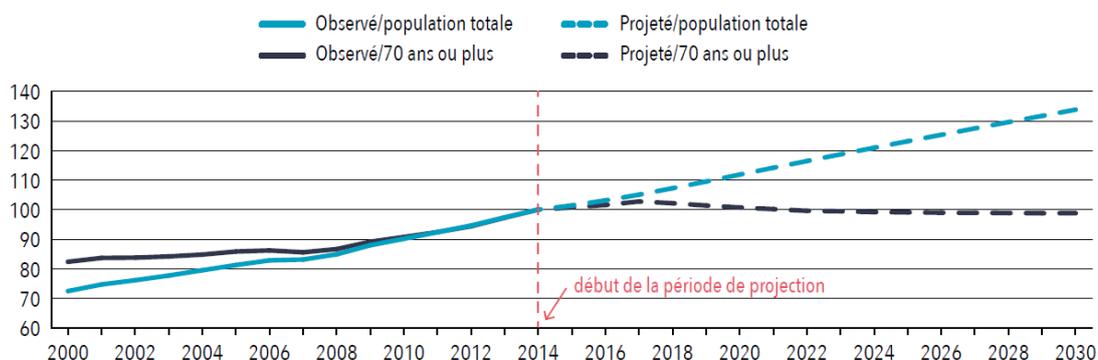
**Projection des effectifs (DREES) « *Le modèle prévoit une augmentation régulière des effectifs de masseurs-kinésithérapeutes de 2014 à 2030, de l'ordre de 2.3% par an. La France comptabiliserait environ 114 000 masseurs-kinésithérapeutes, soit 43% de plus qu'en 2014. Le nombre de masseurs-kinésithérapeutes en activité serait de 162 pour 100 000 habitants en 2030, en hausse par rapport à 2014 (121 pour 100 000 habitants). En revanche le nombre de masseurs-kinésithérapeutes pour 100 000 habitants de 70 ans ou plus serait en légère baisse (de 964 en 2014 à 952 en 2030) »***

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

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



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



**Note** > La projection retenue ici correspond au scénario tendanciel.

**Champ** > France entière.

**Sources** > Adeli pour l'observé ; calculs DREES ; projections de population INSEE.

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

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

## L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014

### ❖ Franche-Comté

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

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Suite à l'ouverture d'un institut de formation en masso-kinésithérapie à l'IFMS Nord Franche-Comté, le quota régional est désormais de 160 places. Dans le cadre du réseau et de l'observatoire des formations sanitaires et sociales, le suivi des cohortes et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sera étudié notamment en termes d'impact suite à l'ouverture de la nouvelle section à Montbéliard.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs actuels.</li><li>- la Région sera partie prenante aux groupes de travail nationaux visant à ouvrir la formation de masseur-kinésithérapeute à l'apprentissage et à soutenir la proposition faite par les fédérations employeurs d'introduire une obligation d'exercice en activité salariée avant l'installation libérale.</li></ul>
---	--

## OPTICIEN-LUNETIER

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Un bac professionnel optique lunetterie au lycée du Sacré Cœur de Paray-le-Monial (71).</p> <p>Deux BTS portés par le lycée Victor Berard de Morez (39) et par le CFA La Noue (21) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation initiale sous statut scolaire : 2x90 étudiants</li> <li>- Formation initiale sous statut apprentissage : 2x30 étudiants</li> <li>- Formation continue : 1x15 stagiaires</li> </ul> <p>Une implantation au cœur du Jura, en relation avec les industriels du secteur et les différents acteurs des métiers de l'optique. (Filière optique soutenue par la région et l'Etat.</p> <p>Cf. travail d'aides aux mutations économique 2016/2017, partenariat Etat, région, OPCAİM)</p>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<p><b>Le recrutement</b> se fait via APB (<i>admission Post Bac</i>), et d'après l'étude du dossier (<i>bulletins scolaires, lettre de motivation</i>) par une commission qui se réunit fin mai ; essentiellement à partir des baccalauréats STIDD, STL, ES, STSS, S (<i>SI ou SVT</i>) et des baccalauréats professionnels (<i>Bac Pro en Optique Lunetterie</i>) avec mention au bac.</p> <p>L'optique lunetterie est une profession de santé, régie en France par le code de la santé publique (articles L4362).</p> <p>Evolution du diplôme en lien avec celui des 3 « O » (ophtalmologiste/orthoptiste/opticien-lunetier) : des délégations de tâches en hausse pour faire face à la pénurie de professionnels de soin de l'œil à suivre:</p> <p>cf décrets 2007 et décret n°2016-1381 du 12 octobre 2016 relatif aux conditions de délivrance de verres correcteurs ou de lentilles de contact oculaire correctrices et aux règles d'exercice de la profession d'opticien lunetier :</p> <p><b>Une région en sous-effectif en ce qui concerne les ophtalmologistes.<sup>5</sup></b></p>

<sup>5</sup> Source : conférence de presse du SNOF (syndicat national des ophtalmologistes de France) du 9 octobre 2015

# OPTICIEN-LUNETIER

	<p style="text-align: center;"><b>Densité d'ophtalmologistes en 2015</b></p>
<p><b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p><i>En France, 70 % des personnes portent des lunettes ou des lentilles après 20 ans et 96 % déclarent avoir des troubles de la vision après 50 ans. → L'accès aux équipements optiques constitue donc un enjeu majeur de santé publique et d'accès aux soins</i></p> <p><i>Au 1er janvier 2016, on recense en France 34 370 opticiens lunetiers en activité, tous statuts, modes d'exercice et secteurs d'activité confondus<sup>6</sup>. Parmi eux, on compte 73 % de salariés et 27 % de non-salariés. Le taux de féminisation est de 55 %. L'âge moyen de la profession est de 37 ans.</i></p> <p><i>Entre 2003 et 2013, le nombre de points de vente d'optique est passé de 8 300 à 12 700, soit une augmentation moyenne de 4,3 % par an, plus de</i></p>

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

## OPTICIEN-LUNETIER

	<p><i>deux fois plus que l'ensemble du commerce de détail (2,1 %).</i></p> <p><i>Rapportés à la population, cette progression est également plus rapide : le nombre de points de vente est passé entre 2003 et 2013 de 1,3 pour 10 000 habitants à 1,9. Déclinée par type de commune, la progression s'observe sur l'ensemble du territoire mais de manière plus marquée dans les centres villes (3.3 pour 10 000 habitants) et les communes urbaines que dans les communes de banlieue et les communes rurales (0.3 pour 10000 habitants).<sup>7</sup></i></p>																																																																	
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #ffffcc;"> <th></th> <th>Nb professionnels</th> <th>Population</th> <th>Nb pour 10 000 Hab.</th> <th>Part dans commun</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Côte-d'Or</td> <td style="text-align: center;">307</td> <td style="text-align: center;">534 587</td> <td style="text-align: center;">5,74</td> <td style="text-align: center;">2%</td> </tr> <tr> <td>Doubs</td> <td style="text-align: center;">296</td> <td style="text-align: center;">537 753</td> <td style="text-align: center;">5,50</td> <td style="text-align: center;">2%</td> </tr> <tr> <td>Jura</td> <td style="text-align: center;">159</td> <td style="text-align: center;">260 004</td> <td style="text-align: center;">6,12</td> <td style="text-align: center;">11%</td> </tr> <tr> <td>Nièvre</td> <td style="text-align: center;">93</td> <td style="text-align: center;">210 189</td> <td style="text-align: center;">4,42</td> <td style="text-align: center;">6%</td> </tr> <tr> <td>Haute-Saône</td> <td style="text-align: center;">100</td> <td style="text-align: center;">237 017</td> <td style="text-align: center;">4,22</td> <td style="text-align: center;">9%</td> </tr> <tr> <td>Saône-et-Loire</td> <td style="text-align: center;">324</td> <td style="text-align: center;">554 902</td> <td style="text-align: center;">5,84</td> <td style="text-align: center;">4%</td> </tr> <tr> <td>Yonne</td> <td style="text-align: center;">164</td> <td style="text-align: center;">341 007</td> <td style="text-align: center;">4,81</td> <td style="text-align: center;">9%</td> </tr> <tr> <td>Territoire de Belfort</td> <td style="text-align: center;">79</td> <td style="text-align: center;">144 691</td> <td style="text-align: center;">5,46</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td>Bourgogne</td> <td style="text-align: center;">888</td> <td style="text-align: center;">1 640 685</td> <td style="text-align: center;">5,41</td> <td style="text-align: center;">5%</td> </tr> <tr> <td>Franche-Comté</td> <td style="text-align: center;">634</td> <td style="text-align: center;">1 179 465</td> <td style="text-align: center;">5,38</td> <td style="text-align: center;">8%</td> </tr> <tr> <td><b>BFC</b></td> <td style="text-align: center;"><b>1 522</b></td> <td style="text-align: center;"><b>2 820 150</b></td> <td style="text-align: center;"><b>5,40</b></td> <td style="text-align: center;"><b>6%</b></td> </tr> <tr> <td><b>France Mét</b></td> <td style="text-align: center;"><b>33 788</b></td> <td style="text-align: center;"><b>64 604 599</b></td> <td style="text-align: center;"><b>5,23</b></td> <td style="text-align: center;"><b>2%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>1 522 professionnels au 1er janvier 2016 (888 en Bourgogne et 634 en Franche-Comté) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 61 % sont des femmes (61 % en Bourgogne et en Franche-Comté et 55 % en France métropolitaine)</li> <li>- 75 % ont le statut de salarié (74 % en Bourgogne, 78 % en Franche-Comté et 73 % en France métropolitaine).</li> </ul> <p>Source : DRESS – Répertoire Adéli et INSEE – Estimations de population – 1er janvier 2016</p>		Nb professionnels	Population	Nb pour 10 000 Hab.	Part dans commun	Côte-d'Or	307	534 587	5,74	2%	Doubs	296	537 753	5,50	2%	Jura	159	260 004	6,12	11%	Nièvre	93	210 189	4,42	6%	Haute-Saône	100	237 017	4,22	9%	Saône-et-Loire	324	554 902	5,84	4%	Yonne	164	341 007	4,81	9%	Territoire de Belfort	79	144 691	5,46	20%	Bourgogne	888	1 640 685	5,41	5%	Franche-Comté	634	1 179 465	5,38	8%	<b>BFC</b>	<b>1 522</b>	<b>2 820 150</b>	<b>5,40</b>	<b>6%</b>	<b>France Mét</b>	<b>33 788</b>	<b>64 604 599</b>	<b>5,23</b>	<b>2%</b>
	Nb professionnels	Population	Nb pour 10 000 Hab.	Part dans commun																																																														
Côte-d'Or	307	534 587	5,74	2%																																																														
Doubs	296	537 753	5,50	2%																																																														
Jura	159	260 004	6,12	11%																																																														
Nièvre	93	210 189	4,42	6%																																																														
Haute-Saône	100	237 017	4,22	9%																																																														
Saône-et-Loire	324	554 902	5,84	4%																																																														
Yonne	164	341 007	4,81	9%																																																														
Territoire de Belfort	79	144 691	5,46	20%																																																														
Bourgogne	888	1 640 685	5,41	5%																																																														
Franche-Comté	634	1 179 465	5,38	8%																																																														
<b>BFC</b>	<b>1 522</b>	<b>2 820 150</b>	<b>5,40</b>	<b>6%</b>																																																														
<b>France Mét</b>	<b>33 788</b>	<b>64 604 599</b>	<b>5,23</b>	<b>2%</b>																																																														

<sup>7</sup> Source : Rapport de l'Observatoire des prix et de la prise en charge en optique médicale, mars 2017, Ministère des Affaires sociales et de la Santé

## OPTICIEN-LUNETIER

---

<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<p>Après le BTS, plus de la moitié des lauréats opte pour une formation complémentaire les menant à Bac+3 ou Bac+5.</p> <p>Ils peuvent exercer comme</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-opticien salarié ou à son compte</li><li>-assistant pour un ophtalmologiste</li><li>-dans l'industrie : Laboratoires en optique de contact, verriers, industrie lunetière....</li></ul>
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs.</li></ul> <p>Réflexion en cours sur l'ouverture d'une licence professionnelle.</p>

## MANIPULATEUR EN RADIOLOGIE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Deux établissements en Bourgogne-Franche-Comté</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'or (Dijon) : un DTS, voie scolaire lycée du Castel, 30 places</li> <li>❖ Doubs (Besançon), un DTS, voie scolaire Lycée Louis Pergaud, 24 places</li> </ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Promotion 2011/2014 (avant la réforme) : 27 en début de première année, 21 diplômés (78%)</p> <p>Promotion 2012/2015 : 26 la première année, 22 diplômés (85%)</p> <p>Origine géographique : en moyenne, 79% des étudiants sont originaires de Bourgogne.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté :</li> </ul> <p>Environ 500 candidats chaque année pour 24 places.</p> <p>Promotion 2012/2015 : 24 la première année , 22 diplômés</p> <p>Origine des jeunes : Franche-Comté</p>
<b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<p>1 315 actifs exercent ce métier en Bourgogne Franche-Comté en 2016, ils sont tous salariés dont 79% d'hospitaliers. Les 55 ans et plus représentent 30% des effectifs contre 15% tous métiers</p>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne, Lycée du Castel</li> </ul> <p>13 sur 18 diplômés sont en emploi, 8 exercent en Bourgogne. Situation à 1 an et 4 mois : tous sont en emploi, 7 CDI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté, Lycée Louis Pergaud</li> </ul> <p>Résultat au diplôme 100% entre 2011 et 2016, insertion de 95% à 100%</p>

<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	Tendance : - maintien des effectifs.
---	---

ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL  
SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE EN STRUCTURE COLLECTIVE  
(ANCIEN AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE)

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>9 centres en Bourgogne–Franche–Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'or : IRTESS</li> <li>❖ Doubs/Haute–Saône/Territoire de Belfort : IRTS de Franche–Comté (plateforme avec l'IFPA Nord Franche –Comté et les MFR d'Aillevillers, Pontarlier et Mandeuire)</li> <li>❖ Jura : INFA</li> <li>❖ Nièvre : INFA</li> <li>❖ Haute–Saône : IRFSS de Vesoul</li> <li>❖ Saône–et–Loire : Lycée sainte Colombe Yonne : IRTESS et lycée Sainte Marguerite Marie</li> </ul>
	<p>Evolution du diplôme : mise en place d'un nouveau diplôme – le diplôme d'état d'accompagnement éducatif et social (DEAES , arrêté du 22 janvier 2016)– qui constitue le premier niveau de qualification dans le champ du travail social avec trois spécialités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Accompagnement de la vie à domicile (ex DEAVS)</li> <li>❖ Accompagnement de la vie en structure collective (ex DEAMP)</li> <li>❖ Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire</li> </ul> <p><i>« La création du DEAES est à rapprocher du Plan pour les métiers de l'autonomie lancé par le gouvernement le 27 mars 2014 (...) La fusion entre le DEAVS et le DEAMP doit permettre de créer un « nouveau métier de l'accompagnement, plus transverse ».</i></p> <p>Source : (consultée le 17 octobre 2016) <a href="http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/l-aide-a-l-autonomie-dote-d-un-nouveau-diplome-le-diplome-d-etat-d-accompagnant.html">http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/l-aide-a-l-autonomie-dote-d-un-nouveau-diplome-le-diplome-d-etat-d-accompagnant.html</a></p>
<b>LES APPRENTISS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne<sup>8</sup></li> </ul> <p>Taux d'admission : 59%, Flux diplômés/ population de professionnels : 7.9%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté<sup>9</sup></li> </ul>

<sup>8</sup> Les données relatives à la Bourgogne sont issues des fiches « métiers 2015 » du C2R réalisées à partir des enquêtes écoles de la DREES.

<sup>9</sup> Les éléments relatifs à la Franche-Comté sont issus du document suivant : [les métiers du social en Franche-Comté, Efiqip, octobre 2015](#)

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

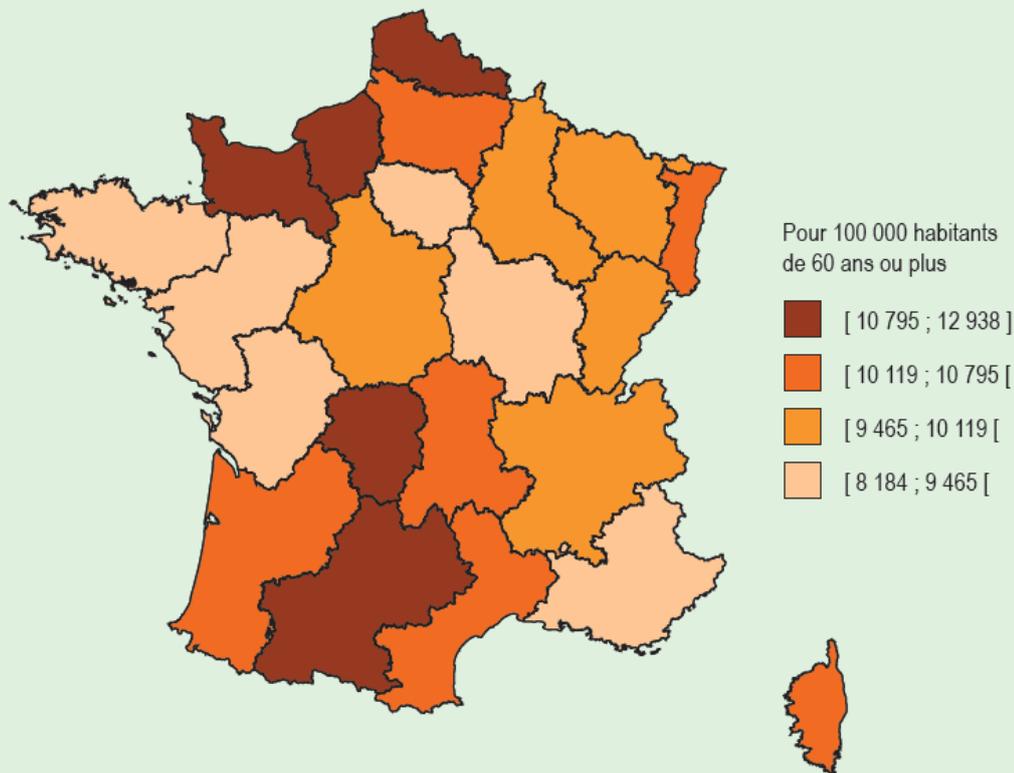
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL  
SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE EN STRUCTURE COLLECTIVE  
(ANCIEN AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE)

	<p>2014 :</p> <p>Taux d'admission : 46%</p> <p>Personnes en formation : 168 dont 85% de femmes, âge moyen 30 ans, taux de diplômés : 82%</p>
<p><b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL<sup>10</sup></b></p>	<p>« Le métier « aides à domicile et aides ménagères » fait partie en 2016 des 15 métiers les plus recherchés avec 53 400 projets en Bourgogne-Franche-Comté avec 60.5% des projets sujets difficiles en 2015. Les établissements des services à la personne (...) mentionnent le manque de moyen financiers pour concrétiser leur recrutement »</p> <p>Source : Enquête besoin de main d'œuvre avril 2016, Pole Emploi, CREDOC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>1 851 Bourguignons exercent ce métier dont 90% de femmes, 33% ont moins de 35 ans (31% tous métiers)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>1 480 Francs-Comtois exercent le métier d'aide médico-psychologique, 76% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement et 16% dans les activités pour la santé humaine. Tous ont le statut de salarié, 42% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)</p>

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

CARTE 3

**Densités régionales d'aide à domicile et d'aide médico-psychologique**



**Lecture** • L'Île-de-France dispose de 8 184 à 9 465 aides à domicile et aides médico-psychologiques pour 100 000 habitants âgés de 60 ans ou plus.

**Sources** • INSEE – DADS et SIASP ; DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010 ; IRCEM. Calculs DREES au 31 décembre 2011, détermination des classes par la méthode de Jenks.

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

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

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

L'INSERTION  
 DES DIPLOMES  
 EN 2014

❖ Franche-Comté<sup>11</sup>

43 répondants sur 152

Le taux d'emploi est de 75%. 30 occupent un emploi avec la formation suivie dont 26 un poste d'AMP. 90% travaillent en Franche-Comté.

<sup>11</sup> Les éléments relatifs à la Franche-Comté sont issus du document suivant : *les métiers du social en Franche-Comté, Efigip, octobre 2015* il s'agit des résultats d'une enquête à 6 mois réalisée par l'EFIGIP auprès des sortants de formations 2014

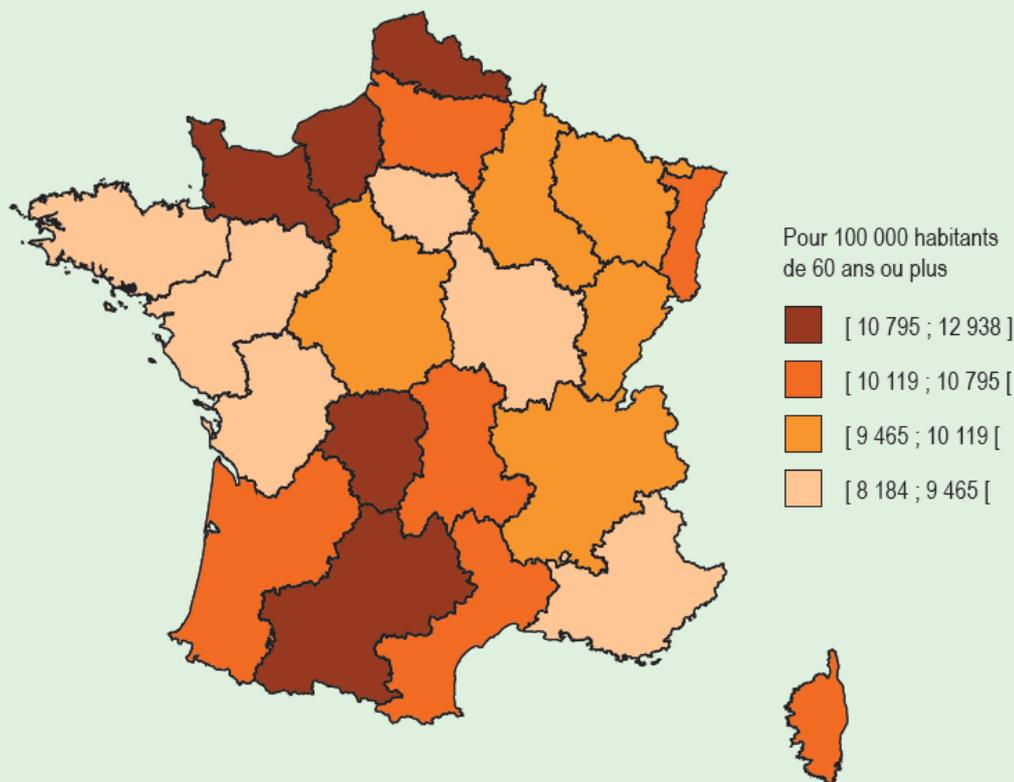
<b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Remarques :</p> <p>La première cohorte de diplômés Accompagnant Educatif et Social a lieu à l'automne 2017, EMFOR est missionné pour suivre et analysé cette promotion. Les premières données devront faire l'objet d'une évaluation concertée au sein du réseau et d'observation des formations sanitaires et sociales.</p> <p>L'ouverture de cette formation à l'apprentissage peut être envisagée en lien avec les branches.</p> <p>Tendance:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- augmentation des effectifs et rééquilibrage entre Bourgogne et Franche-Comté.</li></ul>
---	---

ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL  
SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE A DOMICILE  
(ANCIEN AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE)

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'or/ Yonne / Saône-et-Loire : CRIFAD</li> <li>❖ Doubs/Haute-Saône/Territoire de Belfort : IRTS de Franche-Comté (plateforme avec l'IFPA Nord Franche -Comté et les MFR d'Aillevillers, Pontarlier et Mandeuve)</li> <li>❖ Jura : INFA</li> <li>❖ Nièvre : INFA</li> <li>❖ Haute-Saône : IRFSS de Vesoul</li> <li>❖ Territoire de Belfort</li> </ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>2014 : Taux d'admission 59%, nombre de personnes en formation : 47, moyenne d'âge 36 ans, 49% de demandeur d'emploi, 55% ont un niveau CAP BEP. Nombre de personnes présentées au diplôme : 66, nombre de personnes diplômées : 53</p>
<b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>13 989 bourguignons occupent le poste aides à domicile, aides ménagères, travailleur familial) dont 97% de femmes, dont 24% de 55 ans et plus (15% tous métiers), dont 61% en temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>8 844 Francs-Comtois exercent le métier d'aide à domicile/aide-ménagère, 83% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement, tous ont le statut de salarié (90% pour tous les métiers quel que soit le secteur), 54% d'actifs de 45 à 59 ans (37% tous métiers)</p>

■ CARTE 3

**Densités régionales d'aide à domicile  
et d'aide médico-psychologique**



**Lecture** • L'Île-de-France dispose de 8 184 à 9 465 aides à domicile et aides médico-psychologiques pour 100 000 habitants âgés de 60 ans ou plus.

