

Schéma Sectoriel

Formation et Enseignement

**Assemblée Générale
du 13 décembre 2006**

Sommaire

Introduction aux schémas sectoriels	3
A) Méthode d'élaboration du schéma sectoriel	4
1) Méthodologie de réflexion	4
a) Une analyse du contexte régional.....	4
b) Un état des lieux de l'offre de formation des CCI Bretonnes	4
c) Une stratégie régionale de formation.....	4
d) Un plan d'actions permettant de mettre en œuvre la stratégie de formation	4
2) Méthode de travail	5
a) La Commission Régionale de Formation.....	5
b) Le Comité Directeur	5
c) L'Assemblée Générale	5
B) Analyse du Contexte Régional Emploi-Formation.....	6
1) La politique Régionale	6
2) Le contexte de l'emploi et de la formation en Bretagne.....	6
C) L'offre de formation du réseau des CCI Bretonnes	7
1) L'apprentissage	7
2) La formation continue	9
3) L'enseignement supérieur.....	10
4) Le Programme Régional des Stages	10
5) La formation des créateurs et repreneurs d'entreprise	11
D) La stratégie régionale de formation	12
1) Anticiper.....	12
2) Coordonner.....	13
a) Coordonner l'offre de formation des CCI	13
b) Mettre en commun les pratiques et rationaliser les moyens	13
c) Regrouper certaines formations.....	13
3) Proposer	14
4) Communiquer	14
a) Les entreprises	15
b) Les jeunes et leur famille	15
c) Les partenaires régionaux	15
d) Les partenaires et interlocuteurs nationaux et internationaux.....	16
e) Les branches professionnelles	16
E) Plans d'actions	16
1) Anticiper.....	16
a) Un travail prospectif sur les métiers en émergence	16
b) Une sensibilisation des entreprises à la formation centrée sur une approche compétence.....	17
c) Une meilleure individualisation des formations longues	17
2) Coordonner.....	18
a) Apprentissage.....	18
b) Formation Continue	18
c) Programme Régional des Stages	19
d) Enseignement Supérieur	19
e) Création et reprise d'entreprise.....	19
3) Proposer	20
a) L'Apprentissage	20
b) La formation des créateurs et repreneurs d'entreprise	21
4) Communiquer	21

Annexe : La contribution des CCI de Bretagne à la Politique Régionale Emploi Formation



CHAMBRE REGIONALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE BRETAGNE

Introduction aux schémas sectoriels

En application de la loi du 2 août 2005 et de son décret d'application du 16 mars 2006, les Chambres consulaires sont tenues de produire, en complément d'un schéma directeur, des schémas sectoriels indiquant l'implantation de tous les établissements, infrastructures, équipements et services gérés par une ou plusieurs Chambres de Commerce et d'Industrie dans les domaines

- de la création et transmission d'entreprises
- de la formation
- des équipements portuaires et aéroportuaires

Ces schémas sectoriels - élaborés en cohérence avec le schéma régional de développement économique - qui peuvent aussi concerner d'autres secteurs, traiteront également en Bretagne

- des autres équipements structurants liés à l'aménagement du territoire et au développement économique
- de l'accompagnement en intelligence économique et innovation
- de l'action internationale

L'élaboration des schémas sectoriels est l'expression des axes prioritaires de la stratégie de mandature de la CRCI de Bretagne définis en juin 2005 et des travaux conduits dans ce cadre par les CCI de Bretagne au sein des commissions et groupes de travail régionaux.

Les propositions issues de ces travaux, examinées par le Comité Directeur de la CRCI et validées par l'Assemblée Générale de la CRCI, sont les éléments constitutifs des cinq schémas sectoriels élaborés par les CCI de Bretagne.

A) Méthode d'élaboration du schéma sectoriel

Le schéma sectoriel formation et enseignement du réseau des CCI de Bretagne a été élaboré en associant une méthodologie de réflexion et une méthode de travail.

1) Méthodologie de réflexion

Cette méthodologie s'appuie sur 4 étapes :

a) Une analyse du contexte régional

Un travail de fond a été mené pour étudier la relation emploi-formation en Bretagne et pour identifier les grands défis qui attendent notre région dans ce secteur.

b) Un état des lieux de l'offre de formation des CCI bretonnes

Cet état des lieux, quantitatif et qualitatif, positionne le poids de l'offre du réseau des CCI par rapport à l'offre globale régionale et en fonction de la typologie de formation.

c) Une stratégie régionale de formation

A partir de l'étude du contexte régional emploi-formation et de l'Etat des lieux de l'offre des CCI, le réseau consulaire a défini une stratégie centrée sur :

- L'anticipation des besoins du marché de la formation,
- La coordination de l'offre de formation du réseau,
- La force de proposition du réseau vis-à-vis de l'Etat et de la Région,
- La communication en direction des entreprises, des jeunes et des partenaires régionaux.

d) Un plan d'actions permettant de mettre en œuvre la stratégie de formation

Ce plan d'actions a été construit à partir des axes précités de la Stratégie Régionale de Formation.

2) Méthode de travail

Les 4 étapes décrites ci-dessus ont fait l'objet d'un travail en réseau associant les 8 CCI bretonnes.

Ce travail s'est appuyé sur :

a) La Commission Régionale de Formation

A partir d'un premier état des lieux général de la formation en Bretagne et de la place qu'y occupent les CCI, la Commission Régionale de Formation a souhaité mener un travail plus approfondi autour de 5 axes :

- La prospective sur la formation
- L'apprentissage
- La formation continue
- L'enseignement supérieur
- La création et la reprise d'entreprise.

Pour ce dernier axe, la Commission a convenu de coordonner ses travaux avec ceux des Groupes de Travail sur la création et la reprise d'entreprise coordonnés par la Direction du Développement Economique de la CRCI.

Chacun de ces axes a été étudié par un groupe de réflexion composé d'élus de la Commission.

Leurs travaux ont été présentés à la Commission Régionale de Formation qui a proposé une stratégie de formation déclinée en plan d'actions.

b) Le Comité Directeur

Une synthèse des travaux de la Commission Régionale de Formation ainsi que ses propositions pour une stratégie régionale de formation ont été présentées en février 2006 au Comité Directeur de la CRCI.

Celui-ci a validé cette stratégie et conforté la Commission sur les axes de travail qu'elle avait définis afin de présenter, pour chacun d'entre eux, un plan d'actions.

c) L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale de la CRCI a approuvé en juin 2006 la stratégie régionale de formation, ainsi que le plan d'actions proposé par la Commission.

B) Analyse du Contexte Régional Emploi –Formation

1) La politique régionale

La politique régionale emploi-formation est fortement influencée par le transfert de l'Etat à la Région de compétences nouvelles en matière de formation : action sanitaire et sociale, AFPA, primes aux maîtres d'apprentissage, gestion des personnels ATOS...

Ces transferts ont pour effet de donner à la Région, par rapport à l'Etat, un poids déterminant dans les orientations prises en matière d'emploi ou de formation.

De plus, la Région Bretagne a arrêté en juin 2006 sa Stratégie Régionale de Formation (SREF) et en octobre 2006 son Schéma Régional de Développement Economique (SRDE) qui définissent l'un et l'autre les priorités du Conseil Régional.

Dans le même temps, l'Etat a présenté ses pistes de réflexion dans le cadre du Contrat de Projet Etat-Région mais le contenu de celui-ci n'est toujours pas connu.

Le réseau des CCI a donc été à ce jour beaucoup plus associé aux travaux du Conseil Régional qu'à ceux de l'Etat pour les questions touchant à la politique régionale emploi-formation.

2) Le contexte de l'emploi et de la formation en Bretagne

L'analyse portée par les CCI Bretonnes sur ce contexte a fait l'objet d'une contribution à la Politique régionale emploi-formation qui a été adressé en juin 2006 à l'Etat et à la Région.

Cette contribution, dans sa phase de diagnostic, identifie 3 défis à relever pour l'emploi en Bretagne :

- 1^{er} défi : augmenter la population active,
- 2^{ème} défi : réduire l'inadéquation entre les compétences disponibles sur le marché du travail et les compétences requises par les entreprises
- 3^{ème} défi : anticiper l'évolution des métiers