**Sources** • INSEE – DADS et SIASP ; DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010 ; IRCEM. Calculs DREES au 31 décembre 2011, détermination des classes par la méthode de Jenks.

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

*Les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiale travaillent en moyenne 59% d'un temps plein (...) La corrélation entre nombre de professionnels et nombre de diplômés apparait faible. Outre que le besoin local de prise en charge peut être différent selon les territoires, l'explication peut être également être recherchée du côté des conditions d'exercice des aides à domicile : les données ne permettent de dénombrer que les nouveaux détenteurs du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale. Or l'exercice de la profession n'est pas conditionné à la détention de ce diplôme. D'autres titres ou diplômes existent, (19 selon le rapport ASSERAF 2009).*

*De plus un nombre important d'aides à domicile en exercice n'ont aucun*

ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL  
SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE A DOMICILE  
(ANCIEN AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE)

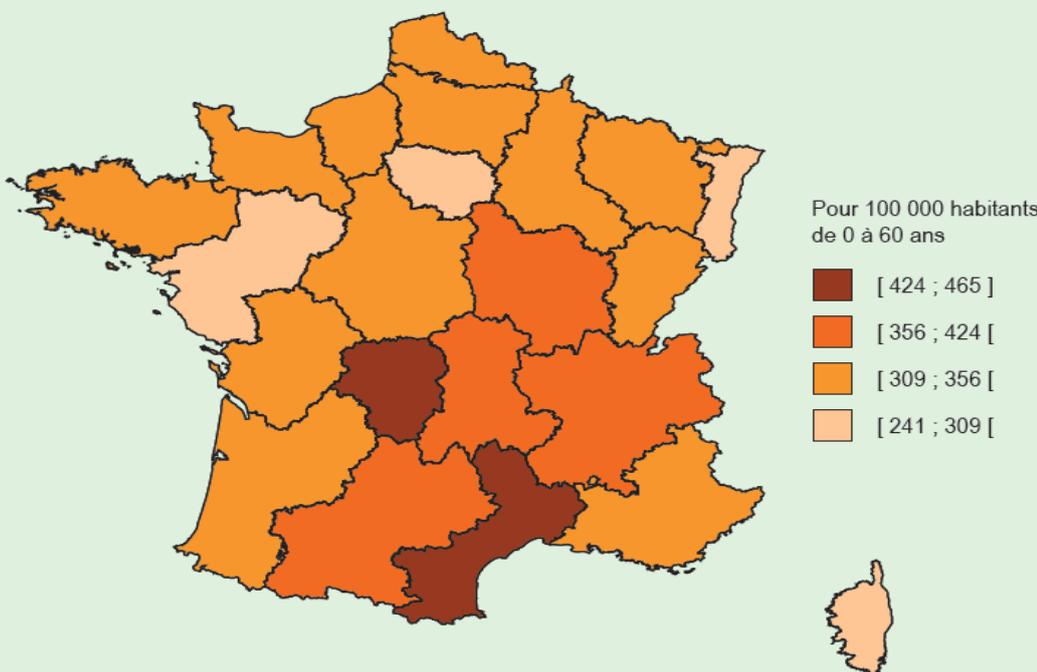
	<p><i>diplôme du secteur sanitaire ou social, particulièrement dans l'emploi direct. Former plus d'auxiliaire de vie sociale peut donc répondre à deux objectifs : combler un déficit structurel ou aller plus en avant dans la professionnalisation. Ce dernier objectif peut être atteint avec la validation des acquis de l'expérience, très développé dans l'aide à domicile. Enfin le besoin en aides à domicile peut être moins prégnant dans les régions disposant de beaucoup d'infirmières libérales ou de service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) employant des aides-soignants. En effet, ces professions sont amenées à effectuer des tâches également réalisables par l'aide à domicile, en premier lieu l'aide à la toilette.»</i></p> <p>Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014</p>
<p style="text-align: center;"><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne (Données en cours de traitement)</li> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>16 répondants sur 66 personnes présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 63%. Il varie entre 63% et 95% depuis 2010, 9 répondants occupent un emploi en lien avec la formation suivie (6 occupent un poste d'AVS), 6 répondants travaillent à temps plein.</p>
<p style="text-align: center;"><b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>Remarques :</p> <p>La première cohorte de diplômés Accompagnant Educatif et Social a lieu à l'automne 2017, EMFOR est missionné pour suivre et analysé cette promotion. Les premières données devront faire l'objet d'une évaluation concertée au sein du réseau et d'observation des formations sanitaires et sociales.</p> <p>L'ouverture de cette formation à l'apprentissage peut être envisagée en lien avec les branches.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- augmentation des effectifs et rééquilibrage entre Bourgogne et Franche-Comté.</li> </ul>

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Deux centres de formation en Bourgogne–Franche–Comté</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte-d'Or : Dijon (rentrée les années impaires) 15 places agréées</li> <li>❖ Doubs : Besançon (rentrée les années paires), 15 places agréées</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté :</li> </ul> <p>2014 :</p> <p>50% d'admis en formation, 11 personnes en formation dont 100% de femmes, 6 avaient le statut de demandeur d'emploi, la quasi-totalité habitait en Franche –Comté avant d'entrer en formation.</p> <p>Taux de diplômés : 83%</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p>« <i>Technicien de l'intervention sociale et familiale n'est pas un intitulé de métier figurant dans la nomenclature utilisée par l'INSEE pour le traitement des données du recensement. Nous ne disposons donc pas de données</i> »</p> <p>Source : <u>les métiers du social en Franche-Comté, Efigip, octobre 2015</u></p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMÉS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne <sup>12</sup>:</li> </ul> <p>2015 : 12 diplômés sur les 15 personnes présentées ; sur les 8 répondants à l'enquête 6 sont en poste dont 4 en Bourgogne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>Résultats peu significatifs : sur les 6 personnes présentées au concours 4 ont répondu. Le taux d'emploi des diplômés varie de 70 à 100% au cours des 5 dernières années.</p>

<sup>12</sup> Pour la Bourgogne, les résultats relatifs aux formations ME, AS, EJE, ES, ETS et TISF sont issus de l'enquête d'insertion à 6 mois de l'IRTESS.

**EVOLUTION 2017-2021 DU  
DISPOSITIF DE FORMATION**

Tendance :  
- maintien des effectifs.

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Trois centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> <li>❖ Nièvre : Nevers (INFA)</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne :</li> </ul> <p>Flux de formés/population de professionnels : 9.3%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté :</li> </ul> <p>2014 :</p> <p>Taux d'admission 17% ; 32 personnes admises dont 27 femmes, âge moyen 26 ans, 16 ont le statut d'étudiant 13 demandeurs d'emploi, Taux de diplômés : 94%</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p><b>CARTE 2</b></p> <p><b>Densités régionales de professionnel de l'éducation spécialisée</b></p>  <p>Pour 100 000 habitants de 0 à 60 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[ 424 ; 465 ]</li> <li>[ 356 ; 424 ]</li> <li>[ 309 ; 356 ]</li> <li>[ 241 ; 309 ]</li> </ul> <p><b>Lecture</b> • L'Île-de-France dispose de 241 à 309 professionnels de l'éducation spécialisée (ES, ETS, ME) pour 100 000 habitants âgés de 0 à 60 ans.</p> <p><b>Sources</b> • INSEE – DADS et SIASP ; DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010. Calculs DREES au 31 décembre 2011, détermination des classes par la méthode de Jenks.</p> <p>« Bourgogne : densité 385.6 pour 100 000 habitants de moins de 60 ans ; Franche-Comté : densité 341.7 »</p> <hr/> <p>Les 157 000 professionnels de l'éducation spécialisée</p>

	<p><i>-éducateurs spécialisés (ES), moniteurs éducateurs (ME) et éducateurs techniques spécialisés (ETS)-exercent le plus souvent auprès de personnes de moins de 60 ans, handicapées ou en difficulté sociale(...) La répartition géographique des professionnels de l'éducation spécialisée peut répondre à deux problématiques distinctes, correspondant aux deux principaux secteurs employeurs : l'aide aux personnes en difficulté -y compris l'aide sociale à l'enfance où l'on retrouve beaucoup d'éducateur dans les services des conseils généraux- et l'accompagnement des personnes handicapées. »</i></p> <p>Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014</p> <p>❖ Bourgogne :</p> <p>754 Bourguignons exercent le métier de moniteur éducateur, 53% ont moins de 35 ans (31% tous métiers confondus)</p> <p>❖ Franche-Comté</p> <p>475 Francs-Comtois exercent le métier de moniteur éducateur, 87% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, tous sont salariés, 63% de femmes (47% tous métiers), 34% d'actifs de 25 à 34 ans (23% tous métiers)</p> <p>Source INSEE RP 2012</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b></p>	<p>❖ Bourgogne :</p> <p>2014 : 65 diplômés sur 76 personnes présentées au concours ; 45 répondants à l'enquête ; 31/45 en poste dont 17 en Bourgogne</p> <p>❖ Franche-Comté</p> <p>23 répondants sur 31 personnes, taux d'emploi 96% en 2014. 16 répondants résident et travaillent sur la Franche-Comté</p>

**EVOLUTION 2017-2021  
DU DISPOSITIF DE FORMATION**

L'évolution des effectifs de moniteur éducateur est, au niveau national, la deuxième plus importante des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec plus 11.2% d'effectifs.

Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016

Consultation des conseils départementaux sur la volumétrie et les qualifications nécessaires pour accompagner les politiques sociales (l'aide aux personnes en difficulté -y compris l'aide sociale à l'enfance - et l'accompagnement des personnes handicapées) : le phénomène de déqualification dont parle France Stratégie est à vérifier? Ce traduira-t-il par une augmentation des niveaux IV au détriment des niveaux III ?

**Maintien voire légère hausse des effectifs** (prioritairement en ex Franche-Comté notamment).

## EDUCATEUR SPECIALISE

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Deux centres de formation en région :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 17% d'admis en 2013 2014 : 66 personnes en formation en première année</li> <li>❖ Franche-Comté 2014 : 30% d'admis en formation, 50 personnes en première année de formation dont 36 femmes, âge moyen 24 ans, 25 personnes ont le statut étudiant, 80% des apprenants habitaient en Franche-Comté avant d'entrer en formation Taux de diplômés 96% en 2014</li> </ul>
<b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 2 755 Bourguignons exercent le métier, 67% de femmes, 36% ont moins de 35 ans (31% tous métiers)</li> <li>❖ Franche-Comté 2 355 Francs-comtois exercent le métier d'éducateur spécialisé, 65% de femmes (47% tous métiers), 35% d'actifs de 30 à 39 ans (25% tous métiers) Source : INSEE RP 2012</li> </ul>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne : 60 diplômés ; 36 répondants dont 31 en poste (dont 16 en Bourgogne)</li> <li>❖ Franche-Comté : 45% de répondants soit 25 personnes sur 55 présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 84%. Il varie entre 80% et 90% depuis 2010.</li> </ul>

<p><b>EVOLUTION 2017- 2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maintien des effectifs.</li><li>- la Région favorisera la voie de l'apprentissage sur ce diplôme.</li></ul>
---	---

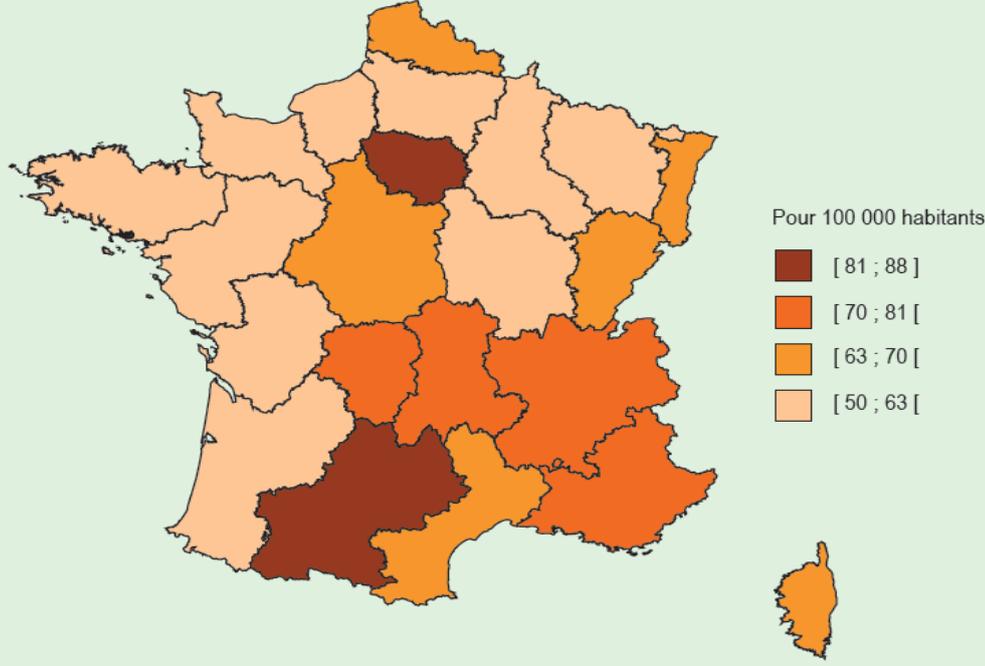
## EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Deux centres de formation en Bourgogne–Franche–Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne Taux d'admission : 11%, 40 personnes en première année Flux de diplômés/population de professionnels : 7.5%</li> <li>❖ Franche–Comté Taux d'admission : 22%, 30 personnes en première année dont 93% de femmes, âge moyen 23 ans, 20 personnes ont le statut d'étudiant, les <math>\frac{3}{4}</math> des apprenants habitaient en Franche–Comté.</li> </ul>
<b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 389 bourguignons exercent ce métier. Les moins de 35 ans représentent 44% de la population (31% tous métiers confondus)</li> <li>❖ Franche–Comté 335 Francs–Comtois exercent le métier d'éducateur de jeunes enfants. 57% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico–social et social sans hébergement et 18% dans les activités pour la santé humaine. 60% des actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)</li> </ul>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMÉS EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne 29 diplômés ; 23 répondants : tous en poste dont 10 en Bourgogne</li> <li>❖ Franche–Comté 55% de répondants sur les 29 personnes présentées au diplôme. Le taux d'emploi est de 88%. La moitié des répondants résident en Franche–Comté.</li> </ul>

<p><b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>L'évolution des effectifs d'éducateur de jeunes enfants est, au niveau national, la plus importante des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec plus 12.2% d'effectifs Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016</p> <p>Population d'actifs jeune, le nombre de formés est important au regard de l'évolution démographique régional (vieillessement de la population).</p> <p>Tendance : - baisse des effectifs.</p>
--	--

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Deux centres de formation en Bourgogne–Franche–Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d’Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Taux d’admission : 93%. 17 personnes en première année, flux de diplômés/ population de professionnels : 3.6%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>Taux d’admission 70%, 6 personnes sont en première année, âge moyen 29 ans, la plupart était en emploi. 100% de diplômés</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p>Emploi : cf. remarque et carte moniteur éducateur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>613 Bourguignons exercent le métier, 75% d’actifs de 35 à 54 ans (54% tous métiers confondus)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>479 Francs–Comtois exercent le métier, 69% d’hommes (53% tous métiers), 90% d’actifs de 35 à 59 ans (64% tous métiers)</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>21 diplômés ; 15 répondants dont 11 en poste dont 8 insertion en région</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>Sur les 6 personnes présentées au diplôme, 4 ont répondu. Les résultats de l’enquête sont donc peu significatifs. Les taux d’emploi varient de 60 à 100% au cours des 5 dernières années</p>

<p><b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>L'évolution des effectifs d'éducateur technique spécialisé est, au niveau national, parmi les plus faibles des évolutions constatées pour les formations sociales entre 2009 et 2014 avec moins 24.5% d'effectifs. Source : Formations travail social : 62 000 étudiants en 2014, DREES, février 2016</p> <p>Effectifs réduits sur les ex-territoires de Bourgogne et de Franche-Comté, le regroupement sur un site unique ou des rentrées alternées se posent.</p> <p>Tendance : - maintien des effectifs.</p>
--	--

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Deux centres de formation en Bourgogne–Franche–Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Taux d'admission 54%, 64 personnes en première année, Taux diplômés/ population de professionnels 3.9%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté</li> </ul> <p>Taux d'admis en formation 31%, 39 personnes en formation en première année dont 34 femmes, âge moyen 24 ans, 24 personnes ont le statut d'étudiants. 89% des apprenants habitaient en Franche–Comté avant d'entrer en formation.</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<p><b>CARTE 1</b></p> <p><b>Densités régionales d'assistant de service social et de conseiller en économie sociale familiale</b></p>  <p>Pour 100 000 habitants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[ 81 ; 88 ]</li> <li>[ 70 ; 81 [</li> <li>[ 63 ; 70 [</li> <li>[ 50 ; 63 [</li> </ul> <p><b>Lecture</b> • L'Île-de-France dispose de 81 à 88 ASS et CESF pour 100 000 habitants.</p> <p><b>Sources</b> • INSEE – DADS et SIASP ; DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010. Calculs DREES au 31 décembre 2011, détermination des classes par la méthode de Jenks.</p> <p>Source : 1.2 million de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul>

	<p>1 470 Bourguignons exercent ce métier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>1 340 Francs-Comtois exercent le métier d'assistant de service social. 42% travaillent dans le secteur de l'hébergement, 30% dans celui de l'administration publique et 13% dans les activités pour la santé humaine. 91% de femmes, 42% d'actifs de 25 à 39 ans (36% tous métiers)</p> <p>Les assistants de service social travaillent en moyenne à 79% d'un temps plein.</p> <p>Source : 1.2 millions de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>56 diplômés ; 46 répondants dont 37 en poste dont 21 en Bourgogne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>25 répondants sur 45 personnes présentées au diplôme.</p> <p>Le taux d'emploi des diplômés est de 76%.</p>
<p><b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p><i>« La baisse de l'attractivité des formations de travail social est constatée au niveau national, notamment celle d'assistant de service social. De manière générale, ces professions pâtiennent de représentations erronées qu'il faut déconstruire »</i></p> <p>Source : Schéma des formations sanitaires et sociales, conseil régional Bourgogne 2013</p> <p>La promotion de cette formation sera accompagnée par la Région afin de maintenir un bon taux d'entrée en formation et satisfaire les besoins des employeurs.</p> <p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintien des effectifs en formation.</li> </ul>

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Formation en deux temps : deux années de BTS et une année de CESF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne (IRFA, MFR d'Agencourt, lycée Simone Weil, lycée les Arcades)</li> <li>❖ Doubs ; CFB (BTS), IRTS (DE),</li> <li>❖ Jura : Lycée Friant (BTS et DE), Lycée Pasteur Mont Roland (BTS)</li> </ul>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b></p>	<p>Les chiffres ne concernent que le DE CESF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Taux d'admission 53%, 67 formés Taux de formés/ population de professionnels : 4.3%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>Taux d'admission 55%, 35 personnes en formation, 100% de femmes, âge moyen 23 ans, 27 présentées au diplôme et 21 diplômées</p>
<p><b>EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>904 personnes occupent ce métier, les moins de 35 ans représentent 37% des effectifs contre 31% tous métier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>394 Franch-Comtois exercent le métier de conseiller en économie sociale et familiale, 94% de femmes, 33% d'actifs de 25 à 34 ans (23% tous métiers) Les conseiller en économie sociale et familiale travaillent en moyenne à 77% d'un temps plein. Source : 1.2 millions de travailleurs sociaux en 2011, DREES, septembre 2014</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>18 répondants sur 27 personnes présentées au diplôme. Les 2/3 habitent en Franche-Comté, ils y résidaient déjà avant d'entrer en formation. Le taux d'emploi des diplômés est de 83%.</p>

**EVOLUTION 2017-2021 DU  
DISPOSITIF DE FORMATION**

Remarque :

Une étude va être conduite au sein du réseau d'observations des formations sanitaires et sociales afin d'évaluer plus précisément les besoins notamment en lien avec les BTS Economie Sociale et Familiale dispensés dans 7 lycées de Bourgogne Franche-Comté et en apprentissage au CFA interprofessionnel des MFR de Franche-Comté à Besançon.

Tendance :

- augmentation des effectifs.

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Deux centres de formation en Bourgogne-Franche-Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul>
<p><b>LES APPRENTIS EN FORMATION EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>100% d'admis en formation, 36 personnes en formation (effectifs cumulés des deux années de formation), première année (22 personnes) moyenne d'âge 40 ans, 16 ont le statut d'agent de la fonction publique, 18 étaient déjà titulaires d'un diplôme dans le secteur sanitaire et social</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>1 054 personnes exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 24% ont 55 ans et plus (15% tous métiers)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>621 Francs-Comtois exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 69% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement. 72% d'actifs de 40 à 59 ans (51% tous métiers)</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMÉS EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>Données C2R insertion CAFERUIS et CAFDES (pas de données CAFERUIS seules)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>Sur les 20 personnes présentées au diplôme en 2014, 9 ont été enquêtées et seulement 4 ont répondu. Les résultats de l'enquête ne sont donc pas significatifs.</p>

<p><b>EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>Tendance : - maintien des effectifs.</p>
--	---

<p><b>L'OFFRE DE FORMATION</b></p>	<p>Deux centres de formation en Région :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d'Or : Dijon (IRTESS)</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS)</li> </ul> <p>La formation est dispensée en partenariat par les deux instituts.</p>
<p><b>LES APPRENANTS EN FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>Taux d'admission 18%, parmi les 21 personnes en première année, 16 sont des femmes, moyenne d'âge 39 ans. La quasi-totalité des apprenants a le statut de salarié.</p>
<p><b>EMPLOI &amp; MARCHÉ DU TRAVAIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne</li> </ul> <p>1 054 personnes exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 24% ont 55 ans et plus (15% tous métiers)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>621 Franch-Comtois exercent le métier de cadre de l'intervention socio-éducative, 69% travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et action social sans hébergement. 72% d'actifs de 40 à 59 ans (51% tous métiers)</p>
<p><b>L'INSERTION DES DIPLOMES EN 2014</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche-Comté</li> </ul> <p>Sur les 17 personnes présentées au diplôme, seulement 2 ont répondu. Les résultats de l'enquête ne sont donc pas significatifs</p>
<p><b>E EVOLUTION 2017-2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b></p>	<p>Tendance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maintien des effectifs.</li> </ul>

<b>L'OFFRE DE FORMATION</b>	<p>Deux centres de formation en région Bourgogne–Franche–Comté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Côte d’Or : Dijon (IRTESS) en partenariat avec la faculté de droit</li> <li>❖ Doubs : Besançon (IRTS) en partenariat avec la faculté de sociologie</li> </ul>
<b>LES APPRENANTS EN FORMATION EN 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bourgogne un cycle tous les deux ans, dernière promotion 2015 avec 12 personnes</li> <li>❖ Franche–Comté 8 personnes en formation en 2014, âge moyen 44 ans, 6 des 8 apprenants ont le statut de salarié ou d’agent de la fonction publique</li> </ul>
<b>L'INSERTION DES DIPLOMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Franche–Comté Sur les 8 personnes présentées au diplôme en 2014, 5 ont répondu. Les résultats de l’enquête sont donc peu significatifs</li> </ul>
<b>L'EVOLUTION 2017- 2021 DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<p>Tendance : maintien des effectifs.</p>

## **Annexes**

# **SCHEMA PREVISIONNEL DE DEVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

**2017-2021**

1. **Méthode d'élaboration du SPROT<sup>1</sup>**
2. **Cartographie des structures actuellement membres du SPROT<sup>1</sup> et CEP<sup>8</sup>**
3. **Synthèse des attentes des opérateurs SPROT<sup>1</sup> lors de la rencontre du 12 avril 2017**
4. **Contributions des membres de la commission OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup>**
5. **Glossaire**

## ■ Annexe 1 : Méthode d'élaboration du SPOTLV

Ce schéma, élaboré pour la première fois conjointement par l'Etat et la Région, a fait l'objet d'un travail de concertation important avec les acteurs de l'orientation mais aussi avec les partenaires sociaux au sein de la commission OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup> :

➤ Une première consultation des acteurs socio-économiques lors de la Conférence sociale le 29 novembre au sein de l'atelier « comment améliorer le service public régional de l'orientation » ;

➤ Une prise en compte des attentes et des échanges avec l'ensemble des structures membres des deux anciens SPRO<sup>1</sup> :

Réunion des têtes de réseau et des structures actuellement labellisées le 16 février 2017 ;

Réunion de l'ensemble des structures d'AIO<sup>13</sup> (échelon régional et local) et des partenaires sociaux le 12 avril 2017 sous forme d'ateliers afin de partager les bonnes pratiques et expériences, d'exprimer les attentes les propositions de chacun des acteurs.

➤ Une concertation régulière des partenaires sociaux réunis au sein de la commission OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup> à chaque étape importante d'élaboration du SPOTLV<sup>1</sup> sur les bases :

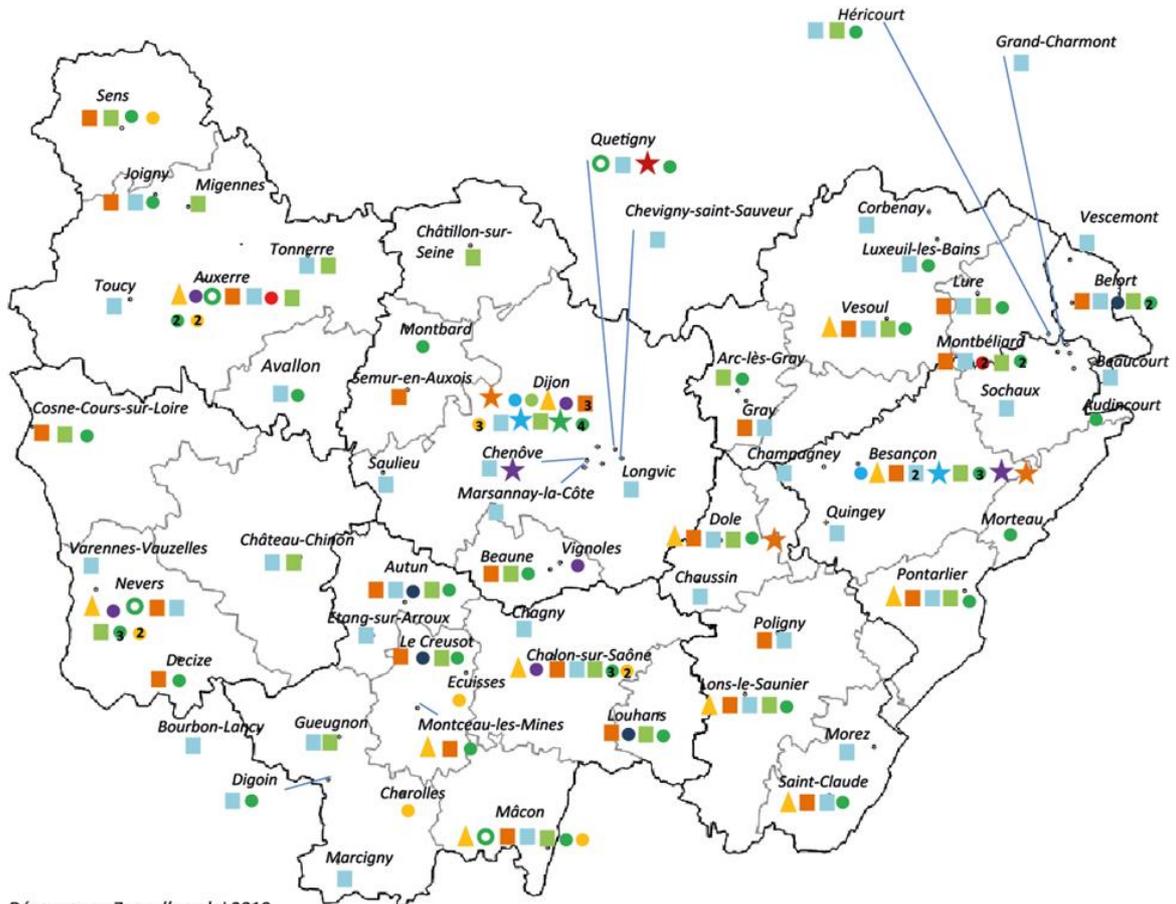
- de l'état des lieux des 2 SPRO<sup>1</sup>, le 10 novembre 2017,
- du calendrier d'élaboration du SPRO<sup>1</sup>, le 16 mars 2017,
- des propositions issues de la réunion du 12 avril, le 11 mai 2017,
- du projet de schéma les 6 juillet et 11 septembre 2017.

Tout au long de ce processus, des réunions régulières ont également été organisées avec **les autorités académiques** (5 mai, 18 mai, 28 juin, 1er septembre, 20 septembre).

---

<sup>13</sup> Voir glossaire

## Annexe 2 : Cartographie des structures actuellement membres du SPRO et CEP



Découpage : Zone d'emploi 2010  
Conception : C2R Efigip, mai 2016

### Légende :

- |   |   |
|---|---|
| ● Apec  | ● MIFE*   |
| ● Apecita   | ■ CRIJ/BIJ/PIJ  |
| ▲ Cap Emploi*   | ■ Missions locales*   |
| ● Centres consulaires d'information et d'orientation* | ■ CIO- Pôle formation et vie universitaire de l'université* |
| ● CIBC*   | ★ Fongecif  |
| ● CIDFF   | ★ Fafsea  |
| ● Pôle Emploi*  | ★ Opcalim   |
| ● IDEIS   | ★ Unifaf  |
| ● MEF*  | ★ Uniformation  |

## ■ Annexe 3 : Synthèse des attentes des opérateurs SPRO lors de la rencontre du 12 avril 2017

### **Contexte et organisation de la rencontre organisée le 12 avril 2017**

---

La démarche de déploiement du SPRO à l'échelle de la grande Région est fondée dans esprit de continuité selon une méthodologie facilitatrice garantissant la rapidité de mise en œuvre.

Pour ce faire, après la rencontre régionale du 16 février 2017 qui réunissait l'ensemble des têtes de réseau membres du SPRO des deux anciennes régions et a permis d'initier le travail partenarial, une journée régionale d'échanges rassemblant les professionnels du SPRO a été organisée le 12 avril dernier.

Cette rencontre a permis de réunir 110 professionnels des structures membres ou associées du SPRO provenant de l'ensemble du territoire de la grande Région (Cap emploi (4), Pole emploi (10), Missions locales (20), CIO (14), Rectorat, Direccte (5), OPACIFs (9), MIFE – MIP (7), réseau Information jeunesse (10), consulaires (7)...). Des membres de la commission AIO du CREFOP ont également participé à cette journée.

La journée a été organisée autour de quatre ateliers d'échanges permettant de repartir des réalisations issues des SPRO des deux anciennes régions pour identifier ce qui constitue un « capital » pour déployer et configurer le SPRO à l'échelle de la grande région, envisager des pistes pour l'avenir, proposer des réflexions collectives amenant vers une ou des productions collectives.

Les ateliers ont été animés par des personnels d'EMFOR et ont chacun accueillis une 30 aine de participants autour des thèmes et objectifs suivants :

**Atelier 1** : La coopération entre acteurs du SPRO : formes, effets, intelligence collective et capacité d'innovation.

#### Objectifs :

- Revenir sur les outils et méthodes qui permettent la mise en réseau des acteurs, leur coopération.
- Identifier et envisager les différentes formes d'interaction entre les structures.

**Atelier 2** : Données socio-économiques des territoires et connaissance des métiers : besoins et ressources pour les opérateurs et les publics.

#### Objectifs :

- Echanger sur les stratégies d'accès et de partage des données et ressources.
- Repérer les moyens de répondre aux besoins des professionnels et des usagers.

**Atelier 3** : Qualité de l'accueil et de l'information: critères de réussite, outils et perspectives.

#### Objectifs :

- Interroger les organisations et outils mis en place pour garantir l'articulation entre opérateurs et l'accueil de tous les publics.
- Revenir sur les critères généraux de l'accueil-information dans le SPRO et leurs modalités de suivi.

**Atelier 4** : Proximité, visibilité et accessibilité du service public régional de l'orientation : modalités et outils.

#### Objectifs :

- Partager les méthodes mises en place pour faire connaître le SPRO et diffuser de l'information au plus grand nombre.
- Echanger sur les outils à distance et les relais de proximité sur les territoires.

### **Les principaux enseignements**

---

Sur chaque thématique des propositions ont été formulées et plusieurs réflexions à poursuivre ont été identifiées.

Il faut cependant relever plusieurs attentes formulées sur des thèmes plus généraux et qui sont communes à tous les ateliers :

- **Un besoin de ré-activer et d'adapter le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la Région en s'appuyant sur les réalisations des anciens territoires :**

*(Extraits des synthèses des ateliers sur ce thème)*

- Organiser ou réorganiser le pilotage et l'animation territoriale du SPRO par la région
  - Capitaliser et généraliser les projets réussis initiés dans certains territoires (élaborer un état des lieux des initiatives, valoriser les initiatives des acteurs)
  - Coordonner au niveau régional l'articulation entre les services des acteurs locaux et ceux des acteurs non implantés localement
  - Développer le sentiment d'appartenance au SPRO
  - Elaborer une charte d'engagement / fédérative, s'accorder sur la définition de certains niveaux de services (niveau 1, articulation SPRO-CEP...)
- **Une nécessité d'accompagner et d'outiller les opérateurs en partant de l'existant et garantissant notamment l'interconnaissance, la professionnalisation et l'échange de pratiques :**

*(Extraits des synthèses des ateliers sur ce thème)*

- Proposer un programme de professionnalisation des opérateurs (inter – réseaux)
  - Compléter/ adapter / harmoniser les panoramas des structures ressources, la présentation offres de services, les cartes des compétences (qui fait quoi)
  - Mettre en place une plateforme collaborative de travail entre professionnels
  - Renforcer les lieux d'échanges entre professionnels sur les données socio-économiques et les métiers notamment
  - Dresser un inventaire des outils utilisés par les opérateurs et qui pourraient être partagés, mutualisés
  - Soutenir financièrement les initiatives des opérateurs
- **Un besoin de valorisation du SPRO et de mise en place d'outils ou d'actions au profit du public pour faire progresser la lisibilité et la qualité des services rendus :**

*(Extraits des synthèses des ateliers sur ce thème)*

- Coordonner la mise en place d'actions communes d'information des publics
- Définir des bases communes de l'accueil et un socle de pratiques (référentiel partagé)
- Proposer un outil / portail d'information grand public
- Mettre en place une communication et une signalétique SPRO
- Engager une réflexion sur la mutualisation des ressources et informations proposées au public par les différents opérateurs (revoir portail Orientation Formation Emploi).
- Envisager la mise en place ou la relance d'une plateforme téléphonique, numéro gratuit et valoriser cet outil auprès des publics

## Annexe 4 : Contributions des membres de la commission OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup>

### A. Contribution des partenaires sociaux :

Le 30 mai 2017



**René GREGOIRE, membre de la commission  
Orientation tout au long de la vie, au nom de  
l'URI CFDT Bourgogne Franche Comté**

#### **Contribution CFDT**

Préalable : Point essentiel à clarifier en amont et partagé par l'ensemble des participants :

Clarifier la frontière entre SPRO<sup>1</sup> et CEP<sup>8</sup>.

Puis nous proposons 4 grands chantiers.

**1- professionnalisation des acteurs.** Elle doit être pilotée.

- Définir une charte d'engagement commune(ou charte fédérative) : objectif : matérialiser notre identité et la traduire en engagements pour chaque structure et pour l'institution.

(Ce sera l'occasion d'Indiquer que le partage des ressources est un impératif pour faire partie du SPRO<sup>1</sup>)

- définir un socle commun de compétences.

Distinguer 2 phases :

Phase 1- Primo-info : accueil de tout public, sans rendez-vous, gratuit et anonyme.

Définir des bases communes pour cet accueil et un socle de pratiques. A terme toutes les structures doivent être en capacité d'accueillir tout public.

Phase 2 - Conseil personnalisé : pour tous, gratuit avec levée de l'anonymat et prise de rendez- vous.

Identification de solutions avec accès aux ressources des autres structures (open data). La personne qui vient dans une structure AIO<sup>20</sup> doit se voir réellement prise en charge et si elle doit être dirigée vers une structure plus compétente, le RDV doit être pris par la structure d'accueil.

- formation des acteurs en réseaux et animation du réseau. Réfléchir à l'échelle géographique d'analyse la plus pertinente pour l'ensemble des acteurs.

#### **2- mise en place d'outils pour répondre aux besoins du public.**

Nécessité de connaître de la façon la plus exhaustive possible de l'offre de services de chacun donc :

- Dresser un inventaire des territoires, des acteurs et des services rendus

- Réaliser un inventaire des outils avec leurs spécificités : publics visés, intérêts et limites + foire aux questions mais éviter le simple « annuaire de liens »

- Réaliser un inventaire humain des « personnes ressources » à contacter en cas de besoin dans chaque structure

### **3 - Evolution du PORTAIL de l'orientation.**

Différencier l'accès Professionnels et grand Public

Proposer une entrée différenciée par type de public: scolaires, étudiants, salariés, DE, Entreprises,....

### **4- Visibilité du SPRO<sup>1</sup> par le public**

Communication et signalisation unique du SPRO<sup>1</sup>

Il y a nécessité d'avoir une unité de perception même si les structures sont différentes.

Donc voir comment cela peut se concilier avec les signalétiques particulières de chaque structure.

## **B. Compte-rendus des commissions OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup>**

### **Compte-rendu de la réunion de la Commission Orientation tout au long de la vie**

Réunion du 10 novembre 2016 au C2R

#### **A retenir**

\*Document d'état des lieux produit par la Région accessible sur l'espace Esia de la commission

\* **Prochaine réunion:** 5 janvier 2017 à 14H30 à Besançon

Ordre du jour:

\*La méthodologie d'élaboration du volet orientation du CPRDFOP<sup>6</sup>

\*Le décrochage scolaire

#### **Présidée par :**

**Région BFC : Muriel VERGES-CAULLET**

**Rectorat : Anne DE ROZARIO**

<b>Etat</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
DIRECCTE			Christelle BURGOS
DRAAF			
DRDFE	Delphine ZENOU		
DRDJSCS			
RECTORAT			Dominique JEANNIN

<b>Région représentants</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres</b>
REGION			

#### **Représentants des organisations syndicales de salariés et professionnels d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC			
CGT			

#### **Représentants des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
MEDEF		Elisabeth GINER	
CGPME	Christian CLEMENCELLE		
UPA			
FRSEA			PERRIGOT
Nadine			
UDES	Hervé BAULARD		

## Représentants des réseaux consulaires

Titulaires	Suppléants	Autres représentants
CCI	Christelle DUPONT	
CRA	Anne GONTHIER	

### Invités :

Région : Marie-Claire QUIERS

Région : Charlotte JUVING

Région : Muriel HENNEQUIN

### Excusés :

CGC : Jean-Louis BOFFY

UPA : Marie-Jeanne BONTEMPS

CFTC : Daniel BRIANCHON

DRAAF : Josiane DUVERNOY

### Secrétariat permanent du CREFOP<sup>3</sup> BFC :

Luce CHARBONNEAU : Efigip

## Ordre du jour:

1-Approbation du compte-rendu de la réunion du 7 septembre 2016

2-Etat des lieux du SPRO<sup>1</sup> en Bourgogne et en Franche-Comté

3- Questions diverses

### **1-Approbation du compte-rendu de la réunion du 7/09/2016**

Il est approuvé à l'unanimité. Il est proposé de faire remonter au secrétariat permanent les souhaits de modifications en amont de la réunion qui valide le compte-rendu.

### **2-Etat des lieux du SPRO<sup>1</sup> en Bourgogne et en Franche-Comté**

Le SPRO<sup>1</sup> est une compétence Région et le dossier est rattaché à la direction de l'orientation et des transitions professionnelles. La direction porte la politique AIO, la politique transitions professionnelle ainsi que celle des actifs occupés, le tout apportant une cohérence d'ensemble. L'état des lieux présenté en commission a été réalisé par le chargé de mission de chacune des ex-régions. Le futur SPRO<sup>1</sup> BFC fera l'objet d'une phase de concertation qui associera les acteurs régionaux. Il est rappelé que le schéma régional de l'orientation, prévue par la loi, est intégré au CPRDFOP<sup>6</sup>.

Pour rappel, deux lois fondent le service public de l'orientation : la loi de 2009 qui a créé le SPO et celle de 2014 qui l'a transformé en SPRO<sup>1</sup>. L'état des lieux qui est présenté en commission permet de montrer à la fois les convergences et les divergences dans la manière dont le SPRO<sup>1</sup> s'est mis en place en région.

L'état des lieux montre l'existence de 62 réseaux ou structures impliqués en région et de 224 lieux AIO<sup>20</sup> permanents. Ces informations figurent sur la cartographie réalisée pour le CPDRDFOP<sup>6</sup> et remise en séance aux participants.

La présentation de l'état des lieux est faite autour de 3 parties (voir le diaporama déposé sur l'espace Esia dans le dossier de la commission), chacune divisée en sous-parties:

### 1) Construction du SPRO<sup>1</sup> :

- \*Fondements/prise en compte du contexte local
- \*Critères d'appartenance au réseau : reconnaissance/labellisation
- \*Modalités d'appartenance
- \*Contenu des engagements
- \*Composition du réseau SPRO<sup>1</sup>
- \*Partenaires du SPRO<sup>1</sup>

### 2) Fonctionnement/gouvernance

- \*Lancement
- \*Gouvernance politique
- \*Instance(s) de coordination technique régionale
- \*Instance(s) de coordination : animation territoriale

### 3) Appui aux opérateurs

- \*Actions de professionnalisation (méthodologie, type, thèmes, périmètre d'intervention et bénéficiaires)
- \*Outils et supports (notamment numériques) mis à disposition des opérateurs

### 4) Supports et outils d'information du public - communication - visibilité SPRO<sup>1</sup>

- \*Outils régionaux d'information du public (type, contenu, diffusion)
- \*Outils locaux d'information du public (type, contenu, diffusion)
- \*Valorisation / promotion du SPRO<sup>1</sup>, visibilité du réseau d'opérateurs SPRO<sup>1</sup>

### Différences relevées:

- \*Sur la labellisation de structures: en Franche-Comté pas de labellisation des structures ayant une activité de formation : CIDFF<sup>14</sup> et Chambres consulaires.
- \*Au niveau des structures CEP<sup>8</sup> labellisées au niveau national : en Bourgogne, n'ont pas été retenus les opérateurs CEP<sup>8</sup> qui n'étaient pas présents physiquement sur le territoire

### Remarques :

- \*La DRDFE<sup>15</sup> demande que les CIDFF<sup>21</sup> ne soient pas opérateurs du SPRO<sup>1</sup>. Leur activité principale est l'information juridique des femmes et pas l'AIO<sup>20</sup>. Ils n'interviennent pas dans l'accompagnement au choix professionnel. Ils peuvent être associés à des temps de travail si besoin et donc dans un second cercle si leur expertise est sollicitée.
- \*S'interroger sur la question de l'égalité H/F en orientation
- \*Quelle(s) différence(s) et quel(s) point(s) commun(s) entre la charte fédérative et le référentiel commun ? En Bourgogne : plutôt une adhésion des partenaires pour développer un service de qualité vs la recherche d'une vision commune et partagée entre les acteurs au niveau du réseau. Deux approches différentes mais pas opposées
- \*Le niveau 1 du CEP<sup>8</sup> équivalent au 1<sup>er</sup> niveau du SPRO<sup>1</sup>
- \*Les chambres consulaires souhaitent continuer à participer au SPRO<sup>1</sup> au travers de leur activité d'information sur l'apprentissage et la création/reprise/transmission

---

<sup>14</sup> Voir glossaire

<sup>15</sup> Voir glossaire

d'entreprises. Il n'y a pas de conflit d'intérêt en Franche-Comté, ils étaient considérés comme structures ressources, dans le second cercle.

Interrogation sur les conséquences des différents choix.

\*Certains rappellent que le niveau 1 va plus loin que juste l'accès à l'information : il doit permettre de mailler le territoire, de répondre aux besoins des publics prioritaires et d'assurer un aiguillage de qualité.

\*Comment construire le pilotage ? La Région a décidé de piloter en direct l'animation territoriale pour ajuster en permanence en fonction des besoins des acteurs.

\*Identifier ce qui était le plus pertinent en analysant les deux modes de fonctionnement au travers d'une analyse objective à partir, par exemple, d'un questionnaire à destination des conseillers formés.

\*L'animation régionale et locale à repenser: interroger les SPRO<sup>1</sup> actuels ?

\*La recherche de professionnalisation est un objectif partagé. Elle vise à créer une culture commune.

\*La DRDFE<sup>22</sup> a mis en place un programme de professionnalisation important à destination des opérateurs SPRO<sup>1</sup> autour des problématiques d'égalité et de mixité.

\*L'existence d'espaces de travail collaboratif devient essentielle. Il faut pouvoir poser des questions entre pairs.

\*La question de l'identité visuelle est posée.

Le service est récent, l'état des lieux montre une cohérence entre les 2 SPRO<sup>1</sup>. Il est proposé de capitaliser à partir de ce qui a été fait. La Région reprend la main sur l'animation. Communiquer auprès du public sera important pour faire vivre le SPRO<sup>1</sup>. Pour les bénéficiaires, il est nécessaire que le SPRO<sup>1</sup> soit visible. Animer et former les acteurs reste un des axes de travail pour la suite.