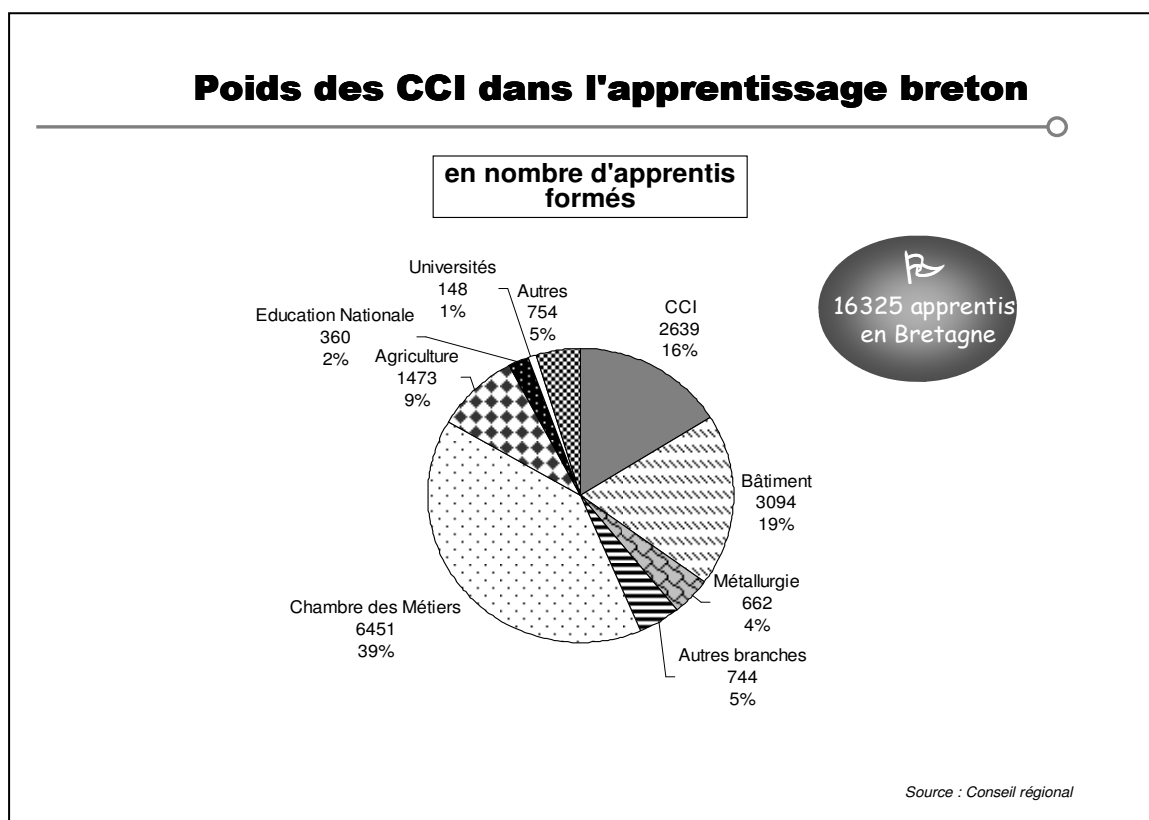
Le détail de cette analyse figure dans le texte de la contribution des CCI de Bretagne à la Politique Régionale Emploi Formation joint en annexe.

C) L'offre de formation du réseau des CCI Bretonnes

Un état des lieux de l'offre des CCI a été établi en positionnant cette offre, par rapport au contexte régional, sur 5 typologies d'enseignements bien identifiées.

1) L'apprentissage

Avec plus de 2600 apprentis sur 16000 environ en Bretagne, le réseau des 4 CFA de CCI est le 3^{ème} formateur après le réseau des chambres de métiers (6500 apprentis) et celui du bâtiment (3094 apprentis)



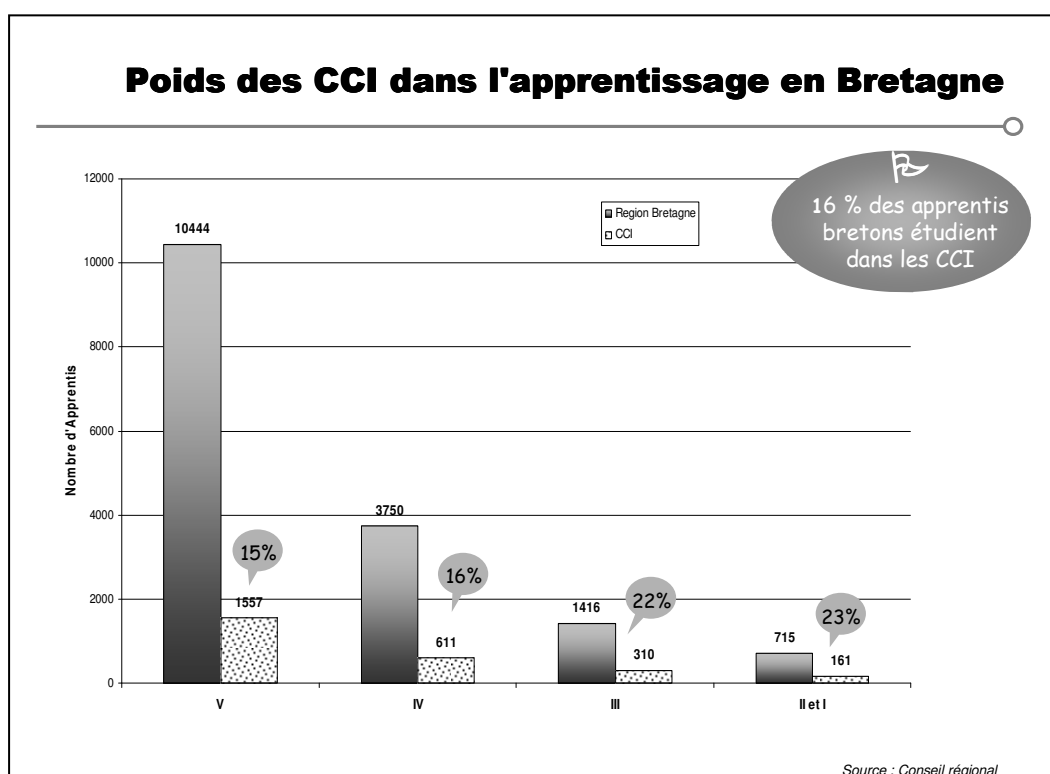
Le poids des CCI dans ce secteur est donc important mais il convient de ne pas oublier la part relativement modeste que tient l'apprentissage en Bretagne et qui la situe dans la moyenne, sans plus, des régions françaises.

La marge de progression des CCI dans ce domaine est réelle, sous réserve d'une politique de développement quantitatif de l'apprentissage plus affirmée qu'elle ne l'est actuellement.

Les formations en apprentissage proposées par les 4 CFA consulaires sont concentrées principalement sur 5 secteurs professionnels où elles représentent de 15 à 60 % de l'offre régionale.

	CCI	Bretagne	% CCI
Mécanique automatismes	103	1 600	6,4
Electricité-Electronique	7	720	1,0
Production alimentaire - Cuisine	330	2 300	14,3
Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé	151	580	26,0
Commerce et Distribution	891	2 050	43,5
Paramédical-Travail social-soins personnels	438	1 800	24,3
Hôtellerie-Restauration-Tourisme-Loisirs	604	1 000	60,4
Autres classifications	115	5 902	1,9
TOTAL	2 639	15 952	16,5