### **3) Prochaine réunion :**

**Le 5 janvier à 14H30 à Besançon**

A l'ordre du jour ;

\*La méthodologie d'élaboration du volet orientation du CPRDFOP<sup>6</sup>

\*Le décrochage scolaire

**Commission « Orientation tout au long de la vie »**  
Réunion du 16/03/2017 C2R Dijon

<b>Attention : la prochaine réunion de la commission formation professionnelle aura lieu le jeudi 11 mai à 14h30 à Besançon dans les locaux d'Emfor</b>
---

**Présidée par :**

Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC  
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

Etat	Titulaires	Suppléants	Autres représentants
DIRECCTE DRAAF DRDJSCS DRDFE		Delphine ZENOU	Séverine MERCIER

<b>Région représentants</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres</b>
REGION			

**Représentants des organisations syndicales de salariés et professionnels  
d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CFDT CFE-CGC CGT		Jean-Louis BOFFY	René GREGOIRE

**Représentants des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
MEDEF CPME UPA-CMAR FRSEA UDES	Marie-Jeanne BONTEMPS		

**Représentants des organisations syndicales intéressées**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres</b>
<b>représentants</b>			
FSU	Gérard MERCIER		

**Représentants des réseaux consulaires**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
--	-------------------	-------------------	-----------------------------

CCI  
CRA

Christelle DUPONT  
Anne GONTHIER

**Invités :**

Région : Marie-Claire QUIERS, Catherine LIGNIER  
FONGECIF BFC : Francis JEROME, Nathalie PIOUD  
Pôle Emploi : Gilles CHAMPOURET, Véronique RAPENNE

**Excusés :**

MEDEF : Etienne BOYER, Ourida LEBBAL, Elisabeth GINER  
**Secrétariat permanent du CREFOP<sup>3</sup> BFC :**  
Marianne STAAL : C2R  
Luce CHARBONNRAU : EFIGIP

**Ordre du jour :**

- 1) Approbation du compte rendu de la commission du 05/01/2017
- 2) le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO<sup>1</sup>)
- 3) le Conseil en Evolution Professionnelle
- 4) Questions diverses

**1) Approbation du compte rendu de la commission du 05/01/2017**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité par les membres de la commission.

**2) Le SPRO<sup>1</sup>**

Rappel : l'objectif est la définition, sur les bases de l'expérience en Bourgogne et en Franche-Comté, du schéma régional de l'orientation tout au long de la vie qui fera partie prenante du CPRDFOP<sup>6</sup>.

Les différentes étapes du processus d'élaboration de ce schéma :

- 1-Un état des lieux ;
- 2-Une réunion le 16 février 2017 réunissant les têtes de réseaux AIO<sup>20</sup> ;
- 3-Une réunion le 12 avril 2017 à Dole avec l'ensemble des structures membres du SPRO<sup>1</sup> les CIO<sup>12</sup> et les partenaires sociaux : journée d'échanges selon des thématiques à définir
- 4-Une réunion de la commission Orientation tout au long de la vie pour travailler sur les réflexions issues de la journée du 12 avril
- 5-Présentation du schéma fin mai/début juin

Retour sur la journée du 16 février :

Cette réunion présidée par Sylvie Laroche et Muriel Vergès-Caullet a réuni les têtes de réseaux AIO<sup>20</sup> et les OPACIF de l'ensemble des territoires de la Région.

Les objectifs :

- Relancer un pilotage fort de ce Service Public Régional de l'Orientation en partenariat avec les autorités académiques ;
- Définir un référentiel commun ;
- Réduire les inégalités d'accès et construire un outil ;
- Relancer une dynamique commune avec une charte.

Les thèmes abordés :

1-Les relations entre les différentes structures : donner un nouveau souffle entre les structures et renforcer l'interconnaissance (mouvement déjà amorcé dans les deux ex-territoires). Le partage des pratiques, qui existe au niveau national dans le cadre de la communauté des métiers pour les CEP<sup>8</sup>, a été évoqué. L'idée serait de s'appuyer sur ce dispositif au niveau régional et l'élargir à l'ensemble des conseillers AIO<sup>20</sup>.

2-Souhait d'associer les usagers : les actions mises en place rencontrent-elles les publics ? Au moment de l'élaboration des actions et au moment de l'évaluation

3-Le travail des orienteurs évolue beaucoup : cette évolution demande une montée en compétences : ingénierie financière pour les CEP<sup>8</sup> ; l'impact du numérique sur les publics et sur les pratiques. Les conseillers doivent accompagner les publics à mieux s'approprier et utiliser les informations

4-Construction d'outils et d'un plan régional AIO<sup>20</sup> sans recommencer le processus de labellisation mais en partant des structures déjà labellisées au niveau régional, avec un engagement au travers d'une charte.

Remarques :

-La rencontre du 12 avril est organisée en même temps que la formation sur les stéréotypes. C'est très dommageable car cette formation est de très haute qualité.

-Lors de la réunion du 16 février, il y avait une bonne représentation des structures, en sera-t-il de même le 12 avril ?

Le 12 avril vise un partage d'expériences entre praticiens et pas seulement avec les têtes de réseaux. Il est important d'échanger avec les différents acteurs impliqués (responsables et conseillers) afin de faire émerger des processus intéressants et d'être en mesure d'écrire ce schéma d'orientation. La journée se déroulera sous forme d'ateliers avec l'envoi d'un questionnaire en amont de cette journée. Le but est de montrer comment les personnes travaillent les unes avec les autres (le lien entre les différentes structures dans un travail partenarial). Il est donc essentiel que tous les territoires soient représentés.

### **3) Le CEP<sup>8</sup>**

*La présentation du CEP<sup>8</sup> est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc*

Rappel du contexte législatif et des objectifs : la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle a créé deux nouveaux droits : le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF). Le CEP<sup>8</sup> doit rendre effectif le droit à l'orientation tout au long de la vie, en offrant aux publics, dans ou hors emploi, qui le souhaitent des conseils et des outils leur permettant l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les opérateurs nationaux du CEP<sup>8</sup> sont au nombre de 13 : Pôle Emploi, les Missions locales, les Cap Emploi, l'Apec, les Fongecif, Opacif, FAFTT et les 6 organismes paritaires collecteurs agréés du CIF<sup>16</sup> au titre du « hors champ ».

L'offre de service du CEP<sup>8</sup> est structurée en 3 niveaux et s'inscrit dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO<sup>1</sup>) :

Niveau 1 : un accueil et une information individualisée.

Niveau 2 : un conseil personnalisé.

---

<sup>16</sup> Voir glossaire

Niveau 3 : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs nationaux « ont la main » sur le CPF<sup>17</sup>.

Le travail de la commission Orientation tout au long de la vie du CREFOP<sup>3</sup> : La loi permet aux Régions, sur avis du CREFOP<sup>3</sup>, de labelliser d'autres structures en plus des 13 structures nationales. La question de la labellisation des CEP<sup>8</sup> salariés régionaux ou de la labellisation d'autres structures se pose aujourd'hui. Les structures nationales suffisent-elles ? A l'époque les structures bourguignonnes labellisées CEP<sup>8</sup> salariés correspondaient à « un trou dans la raquette ». Elles n'effectuaient le CEP<sup>8</sup> que sur les deux premiers niveaux. Si elles sont labellisées aujourd'hui, elles doivent l'être sur les 3 niveaux. Une autre solution serait de nommer autrement les CEP<sup>8</sup> salariés régionaux et de les laisser continuer comme un dispositif innovant de la Bourgogne-Franche-Comté.

Remarques :

-Comment les usagers vont-ils s'y retrouver ?

-A terme, les structures qui n'interviennent qu'aux niveaux 1 et 2 ne vont-elles pas s'imposer de fait sur le niveau 3 ?

-Quid de l'égalité des territoires ? Il est essentiel d'organiser un égal accès sur l'ensemble des territoires. Le CEP<sup>8</sup> peut être dématérialisé, c'est prévu par la loi, mais il ne faut pas oublier que la modalité présentielle est toujours aussi importante. Il y a un enjeu territorial fort.

Présentation du CEP<sup>8</sup> salariés régional :

*La présentation du CEP<sup>8</sup> salariés régional est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc*

Ce dispositif existe en ex-Bourgogne depuis 2013. Il est gratuit et accessible à tous les salariés dans toutes les zones d'emploi de Bourgogne. Il est constitué d'un réseau de conseillers qui reçoit, écoute et reformule les demandes de tous les salariés. Depuis 2016, l'offre de service (niveau 1 et 2) a été maintenue en complémentarité avec les opérateurs nationaux. Cette décision a été prise après concertation avec le bureau du CREFOP<sup>3</sup> et les signataires du PCP<sup>18</sup>. Ce dispositif est porté par les PRC VAE<sup>2</sup>.

Présentation du CEP<sup>8</sup> mis en place par le Fongecif :

**La présentation du CEP<sup>8</sup> sera déposée sur la plateforme collaborative Esia-fc dès réception.**

La fonction conseil était déjà instituée au sein des Fongecif depuis 1997. L'offre CEP<sup>8</sup> a été co-élaborée avec les acteurs de terrain. IL s'agit d'une offre nationale. Le Fongecif accueille tous les publics dans un conseil qui utilise diverses modalités et en coopération avec d'autres acteurs.

Présentation du CEP<sup>8</sup> mise en place par Pôle Emploi :

---

<sup>17</sup> Voir glossaire

<sup>18</sup> Voir glossaire

## **La présentation du CEP<sup>8</sup> Pôle Emploi est disponible sur la plateforme collaborative Esia-fc**

Les conseillers de Pôle Emploi ont bénéficié dans la phase 1 de 5 jours de formation car il s'agit avec le CEP<sup>8</sup> d'un changement de posture professionnelle : passage d'une posture de prescription à une posture de conseil.

Auparavant Pôle Emploi avait trois types de portefeuille : les demandeurs d'emploi autonomes ; les demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé et les demandeurs d'emploi « entre les deux ».

Aujourd'hui, seulement deux types de portefeuille : les personnes accompagnées par un CEP<sup>8</sup> et les autres, plus autonomes, accompagnées par un conseiller en charge du suivi. Les conseillers bénéficient d'une palette d'outils numériques.

Les psychologues du travail ont été transférés dans les agences des territoires. Au niveau national, le modèle d'accompagnement choisi est le modèle « orientation-solution ».

Le besoin de collaborer avec d'autres acteurs du territoire s'avère nécessaire afin de répondre aux différentes demandes des publics.

### Les recommandations de mise en œuvre du CEP<sup>8</sup> par le CNEFOP<sup>19</sup> :

Le CNEFOP<sup>26</sup> a émis un rapport faisant émerger 13 recommandations à prendre en compte dans les réflexions régionales :

- **Sur les problématiques de déploiement :**
  - 1 Expliciter pour chaque opérateur du SPE<sup>20</sup> l'articulation entre le CEP<sup>8</sup> et le reste de son offre de services (plus particulièrement pour les missions locales) ;
  - 2 S'assurer que les opérateurs nationaux du CEP<sup>8</sup> sont intégrés dans le SPRO<sup>1</sup> ;
  - 3 Veiller à ce que les CREFOP<sup>3</sup> se saisissent de leur rôle de promotion du « cadre régional pour l'exercice de l'ingénierie financière » ;
  - 4 Veiller à ce que le niveau 3 du CEP<sup>8</sup> porte sur l'accompagnement à la réalisation des projets d'évolution professionnelle, quels qu'ils soient, et ne se limitent pas à l'ingénierie financière des projets de formation ;
  - 5 installer une véritable conduite de projet pour l'élaboration et la mutualisation des outils d'intérêt général du niveau 1 du CEP<sup>8</sup> et du SPRO<sup>1</sup> ;
  - 6 Enrichir le guide repère du CEP<sup>8</sup> d'une fiche précisant les différents services, méthodes, prestations, expertises qui peuvent être utilement mobilisés par le conseiller CEP<sup>8</sup>, à l'appui notamment du niveau 2 du CEP<sup>8</sup> ;
  - 7 préciser l'articulation du bilan de compétences avec le CEP<sup>8</sup> et élargir ses objectifs à la dimension d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, préciser les conditions de son financement et notamment de son éligibilité au CPF<sup>24</sup>.
- **Le pilotage du CPF<sup>24</sup> :**
  - 8 Relancer un chantier national associant notamment les opérateurs et les Régions, visant à définir les indicateurs de pilotage pour le niveau 1 du CEP<sup>8</sup> ;
- **La professionnalisation des opérateurs, condition centrale de réussite :**
  - 9 Développer la professionnalisation « croisée » des conseillers (rôle majeur de la Région au travers son animation territoriale) ;

---

<sup>19</sup> Voir glossaire

<sup>20</sup> Voir glossaire

- 10** Instruire la question de la certification du CEP<sup>8</sup> au sein du CNEFOP<sup>26</sup>.
- **L'information sur le CEP<sup>8</sup>:**
  - 11** Mettre en œuvre un plan de communication sur le CEP<sup>8</sup> associant ses différents opérateurs et valorisant l'entrée par les services offerts ;
  - 12** Mettre en place un site internet national CEP<sup>8</sup> proposant des informations et des services accessibles en auto délivrance.
- **L'indispensable déploiement du « Portefolio de compétences » du système d'information du CPF<sup>24</sup> :**
  - 13** Livrer rapidement le « Passeport d'orientation, de formation et de compétences » national associé au système d'information du CPF<sup>24</sup>.

Remarques :

- Comment communiquer efficacement auprès des publics concernés ?
- La relance de la coordination régionale des structures CEP<sup>8</sup> est en cours (hors communauté de métiers).

Prochaine commission Orientation tout au long de la vie : **jeudi 11 mai à 14h30 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup>-BFC, site de Besançon.**

**Commission « Orientation tout au long de la vie »**  
Réunion du 11/05/2017 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup> Besançon

**Présidée par :**

Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC

Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

<b>Etat</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
DIRECCTE			Séverine MERCIER

**Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CFDT			René GREGOIRE

**Représentants des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
MEDEF		Elisabeth GINER	

UPA Marie-Jeanne BONTEMPS

**Représentants des réseaux consulaires**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CCI	Jean-Louis DABROWSKI		
CRA		Anne GONTHIER	

**Représentants des organisations syndicales intéressées**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
FSU	Gérard MERCIER		

**Invités :**

Région : Marie-Claire QUIERS

Région : Catherine LIGNIER

Région : Charlotte JUVING

DIRECCTE : Marion BOUCARD

**Excusés :**

Direccte : Dominique FORTEA-SANZ

Direccte : Pascal FORNAGE

CFE-CGC : Jean-Yves BOFFY

UDES : Hervé BAULARD

DRDFE : Catherine PISTOLET

**Secrétariat permanent du CREFOP<sup>3</sup> BFC :**

Marianne STAAL: EMFOR BFC

Samia ACARD: EMFOR BFC

## Ordre du jour :

- Approbation du compte rendu de la réunion du 16/03/17
- Travail sur les propositions et réflexions issues de la journée SPRO<sup>1</sup> du 12 avril 2017
- Préparation d'un groupe de travail inter- commissions sur l'égalité professionnelle
- Préparation d'une réunion de la commission formation de mai : point sur l'élaboration du CPRDFOP<sup>6</sup>

### 1) Approbation du compte rendu de la commission du 16/03/2017

Le compte rendu est approuvé par les membres de la commission.

### 2) Travail sur les propositions et réflexions issues de la journée du SPRO<sup>1</sup> du 12/04/2017

Mmes VERGES-CAULLET et DE ROZARIO remercient la Région Bourgogne-Franche-Comté pour l'organisation de cette journée, qui a montré un véritable engagement, une vraie mobilisation des différentes structures. Cette journée a été un succès : plus de 100 personnes y ont participé. Le travail en atelier (a vraiment permis de faire émerger des propositions) a été fructueux.

Cette réunion a rassemblé toutes les structures membres du SPRO<sup>1</sup> et associées à celui-ci (Service Public régional de l'orientation). Elle s'est déroulée sous forme de 4 ateliers thématiques qui permettront de dessiner, d'après les expériences positives et les projets engagés, les perspectives de déploiement du SPRO<sup>1</sup> à l'échelle de la grande région. Les propositions formalisées contribueront à l'élaboration du schéma régional de développement de l'orientation, partie intégrante du futur CPRDFOP<sup>6</sup>.

#### Liste des ateliers :

- Atelier 1** : Coopération entre acteurs du SPRO<sup>1</sup>, formes, effets, intelligence collective et capacité d'innovation
- Atelier 2** : Données socio-économiques des territoires et connaissance des métiers : besoins et ressources pour les opérateurs et les publics
- Atelier 3** : Qualité de l'accueil et de l'information : critères de réussite, outils prospectifs
- **Atelier 4** : Proximité, visibilité et accessibilité du service public régional de l'orientation : modalités et outils

Toutes les synthèses des ateliers ont été déposées sur la plateforme collaborative Esia-FC

**(Espaces Crefop<sup>3</sup> Bourgogne-Franche-Comté2016/ Documents/ Commission Orientation tout au long de la vie/2017/05/11- Réunion/ SPRO<sup>1</sup>).**

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : l'articulation des ateliers était pertinente pour la commission Orientation tout au long de la vie. Il est important de recueillir les remarques, les réactions, les expressions des membres. L'objectif est d'écrire le schéma régional de l'orientation, qui doit être joint au CPRDFOP<sup>6</sup>. En théorie, le schéma devait être remis au 31 décembre 2016. Par manque de temps, cela n'a pas

été possible. Toutefois, les régions n'ayant pas encore fusionné n'avaient pas remis leur schéma régional à cette date. Pour la Région, il a été décidé de voter le CPRDFOP<sup>6</sup> en octobre 2017. Cela implique d'organiser une réunion du comité plénier du CREFOP<sup>3</sup> Bourgogne-Franche-Comté en septembre 2017. La prochaine réunion de la commission OTLV<sup>9</sup> est fixée au 06/07/2017. Nous comptons sur les membres de la commission OTLV<sup>9</sup> pour faire remonter leurs propositions et contributions.

**Mme QUIERS Région BFC** : sur le plan de la méthode, nous allons faire un compte-rendu intégral des échanges de la réunion pour qu'il serve de base de discussion. Nous vous laisserons 15 jours pour envoyer les contributions et /ou propositions. Le schéma SPRO<sup>1</sup> sera rédigé par la Région et les autorités académiques. Il sera présenté aux membres de la commission pour avis lors de la prochaine réunion du 06/07/2017 avant d'être intégré au CPRDFOP<sup>6</sup>.

**Mme GONTHIER CRA** : Ce type de journée permet d'échanger avec les différentes structures. J'ai été ravie de la journée, je n'ai pas perdu mon temps.

**M. GREGOIRE CFDT** : J'ai trouvé intéressante la complémentarité entre les différents ateliers. Cela a permis d'identifier un point à clarifier, à savoir le SPRO<sup>1</sup> et le CEP. Il serait intéressant de promouvoir quelques chantiers sur la professionnalisation, les outils, l'évolution du portail, la visibilité et l'animation du réseau.

**Mme BOOTER Direccte** : Pour les échanges avec les partenaires, c'était très instructif.

**M. MERCIER FSU** : J'ai l'impression qu'il va être compliqué d'avancer rapidement au vu du nombre important de partenaires. J'ai vécu la naissance du SPRO<sup>1</sup> avec un comité plus restreint, c'était déjà très compliqué. Si on ne veut pas s'essouffler, il est important d'avoir un cadre précis.

**Mme QUIERS Région BFC** : L'idée est de lancer des chantiers partenariaux dans la durée.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Un schéma a un aspect stratégique, qui permettra de concevoir des fiches actions « réalisables ».

**Mme DE ROZARIO Rectorat** : On dispose de grands axes, il faut s'enrichir de l'existant, c'est tout à fait réalisable.

**Mme QUIERS Région BFC** : Le 12/04/2017, nous avons réuni 110 professionnels en plus des membres de la commission OTLV<sup>9</sup>, 4 agents de CAP EMPLOI, 10 de PE, 20 agents Mission locale, 9 de l'OPACIF, 14 du CIO<sup>12</sup>, 5 de la DIRECCTE<sup>10</sup>, 7 de la MIFE, 10 du réseau d'information jeunesse. Le diaporama présenté ce matin est une synthèse des 4 ateliers selon des axes essentiels.

**Mme LIGNIER Région BFC** : Les synthèses déposées sur la plateforme collaborative Esia-fc avant la réunion reprennent les échanges de la journée du 12/04/2017. Des thématiques transversales sont apparues dans chacun des ateliers.

Il nous paraissait plus pertinent de repartir des grands axes rencontrés dans chacun des ateliers (avec les constats). C'est une proposition de notre part. Par thématique, nous allons vous présenter les éléments importants qui ont émergé. Nous allons vous demander votre avis sur ces points afin d'avoir un échange.

**Atelier 1** : Activer et adapter le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la région.

La coopération entre les acteurs du SPRO<sup>1</sup> s'appuie sur l'intelligence collective qui suppose la capacité d'innovation.

L'objectif de cet atelier est de revenir sur les outils et les méthodes permettant une mise en réseau ainsi qu'une coopération. Il semble nécessaire d'identifier les interactions possibles entre différentes structures.

**-Atelier 2** : Données socio-économiques des territoires et connaissance des métiers : besoins et ressources pour les opérateurs et les publics

Dans un premier temps, nous avons essayé de cerner les besoins des opérateurs et des publics quand les opérateurs pouvaient s'en faire l'écho.

Il était important d'avoir des échanges sur les stratégies d'accès, de partage des données et de ressources. Nous sommes partis des expériences menées dans les différents territoires et relayées dans les groupes.

**-Atelier 3** : Qualité de l'accueil et de l'information : critères de réussite, outils et perspectives

La qualité de l'accueil et de l'information est l'un des enjeux fondateurs du SPRO<sup>1</sup>. Quels sont les critères communs entre les structures pour l'accueil et l'information et comment peut-on les suivre ?

**- Atelier 4** : Proximité, visibilité et accessibilité du service public régional de l'orientation : modalités et outils

Cette thématique se retrouve complètement dans les 4 ateliers. Partage de méthodes pour faire connaître le SPRO<sup>1</sup>. Au sein des territoires, des outils spécifiques d'accueil en commun de certains publics ont été testés.

Nous allons échanger par thématique.

Une des premières thématiques apparue dans les ateliers a été l'adaptation du pilotage et de la coordination régionale et locale des acteurs par la Région. Compte tenu de la multiplicité des acteurs, la coordination est un enjeu, que ce soit au niveau régional ou local. Il est donc nécessaire d'échanger avec les différents territoires et d'élaborer un état des lieux des initiatives des acteurs.

Par exemple, certains Opacif souhaitent faire monter en compétence les territoires et travailler avec eux. Ils ne peuvent le faire parce que, souvent, une seule personne représente un OPACIF pour 3 régions.

Il faut bien distinguer les missions des conseillers en évolution professionnelle, de celles des accueillants du premier accueil et encore de celles du SPRO<sup>1</sup>. Elles doivent être articulées.

Est-ce que les membres de la commission ont un positionnement ou un avis sur ce souhait de coordination régionale et locale ?

**Mme GONTHIER CRA** : Je pense qu'il est important de partir des savoir-faire existants, connus et reconnus. Une charte d'engagement assoit la reconnaissance et responsabilise.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Il existe la charte du CEP<sup>8</sup>. Est-ce que le niveau 1 peut être le 1<sup>er</sup> acte commun de cette charte. Le CEP<sup>8</sup> a 3 niveaux, tous les acteurs ne sont pas en capacité de faire toutes les chaînes du CEP<sup>8</sup>. En revanche, il faut que tout le monde puisse partager le niveau 1. Cela peut être une première base.