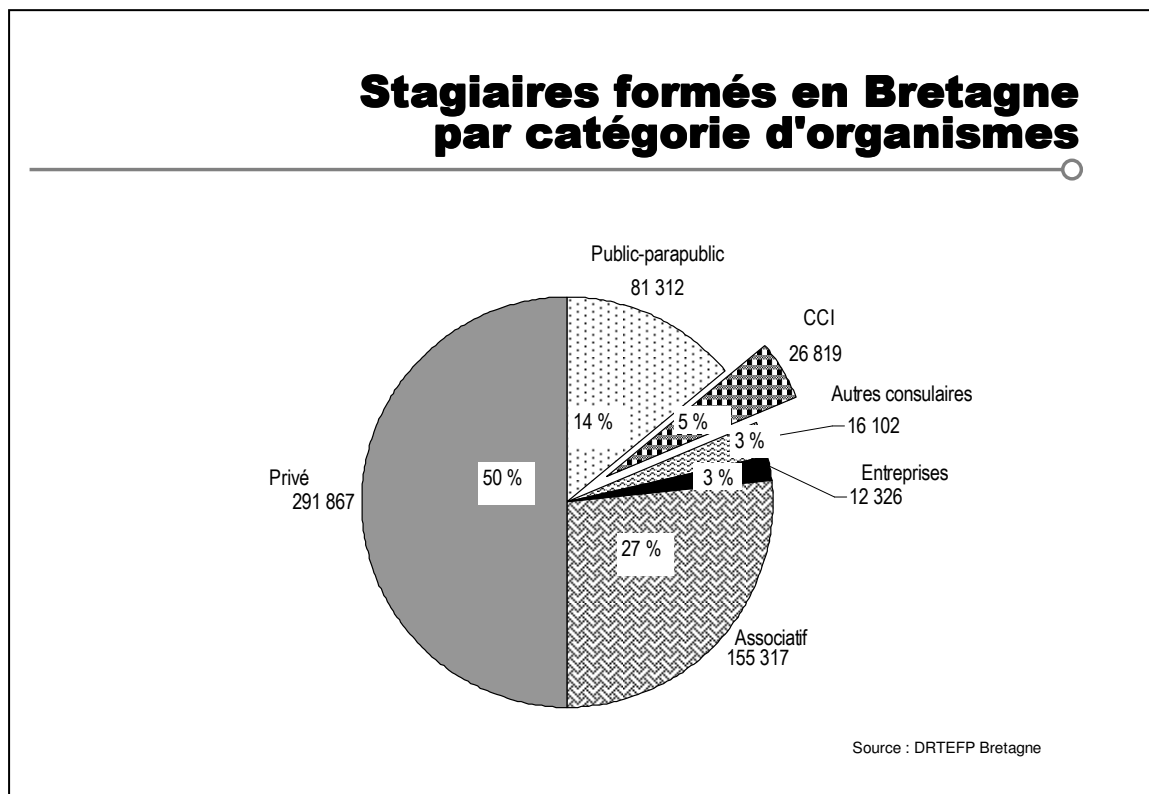
En terme de niveau d'étude, les CFA des CCI proposent une majorité de sections de niveau V et IV, mais c'est sur les niveaux III et II qu'ils sont, en proportion de l'offre régionale, le plus fortement positionnés.



C'est d'ailleurs sur ces niveaux que leur potentiel de développement paraît le plus important, en raison à la fois des besoins des entreprises, notamment sur les niveaux II, et de ceux des jeunes, plus particulièrement pour les étudiants souhaitant quitter l'Université et qui sont potentiellement intéressés par l'apprentissage.

2) La formation Continue

5 % des stagiaires de formation continue bretons ont bénéficié d'une formation dispensée par le réseau des CCI.



Ce chiffre, légèrement inférieur à la moyenne nationale des CCI, se situe dans un marché en régression si l'on en juge par la baisse du taux de participation des entreprises à la formation continue de leurs salariés, en Bretagne, depuis 2000.

Cette situation est d'autant plus sensible que la part des CCI sur le marché de la formation se réduit, notamment par rapport au secteur privé.

Les formations dispensées sont traditionnellement centrées sur les langues, le commerce, l'informatique, le secrétariat, la gestion et le management. Des spécificités existent toutefois dans certaines CCI, comme le transport, la mécanique ou l'hôtellerie-restauration.

Concernant les contrats de professionnalisation, leur mise en place récente ne permet pas de disposer de statistiques régionales situant le poids des 437 contrats signés en 2004 par rapport à l'offre en Bretagne.

On peut toutefois penser que le positionnement des CCI dans ce secteur, très variable d'une CCI à l'autre, laisse espérer une marge de progression sensible.

Globalement les CCI bretonnes considèrent la formation continue comme une de leurs missions fondamentales car elle contribue au renforcement des compétences des salariés des entreprises.

L'effritement de leurs parts de marché les conduit toutefois à réfléchir à une sensibilisation de l'employeur à la formation davantage centrée sur la gestion des compétences.

3) L'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur initial du réseau des CCI bretonnes présente un caractère très disparate, tant par la taille des écoles que par leurs spécialités.

Au total, les 14 écoles consulaires accueillent environ 2000 étudiants sur un total de 108 000 en Bretagne, soit moins de 2 %. Ce taux est insuffisant pour donner une visibilité naturelle de l'enseignement supérieur consulaire en Bretagne.

Si certaines écoles, par l'importance de leur recrutement, leur notoriété ou leur spécificité professionnelle ne connaissent pas de difficulté pour communiquer auprès des étudiants, d'autres se trouvent en concurrence directe avec les lycées, les IUT ou les Universités préparant à des diplômes nationaux attractifs pour les jeunes.