**Mme MERCIER Direccte** : pour la coordination au niveau régional, il faut une articulation entre les services régionaux et locaux, c'est-à-dire de grandes orientations coconstruites et pour l'application, le retour du terrain.

**M. GREGOIRE CFDT** : Charte d'engagement ou charte fédérative, il me semble que cela rejoint l'idée de la professionnalisation des acteurs. Il faut créer une identité visible par les agents du réseau mais surtout par le public. Il y a des niveaux territoriaux différents.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : c'est important d'agir au niveau infrarégional, de manière cohérente.

**M. GREGOIRE CFDT** : le point numéro 1, c'est la professionnalisation

**Mme MERCIER DIRECCTE** : Dans la professionnalisation, ce qui est important dans une démarche collective, c'est le sens de toutes les politiques publiques que l'on déploie. Mais les dispositifs changent ainsi que les orientations.

**Mme DE ROZARIO RECTORAT** : Il faudra veiller que le SPRO<sup>1</sup> ne soit pas l'unique modèle pour chacun des acteurs. Chacun des acteurs a sa propre organisation.

**Mme LIGNIER Région BFC** : Le SPRO<sup>1</sup> permet une meilleure coordination.

**Mme DE ROZARIO Rectorat** : c'est une approche systémique, chacun tient à son identité.

**M. MERCIER FSU** : Il ne s'agit pas d'inventer le SPRO<sup>1</sup>, les organismes doivent voir dans leur pratique à quel moment ils interviennent dans le SPRO<sup>1</sup>. Il ne s'agit pas de travailler différemment mais de se coordonner différemment.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Il faut porter un langage commun, ce que l'on attend de l'orientation, de la coordination et de l'animation.

**M. MERCIER FSU** : je ne vois plus le maillage territorial, il faut le redéfinir plus clairement.

**Mme QUIERS Région BFC** : Le zonage infrarégional n'est pas abouti. Il reste aussi la question des moyens pour la Région quant à l'animation du SPRO<sup>1</sup>. Mais à ce stade de la réflexion, nous sommes ouverts et prêts à entendre les difficultés rencontrées. Sur certains territoires, on envisage de mettre en place une animation avec peu de partenaires. Il faudra un périmètre réaliste et cohérent.

**Mme GINER Medef** : Le SPRO<sup>1</sup> doit être lisible pour les usagers mais également pour les professionnels.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Il faut être attentif à la géographie : on est tributaires des bassins d'emploi.

**Mme JUVING Région BFC** : Les actions sont les suivantes :

- Accompagner et outiller les opérateurs en partant de l'existant. Il y a une grande attente sur le programme de professionnalisation des acteurs.
- Renforcer les lieux d'échanges entre professionnels sur les données socio-économiques et les métiers notamment.
- Dresser un inventaire des outils utilisés par les opérateurs qui pourraient être partagés et mutualisés.

**M. GINER MEDEF** : A quels outils faites-vous référence ?

**Mme JUVING Région BFC** : par exemple, les missions locales utilisent les outils de Pôle emploi pour accompagner les publics. De même, on a présenté les diagnostics socio-économiques élaborés par le Carif-Oref<sup>4</sup>, et utilisés par certains opérateurs.

**Mme DE ROZARIO RECTORAT** : une fiche de liaison, ou un document de suivi peuvent intéresser le territoire d'à côté.

**Mme GINER MEDEF** : la plate-forme collaborative n'existe pas encore.

**Mme JUVING Région BFC** : il y a un espace de travail thématique sur le territoire franc-comtois, esia-fc. Je ne connais pas d'espace dédié au SPRO<sup>1</sup>, tout est à construire.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Il est nécessaire d'aller chercher de la connaissance, c'est le travail conduit par le Carif-Oref<sup>4</sup>, l'observatoire régional. Et c'est important d'avoir une zone de ressources partagées. L'expérimentation « communauté CEP<sup>8</sup> », centrée sur les acteurs du CEP<sup>8</sup> permet d'échanger sur tel ou tel cas rencontré. Nous pourrions nous en inspirer.

**Mme GINER MEDEF** : Il faut avoir des rendez-vous réguliers avec une personne tous les mois, pour une acculturation et un échange de pratiques. En effet, une plate-forme collaborative sans un groupe soudé ne fonctionne pas.

**Mme QUIERS Région BFC** : Au niveau local, les membres de la Région et les CIO<sup>12</sup> se réunissent pour participer à un travail d'échange, de construction d'outils ; c'est une animation.

**Mme LIGNIER Région BFC** : La plate-forme collaborative permet de créer un lien entre les réseaux locaux. On est dans une logique d'animation métiers, et d'interaction entre le niveau régional et le local à l'aide d'outils.

**Mme JUVING Région BFC** : Il est pertinent de soutenir financièrement les initiatives des opérateurs pour des actions innovantes.

**M. GREGOIRE CFDT** : Un inventaire humain doit être fait, il me semble que le programme de professionnalisation est un chantier à part entière.

**Mme LIGNIER Région BFC** : Il serait intéressant de renforcer les lieux d'échanges entre professionnels sur les données socio-économiques et les métiers notamment.

**Mme STAAL EMFOR BFC** : Je suggère de mettre à disposition les données socio-économiques et d'accompagner les acteurs afin qu'ils se les approprient et les partagent pour les rendre opérationnelles et pertinentes pour les usagers et les acteurs. Cela renvoie à la professionnalisation des acteurs.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : on a besoin de personnes qui connaissent les données pour prévenir les mauvaises interprétations.

**Mme JUVING Région BFC** : Il convient de valoriser le SPRO<sup>1</sup> et d'améliorer la lisibilité et la qualité des services rendus. On aura travaillé ensemble sur les critères du premier accueil. On retrouve le besoin de faire connaître le SPRO<sup>1</sup> (dernière diapo.)

**M. GREGOIRE CFDT** : on avait différencié l'accès professionnel et l'accès grand public

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : le diaporama sera déposé sur la plate-forme Esia-fc.

**Mme QUIERS Région BFC** : vous aurez jusqu'au 01/06/2017 pour envoyer vos propositions, vos contributions au secrétariat permanent qui déposera les éléments sur Esia-fc.

Le SPRO<sup>1</sup> fera partie intégrante du CPRDFOP<sup>6</sup>, ce sera l'objet d'un bloc. Aujourd'hui il n'est pas possible de vous donner la forme définitive. L'animation en Région d'un service régional de l'orientation tout au long de la vie associe le rectorat pour les publics sous statut scolaire. On aura un cadre de référence, un préambule, des orientations et des enjeux communs, ensuite on retrouvera dans le schéma le cadre commun du service public de la Région et de l'Education nationale. Nous nous fixerons des actions avec des indicateurs de suivi.

Les enjeux sur lesquels on veut travailler après les réunions du comité de pilotage du CPRDFOP<sup>6</sup> sont les suivants :

- Veiller à offrir à chaque citoyen une offre de service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie

- Améliorer et partager la connaissance de l'évolution des métiers et des mutations socio-économiques des territoires
- Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes sortis sans qualification professionnelle du système scolaire (les décrocheurs) en lien étroit avec les autorités académiques.
- Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs par le développement d'une culture professionnelle et par la constitution d'une véritable communauté de métiers

Le 06/07 nous vous présenterons le schéma.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : C'est une priorité des travaux de la commission.

**Mme DE ROZARIO RECTORAT** : Pour l'Education Nationale, la priorité est de lutter contre le décrochage et faciliter le rattrapage.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Le CNEFOP<sup>26</sup> a travaillé sur le non-recours des jeunes aux missions locales.

### **3) Participation à un groupe de travail inter-commissions sur l'égalité professionnelle**

**Mme STAAL Secrétariat permanent** : Le séminaire « égalité professionnelle » fait partie de la feuille de route de la commission emploi. Mme Charbonneau a pris contact avec nos collègues de Paca pour une vidéo-conférence le 20/06/2017, à laquelle sont invités les co-présidents de la commission emploi. Nous reprendrons contact avec vous après cette réunion.

### **4) Participation à la réunion de la commission formation de mai : point sur l'élaboration du CPRDFOP<sup>6</sup>**

**Mme STAAL Secrétariat permanent** : Dans une démarche de transversalité afin d'avoir un point sur l'état d'avancement du CPRDFOP<sup>6</sup>, la commission formation a émis le souhait de participer à la commission Orientation tout au long de la vie. Est-ce que c'est possible ou opportun selon vous ? La prochaine réunion de la commission formation professionnelle est fixée au 23/05/17.

**Mme VERGES-CAULLET Région BFC** : Le bureau du CREFOP<sup>3</sup> est prévu pour le 24/05/2017 ; à l'issue, sera élaboré un point d'étape du CPRDFOP des différentes commissions. Les synthèses des CPRDFOP et du SPRO<sup>1</sup> seront diffusées aux commissions.

### **5) Questions diverses : Pas de questions diverses.**

La prochaine réunion de la commission Orientation tout au long de la vie est fixée au **06/07/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup> à Dijon.**

**A l'ordre du jour :**

- Présentation SPRO<sup>1</sup>
- Retour sur le partage : CPRDFOP<sup>6</sup> évolution

**Commission « Orientation tout au long de la vie »**  
Réunion du 06/07/2017 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup> Dijon

**Présidée par :**

Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC  
Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

<b>Etat</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
DIRECCTE			Philippe MASSIA

**Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC		Jean-Louis BOFFY	

**Représentants des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
MEDEF		Elisabeth GINER	

UPA

FRSEA

PERRIGOT

Noémie

**Représentants des réseaux consulaires**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CCI		Christelle DUPONT	
CRA		Anne GONTHIER	

**Représentants des organisations syndicales intéressées**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
FSU	Gérard MERCIER		

**Invités :**

Région : Marie-Claire QUIERS

Région : Charlotte JUVING

EMFOR BFC : Fabienne CHALAS

**Excusé :**

UDES : Hervé BAULARD

**Secrétariat permanent du CREFOP<sup>3</sup> BFC :**

Marianne STAAL : EMFOR BFC

**Ordre du jour :**

- Approbation du compte rendu de la réunion du 19/07/17
- Présentation de la version 0 du schéma de développement du SPRO<sup>1</sup>
- Questions diverses

Au regard du peu de participants, Les deux co-présidentes demandent que la liste des personnes inscrites à la commission orientation tout au long de la vie soit vérifiée.

### **1) Approbation du compte rendu de la commission du 11/05/2017**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents. Il est seulement demandé par la Direccte<sup>10</sup> de corriger le nom de leur représentante présente lors de cette commission.

### **2) Présentation de la version 0 schéma de développement du SPRO<sup>1</sup>**

Tous les participants ont reçu une version 0 de ce schéma. Il est rappelé qu'il sera inclus dans le CPRDFOP<sup>6</sup> : la version allégée de ce schéma sera incorporée dans le document du CPRDFOP<sup>6</sup> et la version intégrale sera annexée avec les états des lieux, les contributions des différents partenaires, la carte des structures AIO<sup>20</sup> présentes en région ainsi que les différents documents qui ont permis l'élaboration de ce schéma.

Un agenda précis devra être respecté : le CPRDFOP<sup>6</sup> sera présenté en séance plénière du Conseil régional au mois de novembre. En amont, le document doit être examiné par le CESER, par le comité plénier du CREFOP<sup>3</sup> (le 2 octobre 2017), et devra être validé par le comité stratégique du CPRDFOP<sup>6</sup> (le 13 septembre 2017). Ce schéma de développement du SPRO<sup>1</sup> doit donc être finalisé avant d'être intégré dans le CPRDFOP<sup>6</sup>.

Remarque :

-Le COPAREF<sup>21</sup> souhaiterait que le CPRDFOP<sup>6</sup> lui soit présenté pour information. Au regard de l'agenda extrêmement contraint, il ne sera pas possible de le faire avant le mois de décembre. En effet, un document quasi finalisé devra être présenté au comité stratégique le 13 septembre, ce qui veut dire que le schéma de développement du SPRO<sup>1</sup> doit être validé par les différentes commissions concernées en amont.

Une présentation de la version 0 du CPRDFOP<sup>6</sup>, partie formation, sera faite à la commission formation professionnelle du 13 juillet 2017.

Une première version 0 du CPRDFOP<sup>6</sup> avait été présentée au dernier comité stratégique, celle-ci sera largement modifiée et corrigée.

L'objectif de cette commission est d'échanger sur la version 0 du schéma SPRO<sup>1</sup> sachant que son élaboration est conjointe Etat (Education Nationale) et Région car en application de la loi de 2014, la compétence de l'orientation est partagée et la Région est reconnue comme chef de file de ce schéma.

La partie « Education Nationale » expose la déclinaison régionale du dispositif national « Parcours Avenir » dont l'objectif est de développer les capacités des élèves à s'orienter de la 6<sup>ème</sup> à la terminale.

Rappel du processus général : le document en cours d'élaboration est un schéma prévisionnel de l'orientation tout au long de la vie. C'est la première fois que l'Etat et la Région conduisent un tel travail.

Ce schéma est également inscrit dans un travail partenarial avec les partenaires sociaux avec un atelier dédié lors de la conférence sociale du mois de novembre

---

<sup>21</sup> Voir glossaire

2016 pendant lequel, la Région a sollicité l'ensemble des partenaires socio-économiques sur le thème de l'orientation.

Au sein de la commission OTLV<sup>9</sup> du CREFOP<sup>3</sup>, un travail de fond a été mené avec d'abord la mise à plat des deux services publics de l'orientation des ex-régions, ensuite un point sur les dispositifs de décrochage scolaire a été présenté, enfin, à deux reprises des réunions ont été organisées réunissant les têtes de réseaux des structures de l'AIOA<sup>20</sup> (le 16 février) et les opérateurs de ces mêmes structures (le 12 avril).

Ainsi un projet de schéma a été écrit, une version martyre, avec trois parties :

1-les principes et objectifs communs

2-le cadre de déploiement

3-des fiches actions (non encore écrites mais qui seront présentées à la commission OTLV<sup>9</sup> en septembre)

De plus, la gouvernance Etat-Région avec des réunions au moins une fois par an et le suivi dynamique avec des indicateurs pertinents seront mis en place. La commission OTLV<sup>9</sup> du Crefop<sup>3</sup> pourra ainsi mesurer la mise en œuvre du schéma, définir des indicateurs avec la Région et l'Etat, proposer des ajustements.

Pour la partie SPRO<sup>1</sup> Région :

Un objectif majeur : permettre à chaque citoyen de pouvoir s'orienter en toute connaissance de cause de façon choisie et non subie

Et trois ambitions :

- réaffirmer le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la Région afin de disposer d'un cadre commun d'intervention sur l'ensemble des territoires ;
- garantir la complémentarité entre les acteurs et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire : il s'agit de travailler sur un référentiel commun et partagé entre les opérateurs et l'articulation de l'offre de services pour garantir la fluidité des parcours ;
- donner à l'usager les moyens d'exercer son droit à l'orientation à travers le développement du plan régional AIO<sup>20</sup>. Pour cela, une série d'outils ou d'actions seront déployées avec une mise en visibilité des services ; un travail sur le contenu de l'information et sa qualité sera effectué avec un zoom spécifique sur le développement de la connaissance des métiers.

Pour la partie Etat du SPRO<sup>1</sup> le dispositif Parcours Avenir avec :

Des enjeux :

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

Et des objectifs :

Pour chaque élève de la classe de 6<sup>ème</sup> à la classe de terminale :

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

Les fiches actions (non encore écrites) :

Certaines fiches sont à ce jour des fiches méthodes, car il coexiste encore dans la région des dispositifs différents qui doivent converger : les méthodes de convergence sont donc expliquées dans ces fiches.

15 fiches actions dont 9 identifiées sous un portage Région puisqu'elles sont la déclinaison d'une des trois ambitions du Conseil régional, les autres seront conjointement portées par la Région et l'Education Nationale.

- Une fiche action conjointe intitulée gouvernance et pilotage du plan afin de suivre la mise en œuvre du schéma. Cela inclut les instances que la Région mettra en place au titre du SPRO<sup>1</sup> qui associeront également les services de l'Etat ;
- Une fiche communauté de métiers : dans cette fiche seront décrites toutes les actions qui seront mise en place pour organiser les échanges de pratique entre opérateurs avec l'objectif de rechercher la cohérence des interventions. Il peut s'agir à la fois d'outils mais aussi de temps de travail, d'ateliers...
- Une fiche programme d'appui et de professionnalisation dont le contenu a été confié au Carif-Oref<sup>4</sup> ;
- Une fiche Région sur la coordination spécifique des acteurs CEP<sup>8</sup> dont un des objectifs est de bien distinguer le périmètre d'intervention du SPRO<sup>1</sup> de celui du CEP<sup>8</sup> ;
- Une fiche référentiel qualité commun : elle devra être disponible rapidement car elle est très attendue. Il s'agit d'une part d'élaborer ce référentiel et d'autre part de faire en sorte que les opérateurs se l'approprient. Aussi faudra-t'il créer des instances et des instants où les opérateurs pourront échanger et partager ces critères ;
- Une fiche méthode conjointe Etat-Région sur la qualité de l'information et la connaissance des métiers et dédiée à la relation école-entreprise. Pour rappel, sur la grande Région existent encore deux académies avec deux façons différentes de gérer le service école-entreprises. La proposition est donc la suivante : à la fin de l'année scolaire, les deux services gérant la relation écoles-entreprises devront fonctionner de la même façon ;
- Une fiche action sur la découverte des métiers et des secteurs professionnels : il s'agit de soutenir au plan local et régional toutes les actions et toutes les manifestations qui concourent à la découverte des métiers et des secteurs professionnels lorsqu'elles permettent d'accueillir des publics mixtes ;
- Différents outils seront également proposés et font l'objet de fiches : le portail grand public orientation-formation-emploi existant en Franche-Comté et qui évoluera pour s'adapter à la grande Région et pourrait s'ouvrir également aux professionnels.

- Le numéro d'information sur les formations qui sera à terme une plateforme d'information sur les formations
- Le déploiement d'une application Web Cléor<sup>22</sup> destinée au grand public et qui permettra d'avoir accès à un premier niveau d'information pour élaborer son parcours d'orientation tout au long de la vie. Elle sera présentée à la commission au mois de septembre.

Parmi les 4 fiches outils, une seule à ce jour n'est pas destinée aux scolaires. Il s'agit du numéro d'information sur les formations. Une réflexion est à conduire avec les autorités académiques pour savoir si ce numéro peut/doit devenir un numéro d'information et d'orientation sur les formations tout au long de la vie, ce qui modifieraient considérablement les missions qui sont aujourd'hui confiées au numéro existant. Pour l'instant, cette fiche numéro d'information restera à destination des publics concernés par la formation continue. Toutefois, dans la partie méthode de cette fiche sera précisée qu'une réflexion est en cours pour l'ouvrir au tout public sachant qu'il existe déjà un numéro national d'information sur les formations à destination des scolaires porté par l'Onisep<sup>7</sup>.

Questions :

-Quel est le lien entre le portail et l'application WEB ?

Le portail est une fenêtre qui permet d'aller vers différentes sources d'informations dont l'application Web.

Remarque :

Aujourd'hui, c'est l'utilisateur qui vient vers les outils et les numéros d'information (la demande vient vers l'offre) mais il existe dorénavant d'autres outils qui permettent de renverser le processus : c'est l'offre qui va vers la demande ; un exemple d'outil issu de ce processus : Digischool.

- Une fiche est consacrée à la promotion du SPRO<sup>1</sup> afin de mettre en visibilité les services à la fois au sens « opérateurs » : où sont-ils et quel est leur périmètre d'intervention, à quelle question peuvent-ils répondre mais aussi au sens visibilité des différents outils. L'enjeu de cette promotion est de trouver une identité visuelle des opérateurs SPRO<sup>1</sup> donnant d'une part à l'utilisateur la garantie de la qualité du service et d'autre part aux opérateurs, l'assurance reconnue et partagée collectivement de leur appartenance au SPRO<sup>1</sup> ;
- Une fiche sur la complémentarité des solutions proposées aux décrocheurs et liée à celle de la connaissance des métiers et des secteurs : comment faire le lien entre un jeune qui décroche et les offres existantes sur le territoire comme les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ;
- Une fiche consacrée à la lutte contre le décrochage universitaire : l'objectif est de mobiliser l'ensemble des acteurs au niveau académique afin de faire des propositions à ce type de public.

Des expérimentations seront mises en place pour lutter contre le décrochage scolaire

---

<sup>22</sup> Voir glossaire

Remarque :

-les décrocheurs universitaires sont en général de très bons alternants car ils sont très motivés.

- Une fiche sur une consultation citoyenne : permettre aux citoyens de participer à l'amélioration continue du SPRO<sup>1</sup> avec la mise en place de comités consultatifs de citoyens.

Remarque :

-Il va falloir faire un travail important de promotion du SPRO<sup>1</sup> car il est totalement inconnu des usagers.

-de plus, il ne faut pas qu'il y ait de confusion pour les opérateurs : ils feront partie du réseau SPRO<sup>1</sup> mais ne perdront pas leur identité et leur particularité.

-il ne faut pas oublier non plus que l'orientation est toujours un parcours du combattant pour la majorité des gens.

-l'orientation est prise en compte dans le parcours de formation initiale mais il n'est pas existant dans la vie professionnelle or, les parcours professionnels linéaires seront de moins en moins fréquents.

-il n'y a pas de fiches sur l'allocation des moyens car d'une part, certaines missions sont difficilement quantifiables et d'autres sont déjà des financements région. Peut-être sera-t-il nécessaire de faire une estimation du coût mais globalement et non par fiches et s'interroger sur comment le présenter. Cela pourrait faire partie des indicateurs de suivi, tout en sachant que quantifier le temps consacré afin d'estimer un coût est délicat.

-Ce sujet soit être remonté au CPRDFOP<sup>6</sup>.

### **3) Questions diverses**

**Pas de questions diverses.**

La prochaine réunion de la commission « Orientation tout au long de la vie » est fixée au **11/09/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup> à Besançon.**

**Proposition d'ordre du jour :**

- Présentation des fiches actions détaillées (elles seront envoyées une semaine avant la réunion)

- Présentation de l'application Cléor<sup>29</sup>

- Calendrier des réunions à venir

- Questions diverses

## **Commission « Orientation tout au long de la vie »**

Réunion du 11/09/2017 dans les locaux d'Emfor  
Besançon

### **Présidée par :**

Mme Muriel VERGES CAULLET : Région BFC

Mme Anne DE ROZARIO : RECTORAT

<b>Etat</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
DIRECCTE			Séverine MERCIER
DRDFE		Catherine PISTOLET	

### **Représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CFDT			René GREGOIRE
CFE-CGC		EMFOR	

### **Représentants des organisations professionnelles d'employeurs**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
MEDEF		Elisabeth GINER	
UPA	Marie-Jeanne BONTEMPS		
FRSEA PERRIGOT			Noémie

### **Représentants des réseaux consulaires**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>	<b>Autres représentants</b>
CCI	Jean-Louis DABROWSKI		

**Représentants des organisations syndicales intéressées**

**Titulaires                      Suppléants                      Autres représentants**

FSU   Gérard MERCIER

**Invités :**

Région : Marie-Claire QUIERS

Région : Catherine LIGNIER

Région : Charlotte JUVING

FRSEA : Gilles DUQUET

EMFOR BFC : Fabienne CHALAS

EMFOR BFC : Christelle HOUGNINOU

**Excusés :**

UDES : Hervé BAULARD

CFE-CGC : Jean-Louis BOFFY

EMFOR BFC : Luce CHARBONNEAU

DRDFE : Delphine ZENOU

**Secrétariat permanent du CREFOP<sup>3</sup> BFC :**

Marianne STAAL, Marie-Pierre LEBLANC

**Ordre du jour :**

- 1) Approbation du compte rendu de la réunion du 06/07/17
- 2) Présentation des fiches action du schéma de développement du SPRO<sup>1</sup>
- 3) Présentation de l'outil Cléor<sup>29</sup>
- 4) calendrier des réunions à venir
- 5) Questions diverses

## **1) Approbation du compte rendu de la commission du 11/05/2017**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents.