La mise en place du système L, M, D est également une préoccupation pour les écoles dont les titres ne sont pas reconnus, notamment au niveau de la licence.

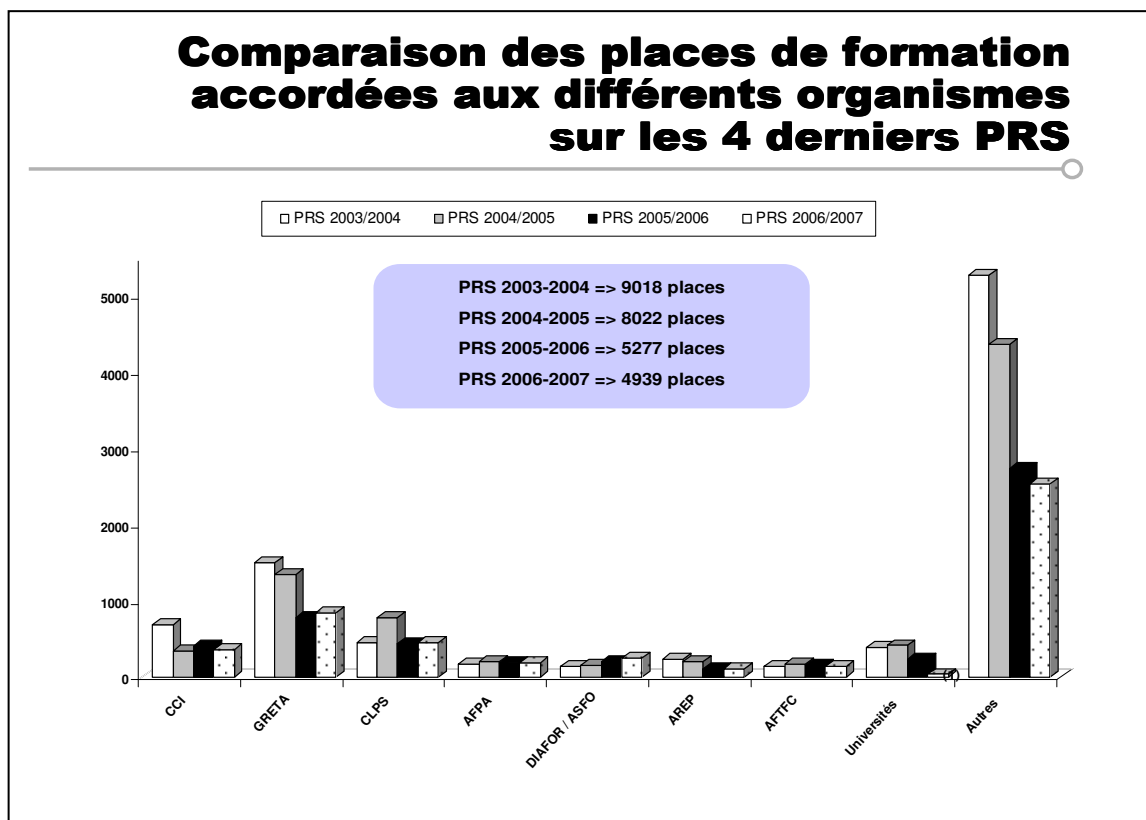
Ces constats ont fait naître au sein du réseau une volonté de concertation et de mise en commun de moyens techniques et humains, ainsi qu'un souhait de communication à l'échelon régional pour valoriser l'offre en enseignement supérieur initial des CCI Bretonnes.

4) Le Programme Régional des Stages (PRS)

Le PRS repose sur un appel d'offre du Conseil Régional auprès des organismes de formation pour répondre aux besoins de qualification des demandeurs d'emploi.

Le PRS connaît depuis 4 ans une baisse régulière du nombre de places proposé, signe d'un certain désengagement du Conseil Régional sur ce programme.

Dans le même temps, le nombre de places accordées aux formations des CCI a fortement diminué (passage de 600 places à 300 en 4 ans).



Le principe du renouvellement par tiers des stages a atténué l'effet erratique de ce marché mais les CCI bretonnes s'interrogent sur leur positionnement vis-à-vis du PRS.