## **2) Présentation des fiches actions du schéma de développement du SPRO<sup>1</sup>**

Rappel :

L'élaboration du schéma SPRO<sup>1</sup> est conjointe Etat (Education Nationale) et Région car en application de la loi de 2014, la compétence de l'orientation est partagée et la Région est reconnue comme chef de fil de ce schéma.

La partie SPRO<sup>1</sup> Région décline :

Un objectif majeur : permettre à chaque citoyen de pouvoir s'orienter en toute connaissance de cause de façon choisie et non subie.

Et trois ambitions :

-réaffirmer le pilotage et la coordination régionale et locale des acteurs par la Région afin de disposer d'un cadre commun d'intervention sur l'ensemble des territoires ;

-garantir la complémentarité entre les acteurs et la qualité de l'offre de service sur chaque territoire : il s'agit de travailler sur un référentiel commun et partagé entre les opérateurs et l'articulation de l'offre de services pour garantir la fluidité des parcours ;

-donner à l'usager les moyens d'exercer son droit à l'orientation à travers le développement du plan régional AIO<sup>20</sup>. Pour cela, une série d'outils ou d'actions seront déployées avec une mise en visibilité des services ; un travail sur le contenu de l'information et sa qualité sera effectué avec un zoom spécifique sur le développement de la connaissance des métiers.

Pour la partie Etat du SPRO<sup>1</sup> : le dispositif Parcours Avenir avec :

Des enjeux :

-une meilleure compréhension du monde économique et professionnel, des métiers et des formations pour éclairer les choix d'orientation de chaque élève ;

-un accompagnement renforcé des élèves et de leurs familles, notamment celles qui sont les plus éloignées de la culture scolaire, par les équipes éducatives en matière d'orientation tout au long du parcours scolaires ;

-une plus grande ambition professionnelle et sociale fondant le projet d'études et d'insertion de l'élève et passant par l'acquisition de diplômes et de qualifications ;

-une amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genres ;

-une réelle réversibilité des choix de l'élève et, par conséquent, la mise en œuvre des conditions lui permettant d'ajuster sa trajectoire dans le cadre des procédures d'orientation, de dispositifs innovants, de passerelles ;

-une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers ;

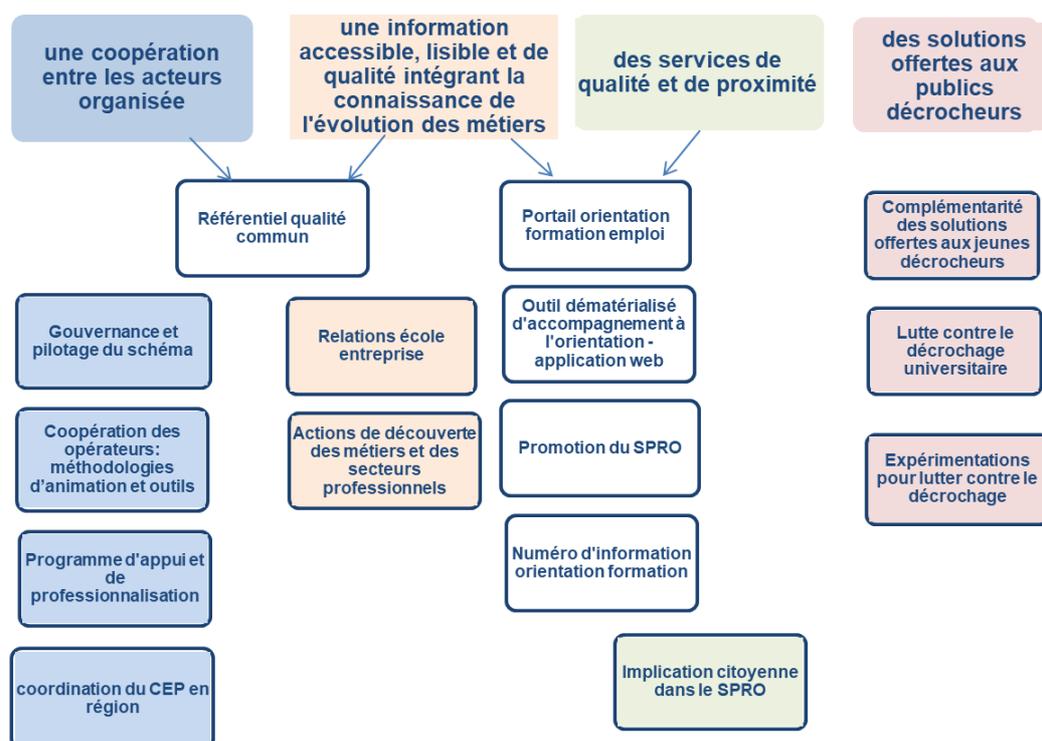
Et des objectifs :

Pour chaque élève de la classe de 6<sup>ème</sup> à la classe de terminale :

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

Les fiches actions :

15 fiches actions dont 9 identifiées sous un portage Région puisqu'elles sont la déclinaison d'une des trois ambitions du Conseil régional, les autres seront conjointement portées par la Région et l'Education Nationale.



- **Fiche 1 et 1bis Gouvernance et pilotage du schéma**

Mise en place d'une instance politique et d'une instance technique afin de piloter la mise en œuvre des priorités et des actions du SPRO<sup>1</sup>.

Mise en place de coordinations et d'animations régionale et territoriale.

Question : les groupes territoriaux sont-ils corrélés avec les bassins d'éducation ?

- Parler de la gouvernance et de l'animation du SPRO<sup>1</sup>, c'est parler du SPRO<sup>1</sup> du Conseil régional, c'est-à-dire des groupes territoriaux formés des futurs structures labellisées SPRO<sup>1</sup> par la Région. Le périmètre de ces instances infrarégionales n'est pas encore arrêté à ce jour. Les moyens humains disponibles vont être déterminants dans l'organisation de cette animation.

- **Fiche 2 et 3 : communauté de métiers et programme d'appui et de professionnalisation**

- Développer des outils et des méthodologies innovantes contribuant à la mise en réseau des acteurs et au développement d'un socle commun de connaissances et de pratiques ;
- Mettre en place annuellement, sur la base des besoins exprimés, un programme d'appui et de professionnalisation des opérateurs SPRO<sup>1</sup> complémentaire aux actions menées en interne à chaque réseau.

Remarque : le calendrier concernant la professionnalisation est un peu vague.

- La mise en œuvre du programme se fera sur l'année 2018. Mais des actions ont déjà été mises en place les années précédentes et doivent être prise en compte.

- **Fiche 4 Coordination du CEP<sup>8</sup> en région :**

Mettre en place une coordination régionale spécifiquement dédiée à la mise en œuvre et au suivi du Conseil en évolution professionnelle afin de :

- Garantir une réponse de proximité et un égal accès des publics sur tout le territoire à l'offre de service en matière de CEP<sup>8</sup> ;
- Faciliter la lisibilité et le recours à l'offre de service CEP<sup>8</sup> ;

Question : pourquoi seulement l'Etat et la Région dans l'instance technique ?

- La fiche est mal formulée car en fait c'est l'Etat qui est en charge de faire remonter les indicateurs au niveau national et la Région doit coordonner les acteurs. Il est important que les deux institutions aient un espace pour discuter

des indicateurs. Quoiqu'il en soit, la fiche sera réécrite pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

De plus, il y aura une mise en cohérence du système CEP<sup>8</sup> existant sur la Bourgogne sur la grande Région.

- **Fiche 5 Critères qualité communs :**

Définir des critères qualité faisant partie intégrante du cahier des charges SPRO<sup>1</sup> et proposant des représentations communes pour ce qui concerne « l'accueil information ».

Les objectifs sont :

- Définir les conditions de délivrance des services et garantir la qualité de l'offre quelle que soit la structure à laquelle les usagers s'adressent ;
- Mettre les acteurs en réseau à travers la construction d'un cadre commun d'intervention ;
- Disposer d'outils et représentations communes de l'accueil information orientation.

La construction de ces critères se fera en prenant en compte l'existant.

- **Fiche 6 Relation école entreprise**

Les régions ont fusionné mais pas les académies. L'objectif est de créer une cellule école-entreprises Région Académique.

La Région sera partenaire.

Remarque :

-Il faudrait utiliser ou créer d'autres outils plus attractifs pour les jeunes en prenant en compte l'existant.

- De nombreux dispositifs, à l'exemple du Parcours Avenir, permettent le contact direct du jeune avec l'entreprise

- L'enjeu ne se résume pas au stage que le jeune peut faire dans une entreprise, il s'agit également de la découverte et de la compréhension par le jeune du monde économique.

- Il existe des initiatives en ce sens : comme les salons SMILE.

- Des ZE sont en déficit de personnes ressources mais force est de constater que certaines entreprises ne sont pas très attractives pour les jeunes. Il faudrait aider ces entreprises à améliorer leur image et leur communication (volets pédagogiques).

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

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

- Permettre aux usagers de faire des choix éclairés ;
- Diversifier les choix d'orientation ;
- Favoriser une meilleure connaissance des métiers.

- **Fiche 8 Portail orientation formation emploi**

Mettre en place une procédure d'évolution du portail existant en Franche Comté afin d'une part d'adapter l'outil à l'échelle de la grande Région et d'autre part de rechercher les évolutions nécessaires pour répondre encore davantage aux préoccupations et aux besoins des acteurs et des utilisateurs. Les objectifs sont :

- Apporter de la lisibilité aux publics sur les outils d'information sur l'orientation ;
- Coordonner les outils d'information existants.

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

Faire évoluer l'outil bourguignon à l'échelle de la grande Région afin d'élargir les informations diffusées et le public visé. Il s'agit de permettre aux publics d'obtenir un premier niveau de réponse sur les questions relatives à la formation et à l'orientation.

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

Une application Web est en cours d'élaboration (Cf. point 3 de l'ordre du jour). Elle est accessible sur différents supports et permet d'accompagner de façon progressive et personnalisée les projets professionnels des usagers grâce à un système de « chaînage » des informations sur les métiers, la formation et l'emploi. Les objectifs sont :

- Assurer la lisibilité et l'accessibilité de l'information pour tous les publics ;
- Promouvoir et coordonner la diffusion d'une information gratuite complète et objective sur les métiers, les opportunités d'emploi, les formations et les certifications ;
- Faire une place aux outils dématérialisés d'information et d'élaboration des projets professionnels.

Question :

Quel est le lien entre le portail et l'application WEB ?

- Le portail est une fenêtre qui permet d'aller vers différentes sources d'informations dont l'application Web.
- **Fiche 11 Promotion du SPRO<sup>1</sup>** Mettre en œuvre une campagne de valorisation du SPRO<sup>1</sup> composée d'une charte graphique, d'une campagne de communication, d'outils d'information sur les lieux ouverts au public et leurs conditions d'accueil. Les objectifs poursuivis sont :
  - Valoriser, rendre visible le SPRO<sup>1</sup> pour le rendre accessible ;
  - Créer un sentiment d'appartenance à un réseau pour les acteurs ;
  - Promouvoir la qualité des services.
- **Fiche 12 Implication citoyenne dans le SPRO<sup>1</sup>** Créer un comité consultatif et participatif de citoyens qui pourra donner un avis sur les projets et les actions mises en œuvre dans le SPRO<sup>1</sup>, sera force de proposition et participera à l'observation et au suivi des actions et des outils.

Mettre en place un panel citoyen afin de mesurer leur satisfaction sur certains dispositifs. L'objectif poursuivi est l'amélioration permanente du SPRO<sup>1</sup>

Remarques :

- Des actions très concrètes peuvent être menées : ex de l'expérimentation de Cléor<sup>29</sup> avec les usagers.
- D'autres régions ont commencé à mettre en place des comités de citoyens. Des groupes existent et sont consultés régulièrement.
- Ces dispositifs seront construits avec la direction de la communication et le cabinet de la présidente de région.
  - **Fiche 13 Gouvernance de la prise en charge des jeunes décrocheurs-champs de la remédiation**

Instaurer un comité de remédiation au niveau régional au sein du CREFOP<sup>3</sup> en lien avec le comité Prévention-Intervention du rectorat ;

Coordonner les plateformes de suivi et d'accompagnement des PSAD<sup>17</sup>.

Il s'agit de conduire une action conjointe Etat/Région en faveur des jeunes en situation de décrochage de la formation initiale.

- **Fiche 14 Expérimentation pour lutter contre le décrochage scolaire**

Il s'agit de participer au projet de recherche « du refus scolaire au suivi psychiatrique ».

C'est une expérimentation pour quelques établissements scolaires : comprendre et appréhender les premiers signes qui vont alerter les acteurs sur le décrochage : c'est une approche clinique, de recherche sur plusieurs années.

Remarque :

- Ce sujet a été abordé dans le copil du CPRDFOP<sup>6</sup> : d'autres pays ont mené des recherches sur le même thème.

- « Suivi psychiatrique » est le terme professionnel utilisé dans ce projet au niveau national : c'est la phobie de l'école. Mais le refus scolaire n'est pas forcément lié à un problème psychiatrique. Lorsqu'il y a décrochage, ce sont les services sociaux et médicaux qui sont alertés en premier.

- C'est un domaine très limité de recherche sur le décrochage. L'objectif de cette recherche est de dire : « attention ! Il n'y a pas maladie ».

- Le mot psychiatrique est heurtant, il est demandé qu'un autre adjectif soit inscrit dans la fiche.

- **Fiche 15 Lutte contre le décrochage universitaire : aide à la réussite des étudiants**

Etablir un état des lieux des données existant sur le sujet ;

Conduire un état des lieux des actions déjà mises en œuvre et de leurs effets connus et à partir de ces éléments définir une politique commune régionale sur la base d'axes directeurs partagés.

### **3) Présentation de l'outil Cléor :**

Cléor<sup>29</sup> est un outil d'appui à l'orientation et à l'évolution professionnelle à destination de tous les publics. Il est axé sur les besoins exprimés par les usagers en termes d'informations sur un métier et un territoire. Une mise à jour régulière des informations y est incluse. Cet outil privilégie les nomenclatures nationales (Rome, certif info, etc.) permettant de chainer les informations emploi-recrutement-formation enrichies d'informations régionales. Il se décline sous forme d'application web compatible sur smartphones et sur tablettes.

Cléor<sup>29</sup> est le fruit d'un travail partenarial entre trois régions et a déjà été testé avec des publics variés et des professionnels de l'orientation. C'est un outil non figé : des sondages réguliers seront fait auprès des utilisateurs afin de le faire évoluer en fonction des besoins.

Il dispose de trois entrées (métiers, secteurs, compétences) ; d'un module de recherche pour identifier le métier sur lequel l'utilisateur recherche de l'information socio-économique. Les écrans de résultats se répartissent en 6 thèmes :

- **Découvrir le métier** (quel est le métier ? Combien d'emplois sur le territoire ? Quel est le profil des actifs ? Comment évolue le métier ?) ;
- **Démarcher** (dans quel secteur d'activité trouve-t-on ce métier ? Où se situent les établissements employeurs ?...) ;
- **Travailler** (quels sont les conditions d'embauche et les salaires moyens ?...)
- **Rechercher** (Ce métier recrute-t-il ? Y a-t-il une saisonnalité pour les offres ?...)
- **Evoluer-se reconvertir** (quelles sont les principales mobilités professionnelles accessibles à partir de ce métier ?...)
- **Se former** (quelle est l'offre de formation aux niveaux régional et national pour accéder à cet emploi,...).

Une synthèse PDF peut être éditée reprenant les éléments les plus importants de la recherche effectuée et permettant de disposer des adresses des établissements employeurs.

L'élaboration et la mise en service de cet outil n'a demandé aucun budget supplémentaire.

#### **4) Calendrier des réunions à venir**

Lundi 27 novembre 14h30-16h30 Emfor<sup>11</sup> site de Dijon

Lundi 15 janvier 14h30-16h30 Emfor<sup>11</sup> site de Besançon

Lundi 19 mars 14h30-16h30 Emfor<sup>11</sup> site de Dijon

Lundi 14 mai 14h30-16h30 Emfor<sup>11</sup> site de Besançon

#### **5) Questions diverses**

**Pas de questions diverses.**

La prochaine réunion de la commission « Orientation tout au long de la vie » est fixée au **27/11/2017 à 14h30 dans les locaux d'Emfor<sup>11</sup> site de Dijon.**

**Annexes**

**COMPTES-RENDUS  
DES REUNIONS  
SECTORIELLES**

## SOMMAIRE

1.1.1 Agriculture.....	126
1.1.2 Agroalimentaire.....	129
1.1.3 Artisanat.....	131
1.1.4 BTP.....	134
1.1.5 Commerce de gros et de détail.....	137
1.1.6 Métallurgie – Plasturgie et Industrie automobile.....	139
1.1.7 Services à l’automobile et à la mobilité.....	142
1.1.8 Transport Logistique.....	145
1.1.9 Sanitaire .....	148
1.1.10 Social.....	151

## Agriculture

Date et lieu	28 mars à Besançon
Participants	DRAAF – DIRECCTE – CREFOP – APECITA – Chambre régionale d’agriculture – Pôle Emploi – CPRE - C2R/EFIGIP – Conseil régional

### SYNTHESE

*Sujets traités à l’issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Renouvellement des actifs

8200 recrutements annoncés (enquête 2016 sur les Besoins de Main d’œuvre de Pôle emploi). Environ entre 10 et 20% maximum de besoins nets (création ou remplacement). Appui sur les groupements d’employeurs pour offrir des compléments d’activités pour tendre vers des emplois permanents ,et ne pas maintenir des salariés dans la saisonnalité.

Pour l’APECITA entre 500 et 550 offres d’emploi / an. 60% de CDI qualifiés (l’emploi saisonnier n’est pas traité par l’Apecita mais par l’ANEFA BFC qui gère la bourse à l’emploi de la production agricole). La présentation d’EMFOR ne couvre pas l’ensemble de l’activité de l’APECITA (coopératives par exemple). L’activité de transformation relève en effet de l’industrie agroalimentaire et a fait l’objet d’une réunion ad hoc.

A noter des difficultés de recrutement notables notamment sur la maintenance de véhicules agricoles, sur les chauffeurs et les technico commerciaux de matériel et agrofournitures.

Globalement, la profession souligne que le salariat agricole est insuffisamment valorisé en formation initiale.

En viticulture, des postes à haut niveau de qualification sont nécessaires (appui à l’exploitant notamment). Le besoin de polyvalence est caractéristique du secteur également. Un fort besoin de tractoristes est mentionné. Les formations initiales ne forment pas suffisamment à cette activité.

#### Attractivité des métiers

L’offre de formation existe et est performante pour la profession. Une des principales difficultés est liée à l’information et au remplissage des sections de l’agriculture (dévalorisation de la filière agricole au niveau des collèges, CIO....). la profession regrette également que les établissements agricoles ne soient pas systématiquement associés aux comités de bassin. La question de la professionnalisation des acteurs du SPRO sur les métiers du secteur agricole est posée.

La profession note le manque d’un salon des métiers régional.

#### Impacts du numérique

Les activités de conduite et d’entretien de plus en plus sophistiquées, l’usage de drones, la robotisation du travail du sol, les robots de traite...enrichissent les

perspectives d'emploi. La profession s'empare de ces opportunités mais l'absence de haut débit peut en freiner le développement.

### Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Au-delà de l'existant (produire autrement), la formation est en 1<sup>ère</sup> ligne sur d'autres sujets :

- L'adaptation permanente nécessaire due notamment aux aléas climatiques
- Le développement des circuits courts et de la transformation est davantage consommateur de main d'œuvre (Peut-être pourvoyeur de main d'emploi si le modèle économique est solide. Reconversion possible pour certains salariés mais besoin de poly compétences.
- La gestion des différents modes de productions au sein d'une même entreprise

### Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

Pour la profession, globalement, l'offre de formation maille bien le territoire et est adaptée. Ce maillage permet également de développer la formation continue en proximité.

La formation par BTS est valorisée par la profession et elle regrette que sur certains territoires elle soit sous-dimensionnée. La question du continuum CAP, Bac Pro et BTS est posée, ce cursus peut s'avérer compliqué dans les formations du secteur agricole et notamment pour les apprentis. C'est un défi pour l'appareil de formation et les entreprises et il convient que la DRAAF et le CRBFC s'en emparent.

### Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Modularisation et CQP permettent d'adapter la formation aux besoins de façon personnalisée.

Pour la profession, l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans peut favoriser le retour à l'emploi de jeunes.

### Autres sujets qui questionnent l'offre de formation

Problème de l'accès à l'information sur la formation pour les salariés. Le conseil en évolution professionnelle est sous-utilisé.

Agir sur la mobilité et l'hébergement en région rurale et en même temps offrir une offre de formation en proximité des territoires.

La transformation comme enjeu de développement pour les entreprises du secteur.

### Enjeux prioritaires en matière de formation

Enjeu en matière d'information et d'orientation

Favoriser une offre de formation qui participe de la dynamique des territoires ruraux.

Agir sur les questions de mobilité et d'hébergement notamment en milieu rural

## Travail partenarial

Souhait d'être davantage associé en amont de l'achat des formations pour préciser des éléments fondamentaux du cahier des charges des formations destinées aux demandeurs d'emploi (contenus métier)

Projet d'extension du COT existant à l'ensemble de la région.

Maillage local intéressant pour la remontée de besoins de formation (comité emploi formation).

## Agroalimentaire

Date et lieu	23 mars 2017 à Dijon
Participants	ARIA Bourgogne – ARIATT – Rectorat – Direccte – DRAAF – Pôle Emploi – CREFOP – C2R/EFIGIP – Conseil régional

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Renouvellement des actifs

Un manque général d'attractivité des métiers du secteur. Comment rendre les parcours professionnels attractifs ? Quel parcours de formation pour ceux qui rentrent au niveau V ou IV ?

Nécessité d'identifier les situations de temps partiels et de précarité (CDD/CDI et saisonnalité). Quelle situation métier par métier et quelle évolution ?

Ce sont davantage des difficultés de recrutement qui sont évoquées. Le métier de commercial est tendu en raison d'un turn-over important. Le recrutement d'une part de chefs d'équipes de productions, d'autre part sur des fonctions support de BTS comptabilité est également compliqué. Le travail de la viande et les emplois de conducteurs de ligne sont en tension.

R&D et qualité sont des métiers saturés, attention à ne pas surdimensionner l'offre de formation

#### Regard sur la formation initiale

Les cursus de formation existent et satisfont la profession. Une alerte est toutefois émise sur la nécessité de maintenir une offre de proximité. Le cas échéant, des problèmes de mobilité et d'hébergement sont dénoncés.

Les entreprises ne pâtissent pas d'un déficit d'offre de formation en formation initiale. Lorsque c'est le cas elles y pallient par la formation continue (dont POE)

#### Cohérence des voies de formation (FI et FC)

RAS

#### Impacts du numérique

Les métiers de production vont évoluer avec l'intégration du numérique (évolution des métiers, des compétences et des qualifications). En matière de formation continue, l'investissement est important en faveur des salariés. Appui sur CLEA pour le passage à l'automatisation (maîtrise du numérique)

#### Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

RAS en matière de formation

## Autres impacts

Engagement dans la RSE de l'ARIATT, actions mises en œuvre sur la santé (ergonomie des postes)

## Sujets divers sur la formation

Manque de connaissance du public collégien des métiers de l'IAA. Déficit de moyens au niveau de l'ARIA pour en faire la promotion.

Peu de mobilisations des fonds OPCA par les entreprises bourguignonnes (qui sont souvent petites et peu informées)

Effort formation > à la moyenne (tutorat, qualité en interne, management de proximité...)

Des besoins en maintenance dans les années à venir, or les jeunes, sur ce cursus s'orientent plus vers l'automatisation alors qu'il y a encore de nombreuses machines qui demandent une maintenance classique : décalage entre la formation et la réalité du travail à effectuer (deux technologies ayant 20 ans d'écart).

Des problématiques de formation sur les managers de proximité

Place du campus des métiers : peut-être un axe à travailler pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes ?

## Enjeux prioritaires en matière de formation

Attractivité des métiers (dont identification de la diversité des métiers de ce secteur)

Construction des parcours professionnels au sein des entreprises du secteur, d'autant que le secteur est un des secteurs qui recrute encore des personnes non qualifiées.

Intégration du numérique (robotisation, automatisation...)

*A reprendre de façon transversale : question de la transmission des entreprises  
Question des groupements d'employeurs (double ou triple compétences) sur les territoires pour compléter les temps partiels. Les entreprises de l'IAA semblent peu enclines à être à l'initiative et porter un GE, davantage à s'intégrer dans une démarche existante.*

## Travail partenarial

Souhait de la profession d'être étroitement associée au montage de formations collectives (demandeurs d'emploi notamment)

Volonté de s'inscrire dans une contractualisation type CAPECO. Etude lancée à l'initiative de l'Etat qui préfigurerait un éventuel futur contrat.

## Artisanat

Date et lieu	5 Avril 2017 à Dijon
Participants	UPA BFC – Chambre de métiers interdépartementale BFC – Pôle Emploi – EMFOR – Conseil régional BFC

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Renouvellement des actifs/Evolutions

L'artisanat est présent sur tout le territoire bourguignon franc-comtois (rural et urbain). Le nombre d'entreprises artisanales, en milieu rural, est plus important que les établissements agricoles. Les entreprises artisanales assurent des services de proximité et de réhabilitation du bâti.

La problématique Emploi/formation est liée directement au développement et à l'aménagement des territoires. Le travail à mener porte sur les moyens à mettre en œuvre pour inciter les personnes formées à rester dans les territoires ruraux pour les faire vivre :

- Travailler sur l'attractivité des territoires en termes de mobilité (obstacle pour l'apprentissage), d'accueil en zone rurale
- Réaliser un sourcing sur les jeunes de proximité et les besoins en compétences des entreprises du bassin.

L'artisanat connaît des difficultés de recrutement en apprentissage.

Pour les représentants de la profession, ce secteur souffre d'un déficit d'image et est peu attractif (« voie de garage », manque de jeunes dans certains métiers). D'une part, toujours selon les représentants de la profession, les publics s'orientant dans ces formations le font par défaut et manquent de motivation, voire de savoir-être.

L'orientation des jeunes publics est liée à l'environnement dans lequel il évolue (familial, réseaux sociaux, ...). D'autre part, en raison de la crise, les entreprises ont un niveau d'exigences plus élevé, ce qui réduit le temps d'adaptation du jeune dans l'entreprise. Dans ce contexte, l'entreprise favorise davantage sa fonction productrice au détriment de la formation.

Les entreprises sont confrontées à des problématiques de management et n'ont pas le temps ni les moyens de se former à ces compétences (Favoriser la fonction formation au sein de l'entreprise).

Les actions à mener portent sur la préparation des jeunes au monde de l'entreprise (codes du monde du travail, sécurité, ...) et également sur l'adaptation de l'entreprise aux jeunes générations (choc générationnel)

L'artisanat est un secteur qui favorisait la reprise d'entreprise. Or c'est moins le cas aujourd'hui. Le chef d'entreprise ne crée pas suffisamment les conditions à la reprise de son activité, souvent par méconnaissance des leviers utiles mis à disposition. L'artisan a plus besoin d'un accompagnement à la création/reprise que d'aides

diverses, d'autant qu'une entreprise reprise est plus pérenne qu'une entreprise créée.

### Offre de formation

Privilégier les formations de niveau V et IV (besoins des entreprises) comprenant un socle commun de compétences, le niveau V pouvant être dispensé dans des centres de formation de proximité (CFA).

Favoriser la formation de qualité en créant des CFA ou pôles de référence sur des métiers pour les niveaux supérieurs, mais pas au détriment d'autres CFA et/ou de l'équilibre territorial.

Les besoins en formation sur certains métiers (peu de demandes et une offre qui obligent à la mobilité) sont difficiles à combler. Une des solutions pourrait être de développer la mixité des publics offerte par certains établissements, ce qui permettrait de répondre à la problématique de proximité, de compétences et de mobilité.

### Impact du numérique

Le numérique s'imposera à l'artisanat, mais il ne pourra pas remplacer le geste professionnel. Certains artisans se sont d'ores et déjà lancés dans la numérisation de certaines fonctions, notamment dans la production en petite série ou la gestion administrative et commerciale (numérisation de pièces, relations commerciales).

Des formations continues sont mises en place pour favoriser l'utilisation du numérique par les personnes les plus réticentes.

### Impact de la transition écologique/énergétique

L'artisanat devra s'adapter aux nouvelles attentes du consommateur qui est sensible à toutes les nouvelles pratiques (mise en place des circuits-courts par les agriculteurs par exemple).

Les évolutions des métiers liées à la transition écologique sont intégrées dans les référentiels nationaux et les formations correspondantes.

Pour les représentants de la profession, les niveaux de formation sont en baisse tant dans l'acquisition des connaissances générales que professionnelles. Les CAP en deux ans devraient être complétés par des mentions complémentaires afin de combler certaines lacunes. Le niveau des jeunes à l'entrée en formation est faible.

### Enjeux prioritaires

- Développer l'attractivité des territoires et des métiers
- Favoriser la promotion de l'apprentissage sur une grande échelle (pendant les périodes de recrutement,...)
- Développer les stages en entreprises pour les 14-16 ans, pendant les vacances
- Renforcer l'attractivité des CFA Bourgogne Franche-Comté
- Former les maîtres d'apprentissage
- Diversifier l'offre de formation, favoriser l'offre de formation courte, technique, spécialisée (titre professionnel)

### Travail partenarial

- Travailler dans un cadre plus élargi pour favoriser l'échange
- Organiser des échanges inter-secteurs sur des thématiques transversales

## BTP

Date et lieu	27 Mars 2017 – Dijon
Participants	Pôle Emploi – FFB – Direccte – CPREF - FRTP – Rectorat - ADEME – Bourgogne Bâtiment durable – CAPEB – Conseil régional – EFIGIP/C2R

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Etat des lieux / Perspectives

Le secteur de la construction se caractérise par un salariat essentiellement masculin, plus jeune que la moyenne des autres secteurs, une forte proportion d'ouvriers, notamment qualifiés, de non-salariés (artisans) et un recours assez important au travail intérimaire. Le secteur se distingue également par une forte proportion de salariés travaillant dans de petits établissements.

Les entreprises de la construction sont confrontées à un contexte économique toujours morose qui pèse sur leur activité et sur le nombre d'emplois.

Le secteur, tout particulièrement celui des travaux publics, est fortement dépendant des commandes publiques dont le niveau est très limité actuellement.

Outre les mutations économique, écologique et énergétique, l'ensemble des métiers du bâtiment est confronté à une révolution numérique.

Les entreprises se sont formées et adaptées pour répondre aux exigences réglementaires, mais les donneurs d'ordre sont très en retard dans la mise en œuvre des nouvelles réglementations.

Les évolutions font émerger des besoins en termes de transversalité des métiers et communication sur un chantier. Les entreprises des TP se structurent de plus en plus autour d'activités de service (travaux d'entretien)

La FRTP travaille sur la transmission des savoirs, des expériences et la polyvalence des personnels.

Le secteur de la maintenance des équipements tend à se développer : utilisation de plus en plus des objets connectés, des équipements pointus, ce qui demande un réel savoir-faire.

Parallèlement, les entreprises doivent se montrer plus offensives sur le plan commercial en anticipant davantage les besoins et en recherchant de nouveaux marchés.

Ces facteurs de changement nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences pour les actifs aussi bien dans le domaine du numérique que des relations commerciales.

Dans le cadre des créations-reprises d'entreprises, les futurs dirigeants doivent également se doter d'outils techniques leur permettant de répondre au mieux aux attentes des clients et des marchés.

La profession est confrontée à un double problème : une baisse du niveau général des jeunes sortants de l'école et une augmentation des taux de rupture des contrats d'apprentissage.

### Renouvellement des actifs

Le secteur des travaux publics est touché par une baisse des effectifs depuis 2008, alors que le bâtiment connaît désormais une évolution dans le recrutement. Les entreprises recrutent plus des BAC + 2 ou CAP.

Les niveaux de qualification de base tendent à augmenter, car les métiers, les installations, les matériaux sont plus complexes.

### Impact du numérique

Le numérique change l'approche des métiers (diagnostic par drone, pratiques commerciales pour être valorisé) et est très présent dans le quotidien (utilisation de smartphone, tablettes).

Le développement du numérique passe à la fois par un changement culturel au niveau des entreprises (culture du papier très présente, notion de travail partagé), et également des maîtres d'ouvrage qui doivent en tenir compte dans la création de leur projet.

Les outils numériques sont utilisés de façon inégale par les entreprises.

### Impact de la transition écologique (et/ou énergétique)

63 % de ce qui est recyclable est recyclé sur les chantiers. Le travail sur cette thématique est confié aux industries associées aux TP spécialisées dans la recherche de matériaux, matériels respectant les contraintes environnementales

La transition écologique a un impact en termes de marché : émergence d'une offre nouvelle de services (Début du génie-écologique, biodiversité, développement de l'éolien).

La performance énergétique est une obligation dans le bâti neuf (réglementation). Il faut donc la mettre en œuvre. La qualité environnementale est visée à l'horizon 2050, cela nécessite des équipements techniques, de la conception et une capacité à mettre en œuvre des matériaux nouveaux avec des exigences de qualité.

Dans la construction, il y a une prise de conscience de la qualité sanitaire des espaces intérieurs, qui inclue la qualité de l'air intérieur, ce qui implique des connaissances dans les matériaux polluants ou non, ou qui peuvent porter atteinte à la santé. Cette prise en compte de la santé environnementale va intégrer la réglementation de façon progressive.

## Formations

Le bac pro en 3 ans ne répond pas aux attentes des entreprises, car les jeunes ne sont pas employables à la sortie, à moins d'y adjoindre des formations complémentaires en alternance pour l'acquisition de la technique (gestes) et du savoir-être. Dans le même temps, le CAP permet d'acquérir un savoir-faire et savoir-être.

Développement des formations avec une approche par compétences (Bloc de compétences) et non par métier spécifique.

Les référentiels de formation sont en cours de rénovation.

L'apprentissage à 30 ans va nécessiter une évolution des pratiques professionnelles et d'enseignement. Les branches souhaitent être associées à cette expérimentation et sont dans l'attente d'informations plus précises, afin de pouvoir s'approprier le dispositif.

Fonction support et compétences transversales : Dans les petites entreprises ou dans le cas de la création d'entreprises, l'accompagnement par des formations fonction support, RH, administrative, démarche commerciale...est nécessaire.

## Enjeux prioritaires en matière de formation

- Enjeux du CAPÉCO par un élargissement du périmètre
- La formation initiale, l'orientation et la complémentarité des voies de formation (observer les ruptures, les analyser)
- Intégrer le sujet des publics prioritaires, la mixité des publics
- Orientation (objet de contributions) : accès des secteurs aux périodes d'orientation afin de recruter les jeunes motivés en leur proposant une image positive des métiers (éviter les orientations par défaut, repenser la semaine de découverte)
- Déploiement de la fibre pour favoriser le numérique et permettre l'accès à de nouveaux marchés – évolution/développement de formations de filières

## Travail partenarial

- Cadre privilégié CAPÉCo
- Concertation de la CPREF selon un rythme régulier
- Mutualisation des moyens entre les organismes de formation
- Relancer certaines instances comme le comité emploi bâtiment, qui sont des lieux d'échanges sur les besoins et adaptations
- Cellule de veille prospective Emfor BFC

## Commerce de gros et de détail

Date et lieu	3 avril 2017 à Dijon
Participants	RECTORAT – CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE BFC – POLE EMPLOI – EMFOR - CRBFC

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Tendances / perspectives

Les évolutions technologiques font peser une incertitude sur le secteur. A titre d'exemple, le développement du commerce électronique a des conséquences sur le commerce physique. D'autres facteurs tels que la désertification des centres villes et des zones rurales au profit des zones commerciales, la libéralisation des périodes de soldes influent également sur le secteur.

Pôle emploi note, d'après une étude interne, que 60% des offres déposées sont des contrats de 2h à moins de 3 mois.

#### Renouvellement des actifs

Des tensions sont identifiées sur le métier d'attaché commercial (qui nécessite maturité, indépendance, mobilité). L'image du métier est bonne mais la rémunération, liée au résultat, reste problématique et crée un décalage entre les attentes et la réalité.

#### Regard sur la formation initiale

Un développement plus harmonieux de l'offre entre les deux académies est souhaité. A titre d'exemple, le bac pro accueil, relation clients et usagers (ARCU) est très bien représenté sur l'académie de Dijon et beaucoup moins sur Besançon (absence en l'occurrence sur Besançon). Un rééquilibrage pourrait-il être envisagé sur la durée du CPRDFOP ? Il s'agit en outre, dans le cas du bac pro ARCU, d'une formation assez transversale (comme beaucoup d'autres du domaine), qui permet de s'insérer également dans le secteur de l'hôtellerie- restauration ou de l'aide à la personne. Ce constat implique donc de mesurer les potentialités d'insertion au-delà du seul secteur du commerce (et donc de son poids économique sur le territoire d'implantation de la formation)

L'incitation forte à poursuivre les études après le bac-pro nécessite d'envisager l'implantation des BTS en proximité des niveaux IV.

#### Cohérence des voies de formation (FI/FC)

Les petits commerces développent peu de de stratégie RH / GPEC. Le choix de recourir à tel ou tel type de contrat (en alternance notamment) ou dispositif de formation relève davantage de l'opportunité.

L'expérimentation apprentissage 25-30 ans serait plutôt à envisager sur la formation supérieure (> bac) mais pose la question de la formation des tuteurs et de la rémunération des apprentis compte-tenu de leur âge.

### Impacts du numérique

Intérêt pour les entreprises de bonne taille, de développer l'activité e-commerce. Plus difficile dans la mise en œuvre opérationnelle pour les plus petites entreprises. Les CCI ont sensibilisé les commerçants de détail au commerce électronique via des outils adaptés par exemple Achat ville. Compte tenu de l'acculturation des commerçants il va être nécessaire d'envisager de nouvelles stratégies d'accompagnement.

A titre informatif, est mentionnée l'action du pôle numérique de la Nièvre (en structuration) et l'ouverture d'une école de marketing Digital « DIGISUP » portée par la CCI de la Nièvre.

Développer la formation semble nécessaire mais il convient de bien envisager les cibles en termes d'entreprises.

Nouvelles compétences en matière de gestion des stocks, logistique, marketing numérique, relation avec les fournisseurs, aménagement des boutiques (cabines virtuelles ...) et « accueil numérisé du client »...

### Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

La notion de circuits-courts a intégré les référentiels.

### Enjeux prioritaires en matière de formation

Rééquilibrage de l'offre de formation initiale sur le périmètre de la grande région  
Amélioration de la connaissance en amont par la mise en place d'un observatoire des métiers et de l'insertion

A noter qu'un observatoire de la transmission d'entreprises (Bourgogne Franche-Comté) associant les Chambres de commerce et d'artisanat va se développer et un projet d'observatoire du commerce est envisagé. Il devra être articulé avec un éventuel observatoire des métiers.

### Travail partenarial

Les métiers du commerce évoluent rapidement, ce qui nécessite d'approfondir la connaissance du secteur, le partage d'information et de définir une stratégie commune, par le biais de rencontres régulières autour des métiers et des formations du secteur.

En termes méthodologiques, renforcer le processus de décision en matière d'évolution de la carte des formations en s'attachant à mieux porter à connaissance et prendre en compte la singularité de chaque situation locale afin de mieux mesurer l'impact des choix.

## **Métallurgie – Plasturgie et Industrie automobile**

Date et lieu	24 Mars 2017 – Dijon
Participants	Pôle véhicule du futur – Rectorat (DAFPIC) – Allizé Plasturgie – Direccte – Pôle Emploi – EFIGIP – C2R – UIMM - Pôle nucléaire Bourgogne – CRBFC (DFDE)

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Etat des lieux / Perspectives

Certains métiers du secteur de la l'industrie (soudeurs, réglers, techniciens de maintenance, assembleurs, usineurs, tuyauteur...) connaissent des tensions dans leur recrutement depuis de nombreuses années.

Il est partagé par les participants qu'il ne s'agit pas en 1<sup>er</sup> lieu d'un problème de formation (l'appareil de formation existe) mais d'un déficit de candidats et que les actions menées de longue date par les professionnels n'ont pas permis de le résoudre (au mieux d'en amortir les effets).

Pour le secteur de la métallurgie, les recrutements sont davantage liés au renouvellement des actifs qu'à des créations nettes. Il est cité le cas de la filière nucléaire qui, quelques temps après avoir licencié en nombre, recrute actuellement massivement (en plus d'autres filières).

Les métiers de ce secteur évoluent, mais ne changent pas fondamentalement. Les ouvriers doivent être polyvalents (connaissance de l'évolution réglementaire et technologique, conditions d'hygiène et de sécurité, qualité des produits utilisés, ...). Le secteur de l'automobile doit faire face à de nombreux enjeux et s'adapter notamment au changement des attentes des consommateurs en termes de solutions de mobilité (auto-partage, usage plus que propriété), aux contraintes environnementales et aux évolutions technologiques (véhicules autonomes, connectés, légers).

Pour répondre à ces défis, le constructeur automobile régional et ses principaux équipementiers investissent fortement dans la recherche et l'innovation.

La situation économique de la filière automobile est la suivante :

- augmentation du chiffre d'affaires des entreprises et des productions autour des usines de Sochaux, Mulhouse, et accroissement des volumes de production jusqu'en 2020-2022. Le cœur d'activité de ces industries est plus tourné vers la recherche, l'innovation de productions spécifiques.
- et inversement, les délocalisations des productions vers les pays à bas coûts de main d'œuvre (Maghreb, pays de l'Est...) impactent les entreprises dont le cœur d'activité est la production basique, standard.

Parallèlement, les grandes entreprises externalisent certaines fonctions nouvelles (ingénierie), ce qui va entraîner un développement des entreprises prestataires de services.

Grosses pénuries d'opérateurs de montage (la moitié des recrutements se fait par l'insertion). Entre 10 et 15 % d'échecs dans les 1<sup>ères</sup> semaines d'intérim. Pas de problème de formation mais de recrutement.

Les constats précédents sont partagés par la filière de la plasturgie. Les difficultés rencontrées par les entreprises relèvent plus d'un problème de savoir-être et de comportement que de compétences techniques. Les personnes ne respectent pas les règles (codes de l'entreprise), les contraintes d'hygiène et de sécurité. Des entreprises ralentissent leur activité faute de trouver les candidats adéquats.

### Impact du numérique

Le numérique est de plus en plus présent dans les entreprises (automatisation, robotisation). Les jeunes sont très sensibles et à l'aise avec le numérique. C'est également une opportunité pour attirer les jeunes. Des impacts sur la production automobile avec des besoins sont à prévoir (anticiper le besoin au bon moment, ni trop tôt ni trop tard)

### Impact de la transition écologique

Exigence en matière de transition écologique, de RSE, de technologies de réduction d'émission de CO2. Les entreprises orientent leur production vers de l'éco-conception (réutilisation et recyclage de matériaux). Ces notions sont donc à prendre en compte dans les cursus de formation.

### Autres impacts

La sensibilisation aux métiers, les moyens de communication pour toucher les jeunes doivent s'ouvrir aux nouveaux modes de communication utilisés par les jeunes : YouTube, Facebook, SMS...

### Formation

#### Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

La formation existe et est bien organisée. Le problème est l'alimentation des candidats.

Enrichir les formations par l'intervention de professionnels.

La formation dans le domaine du numérique est plutôt en avance par rapport aux compétences des entreprises

L'expérimentation de l'apprentissage de 25 à 30 ans est un bon outil, qui complète les dispositifs existants.

Les entreprises recherchent des compétences en dehors de filières établies, dues aux évolutions des usages et de la société, ainsi que des profils « esprits start-up » (rapidité, finesse,). Le développement de nouvelles technologies va conduire à l'émergence de nouvelles compétences (véhicules connectés et les services associés).

## Enjeux prioritaires en matière de formation

- Qualification et identification des viviers de main d'œuvre
- Travailler sur les problématiques intergénérationnelles (conflit de génération) – adaptation du jeune à l'entreprise et inversement
- Intégration du numérique dans les formations (« *avoir un coup d'avance sur les entreprises* »)
- Adaptation des formations à l'évolution des métiers et à leurs exigences
- Développement de formations transversales pour les élèves en formation initiale afin de combler les manques dans les domaines techniques
- En formation professionnelle, former au métier de manager opérationnel de terrain (animation, relationnel, encadrement, conduite de projet, ...)

## Travail partenarial

- Fédérer les évolutions au moyen de campus des métiers qui regroupent des acteurs multiples intervenant sur la formation pour répondre aux exigences
- Travailler avec les professionnels qui sont les mieux à même de transmettre les informations sur des technologies pointues et spécifiques
- Rapprochement des observatoires de branches et régionaux (observatoire prospectif)
- Maintenir la consultation des différents partenaires concernés pour les ouvertures/fermetures – mise en place de formations
- Comité emploi formation à étendre au territoire Franc-Comtois.

## Services à l'automobile et à la mobilité

Date et lieu	21 mars 2017 à Dijon
Participants	ANFA – Rectorat – Pôle Emploi – C2R/EFIGIP – Conseil régional

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Etat des lieux / perspectives

Baisse de l'effectif salarié ces 4 dernières années. Actuellement, stabilisation de l'emploi. Attention toute particulière à accorder à l'activité carrosserie-peinture (tendances peu favorables : trop de formations ?)

Les activités principales de la branche (commerce et réparation automobile) sont impactées par :

- le développement du recyclage / pièces de réemploi (régulation du marché par la délivrance d'un agrément pour les casses par l'Etat,)
- le développement de plateforme d'approvisionnement pour les pièces de rechange au détriment de la vente en magasin, l'impression 3D...
- les évolutions à venir du métier de contrôleurs techniques (marché à ce jour saturé mais évolution réglementaire à venir (responsabilité pénale des contrôleurs donc risque de pénurie- veille à avoir) Actuellement, régulation par l'offre de formation continue de contrôleurs techniques à Chalon sur Saône et POEC en ex Franche-Comté.

En termes de métiers et de compétences :

- Besoin de polyvalence dans certaines petites entreprises notamment en carrosserie / maintenance (à la marge mais un vrai plus pour l'emploi)
- Evolution technologique et réglementaire sur la filière recyclage
- Evolution des métiers transverses (initiative des partenaires sociaux sur les compétences complémentaires à développer en direction de ces métiers + reconnaissance des compétences—échéance fin 2017-)
- Le développement des plateformes d'approvisionnement amène une évolution des compétences : connaissance du métier et vente téléphonique et/ou gestion logistique

Au regard de l'offre globale de formation, pas de difficulté particulière.

Le transport routier est moins touché que le véhicule particulier, il pourrait y avoir une volonté d'orienter de l'un vers l'autre.

#### Regard sur la formation initiale

La filière CAP, Bac pro et BTS (maintenance des véhicules) vient d'être rénovée et dans la même temporalité.

Une offre en FI par voie scolaire structurée différemment sur les 2 ex régions. En ex Franche-Comté, concentration autour de deux pôles de formation (Gray /

Belfort/Montbéliard/Héricourt) ; une offre beaucoup plus disséminée en ex Bourgogne. L'offre et le volume de formation du lycée Viette sur le bassin de Montbéliard sont à questionner (historiquement créée pour alimenter PSA, est-elle toujours adaptée ?) L'offre du bassin de Gray pose également question dans sa volumétrie (90 sortants/an). L'offre sur Autun interroge en ce qui concerne l'insertion des jeunes issus de CAP.

La carrosserie peinture est une préoccupation de la profession (trop de carrossiers formés alors même que la tendance est défavorable et les possibilités de reclassement difficiles). Besoin de salariés formés à haut niveau de qualification, le niveau CAP n'est pas suffisant pour une insertion professionnelle réussie dans le métier. L'insertion en CAP est profitable à partir du moment où il est préparé par l'apprentissage (et encore davantage lorsqu'il y a poursuite en bac pro ou CQP) L'offre en maintenance motocycle est sûrement surdimensionnée au regard des besoins en termes d'emploi

A contrario, problématique de la formation de maintenance des véhicules industriels. L'implantation des lieux de formation et l'offre sont conformes aux attentes mais difficultés de remplissage + profil des candidats régulièrement inadapté. Initiative de l'EN/branche pour susciter des vocations par le biais de stages en entreprises en seconde Bac pro.

La profession met en avant le recours à l'apprentissage (« former pour garder ») lié à une culture de fidélisation des salariés (86% de salariés en CDI contre 61% tous secteurs confondus) :

- 7,5% de l'effectif salarié est en alternance.
- La part de l'apprentissage dans la formation initiale est de 44% (contre 30% en moyenne)

### Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Bon ration voie scolaire / apprentissage. Offre conforme aux besoins des entreprises. Expérimentation apprentissage jusqu'à 30 ans-Pour la branche, une opportunité dans le cas :

- De réorientation de la voie générale vers le secteur de l'automobile (par exemple pour le décrochage universitaire).
- D'abandon d'étude prématuré (mais issu d'une formation initiale dans le secteur)

A noter que l'IRP gère le fonds d'assurance de la branche qui permet d'accompagner les apprentis (=FSA régional). Appui à la rémunération à envisager pour promouvoir l'apprentissage jusqu'à 30 ans ?

Pour la branche, nécessité de prioriser la formation des demandeurs d'emploi sur les métiers en tension.

### Impacts du numérique

Développement du véhicule connecté, prévisible diminution des accidents et donc de l'activité carrosserie, mais prudence sur le volume de techniciens concernés.

## Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Véhicule hybride, électrique : cela reste un marché de niche (tous les salariés ne seront pas concernés). La FC prend le relais sur le sujet (formation de 3 jours). Niveau de maintenance moins important à prévoir sur les véhicules électriques. Thématique du recyclage intégré aux diplômes.

## Autres impacts

L'évolution et les perspectives du secteur sont à envisager au regard des constructeurs. PIA en cours au niveau national pour alimentation des territoires dans un second temps (pour anticiper les compétences attendues en matière d'après-vente automobile)

## Sujets divers sur la formation

Moniteurs d'auto-école, BPCASER remplacé par Titre professionnel ECSR (enseignement de la conduite et sécurité routière). Discussion à ouvrir sur la FC des demandeurs d'emploi avec la région et Pôle emploi (incompatible avec CP et POEC)

## Enjeux prioritaires en matière de formation

L'information et l'orientation sur les métiers du secteur et ensuite sur les différentes voies de formation existantes (voie scolaire et apprentissage).

L'offre de services annexe au contrat d'apprentissage : Question de l'hébergement sur le lieu de l'entreprise, de la mobilité - transport (en particulier dans les territoires ruraux).

Régulation (stabilisation voire diminution) de l'offre de formation.

Attention particulière à la maintenance du véhicule industriel.

## Travail partenarial

Souhait de la branche d'être associée à la commande de formation des demandeurs d'emploi.

Maintien des commissions de régulation de la carte des formations FI.

Intérêt pour les contractualisations E/F (+ d'autres politiques régionales, dynamique des territoires, maintien de l'emploi...)

## Transport Logistique

Date et lieu	30 mars 2017 à Dijon
Participants	DIRECCTE - Pôle Emploi – RECTORAT – AFT – OTRE – FNTR Franche-Comté – FNTR/FNTV BFC – Conseil régional BFC - EMFOR

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Perspectives

La profession souligne le poids important de l'aspect législatif qui modifie l'économie du secteur. L'exemple de la récente loi Macron sur l'ouverture du marché des lignes régulières les longues distances en autocars en sont l'illustration. Elle souligne qu'une libéralisation du transport modal, dans le cadre d'une concurrence performante, aurait également des effets sur l'activité du secteur. La révolution numérique impacte le secteur de la mobilité et va engendrer une nouvelle économie. Le transport routier étant totalement connecté avec les autres modes, on se doit de soutenir la complémentarité des modes sans les opposer les uns aux autres.

#### Renouvellement des actifs

Le secteur est en tension au niveau des recrutements sur certains métiers (conducteurs routiers, mécaniciens poids-lourds...) ; entre 200 et 250 besoins de conducteurs exprimés pour 2017 et 2018.

Le niveau d'activité de 2008 n'a pas été retrouvé, pour autant un volume important d'actifs est à remplacer (congrés de fin d'activité + retraite) mais également de nouveaux besoins en recrutement sont exprimés par les entreprises.

Il faut mentionner également que pendant la crise notre secteur a rationalisé le travail (non-renouvellement de départ en retraite, organisation nouvelle du travail) mais a mis un point d'honneur à ne pas licencier.

#### Attractivité des métiers

Pour le secteur du transport de marchandises, le métier de conducteur routier n'offre que peu de perspectives d'évolution (formateur, exploitant.) et le niveau de rémunération (grille conventionnelle) est compensé par un nombre d'heures de travail conséquent (la concurrence déloyale dans la majorité des cas sur le secteur nécessite une forte recherche de rentabilité de la part des employeurs).

Pour le secteur du transport de voyageurs, la pluriactivité et la bi qualification peuvent être des opportunités pour renforcer l'attractivité de certains métiers (conducteurs voyageurs mais pas uniquement).

Dans le cadre d'un ADEC national, signé il y a deux ans, la question de la pluriactivité a été envisagée soit en interne au secteur soit en externe. Des expériences ont réussi avec des actifs en recherche d'un complément d'activité

(indépendants, agriculteurs.). Mais l'intermittence du contrat (horaires journaliers matin et soir) avec une amplitude importante peut constituer un frein

Les contraintes fortes (temps de conduite, repos hebdomadaire, amplitude du travail...) qui pèsent sur le secteur rendent difficile l'inscription de ces métiers dans un GEIQ ou un GE à l'échelle des territoires infra régionaux.

Le turn-over des conducteurs de voyageurs scolaires reste assez important mais ces emplois représentent aussi une possibilité de retour à l'emploi, de complément de retraite, de choix de vie (le transport scolaire est beaucoup occupé par des 55-65 ans)

Enfin, les autres métiers de la branche liés à l'organisation des flux (exploitation, gestion, etc...) souffrent d'une réelle méconnaissance de la part du public alors qu'ils offrent de réelles perspectives d'évolution.

### Impacts du numérique

Les plateformes numériques de mise en relation (partage de véhicules...) se développent et nécessitent une approche renouvelée de la part des exploitants. Des expérimentations de véhicules autonomes sont en cours mais les effets se feront sentir à long terme.

Des impacts plus rapides sont à attendre sur la logistique (évolution des métiers), nécessité de veille sur les métiers d'opérateurs (socle de compétences minimum). Un lien avec l'étude d'évolution des métiers de la logistique est à opérer (C2R / Bourgogne).

L'évolution technologique des véhicules, tel que le développement des boîtes prédictives (pilotés par géolocalisation) nécessite des connaissances nouvelles en informatique pour les mécaniciens comme pour les conducteurs

### Impacts de la transition écologique (et / ou énergétique)

Le secteur du transport routier de marchandises s'est engagé sur la transition et sur un mixe-énergétique, en particulier avec le modèle économique du GNV (Gaz Naturel Véhicule)

Formations à l'éco conduite développées et intégrées dans la formation initiale (FIMO) et la formation continue (FCO) des conducteurs.

Parallèlement, les entreprises se sont engagées dans un processus volontaire de diminution des émissions de CO2 (Objectif Co2) et peuvent aujourd'hui poursuivre la démarche par l'obtention d'un label (validé par l'ADEME).

### Quel regard sur l'offre de formation initiale ?

A savoir, la profession a toujours accompagné le système éducatif de formation initiale, par le biais d'une convention avec l'Education Nationale (apports pédagogiques et financiers et dotation de véhicules), en développant historiquement le CAP de conducteur routier. Ce partenariat a permis d'avoir une offre de formation qui répond globalement à la demande.

Il est rappelé la particularité de l'offre de formation initiale de conducteur routier sur Chalon sur Saône qui permet à des jeunes sortant de collège, après un CAP de

conducteur livreur marchandises en 2 ans de préparer le CAP de conducteur routier de marchandises en 1 an. Ce qui évite l'écueil de voir des titulaires de CAP ne pas pouvoir exercer leur métier en raison de leur âge (moins de 18 ans), et qui leur permet également d'obtenir l'ensemble des permis poids lourds (C et CE). La profession serait favorable à envisager une offre de ce genre sur Nevers (4 places). Il est indiqué par la profession que le nombre des sortants de formation initiale reste faible au regard du nombre de personnes à recruter et que la formation continue vient largement en complément.

### Cohérence des voies de formation (FI et FC)

Le pilotage des voies de formation est principalement orienté par le national, en particulier sur les référentiels des titres professionnels ou diplômes. Des CQP se créent actuellement (secteur du déménagement en cours de validation). L'expérimentation de l'apprentissage pour les + de 25 ans pourrait être opportune pour des formations dans le supérieur, par le développement de titres professionnels.  
Nécessité d'un approfondissement.

### Autres sujets qui questionnent l'offre de formation

La publication de l'enquête spécifique sur l'insertion des jeunes issus de la filière de formation initiale par l'observatoire de l'AFT, sortants 2016 est prévue en juin 2017. Une évolution des référentiels bacs pro transport et logistique est en cours et devra conduire à une surveillance et une évolution de l'offre régionale. Les recrutements sur les bacs pro logistique sont difficiles mais l'orientation est confortée pendant la formation et la poursuite d'étude met en évidence un intérêt des jeunes pour la filière lorsqu'ils l'intègrent.

### Enjeux prioritaires en matière de formation

Optimiser l'efficacité de la formation continue des demandeurs d'emploi en rapprochant davantage les besoins des entreprises de la nature des formations mises en place et en articulant les financements (comité des financeurs). Davantage associer les entreprises aux phases de recrutement, en amont de la formation. Participer à la professionnalisation des structures AIO.  
Expérimenter un sas de validation de projet pour l'entrée en FC sur les formations de conducteurs routiers.  
S'intéresser aux métiers de la logistique (dans la continuité de l'étude menée en Bourgogne par le C2R). Ce point fera l'objet d'une contribution écrite.

### Travail partenarial

Association à l'évolution de la carte des FI et de la programmation en matière de FC pour les demandeurs d'emploi.  
Implication dans une contractualisation emploi-formation en discussion au sein de la profession.

## Sanitaire

Date et lieu	8 mars 2017 à Besançon
Participants	C2R Bourgogne, EFIGIP, Conseil départemental du Jura, Conseil départemental de Côte d'Or, UDES, DRCPNE, Agence régionale de santé, UNIFAF Bourgogne, Université Franche-Comté, Rectorat de Besançon, DAFPIC Dijon, DAFPIC Besançon, Pôle emploi, Université Bourgogne, ANFH Bourgogne, ANFH Franche-Comté, Région Bourgogne Franche-Comté

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Propos introductifs (par Isabelle Wertheimer)

- 1) Présentation du CPRFDOP
- 2) Compétences de la région sur le secteur sanitaire et social
- 3) Présentation socio-économique de la région Bourgogne Franche-Comté
- 4) Présentation du secteur sanitaire

NB : Les universités doivent compléter le recueil de données avec les formations dispensées (DU DUT Master...) et manquant à la présentation.

#### La Gouvernance

- Annonce de la réactivation du réseau régional d'observation à l'échelle de la grande région avec une première réunion prévue le 16 mars prochain
- Importance de la notion de gouvernance partagée, elle doit être claire afin que chacun trouve sa place.

Attention Sage-femme : désormais c'est un diplôme du niveau I, dans les éléments chiffrés présentés par EFIGIP elles sont comptabilisées en niveau II car la première promotion sortant avec un niveau I le sera en 2018

Beaucoup de flou autour du paysage et du contexte dans lequel se situe les formations paramédicales : Universitarisation des diplômes d'Etat, fusion des régions, GHT... => besoin de repères forts.

Quel lien avec le schéma régional des ressources humaines en santé en cours de réalisation par l'ARS ?

Parmi les 10 objectifs poursuivis par le schéma de l'ARS celui de l'adéquation des besoins de formation au regard des besoins en emplois => les travaux sont conduits en associant étroitement la Région.

Groupe de travail sur le potentiel de stages dans toutes les disciplines paramédicales pour savoir si le potentiel BFC est suffisant par rapport au besoin de l'offre de formation.

Quel lien avec les GHT (qui ont parmi leurs compétences la formation) ?

Toujours en attente d'un décret ou de préconisation du ministère sur la thématique des instituts.

Par ailleurs, les membres du GHT sont fortement mobilisés sur les deux premiers axes : PMP et la mutualisation des moyens. L'axe formation n'est pas une priorité.

L'ARS insiste sur l'esprit de la loi :

- coordination des instituts ≠ direction commune
- La fonction de coordination devrait être portée par un directeur des soins (et pas par un directeur d'établissement)

Intervention de l'Université : question de l'accréditation des formations paramédicales (2017-2023)

L'accréditation fait référence aux modalités d'ouverture ou de reconduction d'une formation au sein de l'université.

Réduction de la voilure due au contexte financier des universités ; peu de visibilité sur l'offre de formations/modules qui seront dispensés (y compris à la rentrée 2017). Possibilité d'ouverture et de fermeture d'une année sur l'autre compte tenu de l'absence de compensation par l'Etat de ces transferts.

L'université de Bourgogne attire l'attention sur les modèles économiques des formations dispensées.

En ce qui concerne les pratiques avancées, les textes sont en attente et la DRCPNE FP rappelle que les IFSI peuvent par leurs compétences et leur maillage participer auxdites formations.

⇒ Essayer de construire un rétro-planning pour intégrer les données de chacun.

## Attraction et attractivité des filières, orientation, territorialisation, universitarisation et offre manquante

### Niveau V / Bacs pros

Long échange sur les bacs professionnels SAPAT et ASSP : ils impactent fortement le profil des apprenants des formations AS et AP : statut / parcours / aide individuelle / ruban pédagogique.

Nécessité de réguler les typologies de publics afin d'assurer la mixité des profils.

A noter que l'apprentissage n'est pas possible sur le volet hospitalier - pas de taxe d'apprentissage = demande d'adapter la législation sur le volet en question.

Quid des prépas-concours = sont-elles encore efficaces au vu des voies d'accès au concours/sélection ? Entre 58 et 61% des entrants en formation d'AS à un niveau IV à III

### Infirmier et spécialisation/sages-femmes

Infirmier = responsabilités en hausse des tuteurs et accueil des stagiaires

Tutorat très lourd et peu valorisé

Effectifs en formation de spécialisation sur 2 sites distants (CHRU Besançon et CHU Dijon) de 85 km

VAE pas prévue sur les puéricultrices/Quid concurrence EJE  
ANFH FC = 40% des IBODE sont diplômés.  
IADE = priorités de l'ANFH/ véritable besoin de personnes formées et diplômées  
Pas financement sur les CPF – Beaucoup de reports d'entrées en formation.  
Importance de la VAE IBODE en Bourgogne, plus qu'en Franche-Comté.  
Cartographie des métiers disponibles par l'ANFH avant l'été et demande d'avoir  
une photographie des faisant-fonctions.  
Sages-femmes : quid des effectifs à former ?  
Profil qui serait en cours de mutation ??  
Orientation vers le libéral et sortie en ambulatoire.  
Métier en forte évolution qui n'appelle pas nécessairement une réduction des  
effectifs à former

### Formation de cadres /management

Diplôme de cadre de santé en concurrence avec des masters.  
Attention les formateurs doivent posséder le diplôme de cadre de santé qui est  
toujours obligatoire  
Formation en baisse d'attractivité et importance du choix de l'école même si elle est  
éloignée.  
Pour la DRCPNE FP, deux écoles à Besançon et Dijon ne sont pas nécessaires.  
La réingénierie du diplôme de cadre est en cours avec un tronc commun, la  
deuxième année étant consacrée à la spécialisation en gestion/management ou en  
pédagogie. La formation passerait donc d'une année à deux ans.  
Pour les employeurs : formation qui n'a pas une image très positive. Les  
professionnels sont mobiles, ils ne font pas forcément le choix de la proximité et  
sont prêts à s'engager dans un organisme de formation éloigné.

### Professions de la rééducation

MK = + 30 places en Bourgogne Franche-Comté avec l'ouverture d'une section  
à Montbéliard.  
Université de Bourgogne met en avant la spécificité de l'IFMK de Dijon qui est  
privé.  
Les besoins en emploi de MK sont forts mais problème de l'attractivité du métier  
en secteur hospitalier par rapport à l'exercice libéral.  
Orthophonie = Vraie question et demande réitérée.  
Réfléchir aux temps partiels à l'hôpital pour attirer des orthophonistes libéraux.  
Développer le multi-employeur notamment dans le cadre des GHT, des GPAS.  
Besoin en psychomotriciens et ergothérapeutes en raison du développement  
des neuro-sciences mais nécessité de lier les besoins avec le doublement du  
nombre d'écoles depuis 2008.  
L'Encadrement et l'exercice encadré sont importants pour les professionnels de  
santé.

## Social

Date et lieu	7 mars 2017 à Besançon
Participants	CREFOP ; C2R Bourgogne, EFIGIP, Conseil départemental du Jura, Conseil départemental du Territoire de Belfort, UDES, DRCPNE, DRCPNE FP, DRJSCS, DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté, UNIFAF Bourgogne, UNIFAF Franche-Comté, UNIFORMATION, Université Franche-Comté, Rectorat de Besançon, DAFPIC Dijon, DAFPIC Besançon, Pôle emploi, Université de Bourgogne, ANFH Bourgogne, ANFH Franche-Comté, Région Bourgogne Franche-Comté

### SYNTHESE

*Sujets traités à l'issue de la présentation sectorielle par EMFOR-BFC*

#### Propos introductifs (par Isabelle Wertheimer)

- 1) Présentation du CPRFDOP
- 2) Compétences de la région sur le secteur sanitaire et social
- 3) Présentation socio-économique de la région Bourgogne Franche-Comté
- 4) Présentation du secteur sanitaire

NB : Les universités doivent compléter le recueil de données avec les formations dispensées (DU DUT Master...) et manquant à la présentation.

#### La Gouvernance

➤ **Annnonce de la réactivation du réseau régional d'observation à l'échelle de la grande région avec une première réunion prévue le 16 mars prochain.**

Importance de la notion de gouvernance partagée :

- Cf. enquête emploi 2017 relancée pour UNIFAF - réalisation de l'enquête au printemps pour des résultats publiés en octobre
- Demande de la présence active des départements,
- des représentants de l'aide à domicile
- Uniformation / Branche aide à domicile (BAD) : commission paritaire installée le 24 mars prochain – ce qui permettra d'avoir des données et d'apporter des contributions
- Nécessité d'avoir une réflexion globale dans cette démarche : ne pas se limiter à la formation initiale et prendre en compte la formation professionnelle continue
- Rappel des outils existants et travail à conduire sans doute sur la communication et la valorisation de ces outils (les fiches emploi).
- Demande de TISF

- Principe de réalités économiques mis en avant par Uniformation notamment pour les aides-domiciles via le financement des départements
- Ne pas oublier l'alternance, le droit à l'expérimentation et à l'innovation.
- Développer des modes de coordinations type ≈ Conférence des financeurs : nécessité de trouver des effets leviers entre les différentes modalités de financement de la formation professionnelle : réflexion // alternance / contrat de professionnalisation / sécurisation des parcours

### Attractivité des filières de formations/ orientation

Territoires et zonages déficitaires = Nièvre, Charolais

Temps partiels = impact sur la logique de formation / emploi transversal animation et travail social

En lien avec la parution imminente du décret sur le transfert des déclarations préalable à la région désormais compétente sur les autorisations des organismes de formation : cela va nécessairement créer un effet d'opportunité ; la région va devoir nécessairement réguler l'appareil de formation selon les besoins des territoires

Aide à domicile = renégociation de la convention collective en cours car trop peu rémunérée.

Diplômes de niveau III (EJE, ES, CEF, ASS...) réingénierie en cours pour septembre 2018 avec création d'un tronc commun.

Service public régional de l'orientation = déficit d'information dans les organismes de formation : diffuser plus largement les fiches métiers

Modalités de financement et d'orientation à travailler pour effet de levier.

Retravailler sur le public qui se présente en formation = trop jeune.

QUID de l'apprentissage

Formation = en cours d'emploi sur 4 ans au lieu de 3 ans ? Adapter les parcours ? Expérimentation à envisager surtout si les formations sont en ECTS et si bien sur c'est opportun ?

Pas d'avancée sur la question de l'universitarisation des diplômes du social

### Territoire : regroupement d'instituts, enseignement à distance, universitarisation

Pas de proposition.

### Offre manquante, sous ou sur dimensionnée

Unifaf : enquête emploi de 2012 avait démontré que pour avoir un AMP qui reste sur le secteur il fallait en former 10

DRCPNE FP : Idem avec moniteur éducateur, la formation étant un tremplin pour devenir éducateur spécialisé (passerelle)

CESF : poste dans les départements, les banques et les bailleurs sociaux/  
Nécessité d'investiguer sur le besoin en CESF (beaucoup de proviseurs qui ont le BTS ESF dans leur offre veulent également le CESF pour compléter la filière)

Branche de l'aide à domicile: évolution constatée sur les TISF/ besoin d'avoir également du modulaire et pas du monolithique

Diplôme de cadre : quelle est la position des employeurs ? Sur CAFERUIS, il y a de vrais besoins en raison de la mutualisation des postes entre établissements, mais impression d'une offre surdimensionnée car beaucoup d'éducateurs spécialisés se forment à titre individuel. Attention à ne pas avoir trop de CAFERUIS car l'emploi n'est pas aussi développé que le nombre de titulaires du diplôme. Développement de poste de coordonnateur avec BTS SP3S.

CAFERUIS va rester au niveau II comme les formations ex-niveau III