Une stratégie régionale paraît toutefois difficile à arrêter compte tenu de la position de donneur d'ordre du Conseil Régional qui définit seul ses priorités.

L'effort doit donc surtout porter sur un travail de concertation et de coordination en amont de chacun des appels d'offres annuels.

5) La formation des créateurs et repreneurs d'entreprise

Le réseau des CCI forme chaque année 1500 créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Ces formations sont majoritairement de courte durée, notamment dans le cadre des cycles « 5 jours pour entreprendre ».

Certaines d'entre elles préparent toutefois des créateurs ou des repreneurs sur des durées égales ou supérieures à 600 heures.

Le réseau des CCI est bien positionné sur ce marché où son savoir-faire est reconnu.

Un travail est cependant à mener, en collaboration avec les Groupes de Travail « création » et « reprise » d'entreprise pour proposer des parcours de formations plus individualisés prenant en compte l'expérience et les connaissances déjà acquises par le créateur ou le repreneur ainsi que les spécificités de son projet.

D) La stratégie régionale de formation

Partant de cet état des lieux, le réseau des CCI a choisi d'arrêter une stratégie construite à partir de 4 missions prioritaires.

1) Anticiper : faire un travail de veille, d'expérimentation et d'accompagnement pour adapter l'offre de formation du réseau des CCI aux évolutions du marché.

Le marché de la formation est fortement impacté par un certain nombre de facteurs tels que :

- l'évolution législative liée à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004,
- la diminution des classes d'âge des jeunes en âge de poursuivre des études supérieures,
- le vieillissement de la population active et la difficulté croissante des entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin.

Dans le même temps, la politique de régionalisation de la formation voit l'Etat transférer aux Régions des responsabilités et des moyens financiers accrus dans ce domaine.

Ces évolutions conduisent le réseau des CCI à renforcer son travail de prospective et d'innovation par :

- une anticipation des évolutions des besoins en formation en faisant un travail de veille sur les attentes des entreprises, des jeunes et des partenaires régionaux ainsi que sur l'offre globale de formation en Bretagne.
- une évolution des méthodes et contenus pédagogiques et des actions de promotion des formations consulaires.
- une recherche de moyens humains et financiers nécessaires à l'adaptation de nos structures et de nos produits.

2) Coordonner : mettre en synergie les établissements de formation consulaire.

a) Coordonner l'offre de formation des CCI

La décision d'ouverture ou de fermeture de formation dans le réseau consulaire breton s'inscrit, le plus souvent, dans une logique propre à chaque CCI.

Or de nombreux facteurs militent pour la mise en cohérence de ces décisions :

- La carte de l'apprentissage, qui préconise une répartition harmonieuse, sur l'ensemble du territoire breton, des sections d'apprentissage,
- Le programme régional des stages, qui passe d'une logique d'appel à projet à une logique d'appel d'offre avec une sectorisation par pays,
- La demande des entreprises, notamment sur les stages inter-entreprises, qui nécessite que les CCI proposent une offre commune à l'échelle du département, voire de la Région,
- L'attente des jeunes qui recherchent des écoles ayant une dimension a minima régionale.

Dans chacun de ces secteurs, les CCI doivent coordonner leur action pour proposer une offre structurée à l'échelle du territoire breton.

b) Mettre en commun les pratiques et rationaliser les moyens

Chaque CCI a acquis un certain nombre de savoir-faire en matière de pédagogie, d'organisation ou de promotion de la formation.

Ces savoir-faire sont encore trop rarement mutualisés, ce qui pénalise le réseau consulaire dans sa capacité à faire évoluer son offre de formation.

De même, les ressources humaines ou techniques dont dispose chaque CCI sont assez peu souvent mises en commun.

Il convient de mieux échanger au sein du réseau sur ces savoir-faire et de rechercher, chaque fois que faire se peut, la mise en commun des équipements pédagogiques.

c) Regrouper certaines formations pour atteindre la masse critique permettant de mieux répondre à certaines exigences du marché.

Certains cycles, que ce soit en formation initiale, en formation continue ou en apprentissage, connaissent soit des difficultés de recrutement, soit des problèmes de visibilité au niveau régional ou national.

Le regroupement de certains de ces cycles peut permettre de faire face à ces difficultés tout en rationalisant les moyens humains et techniques utilisés par ces formations.

3) Proposer : être force de proposition dans le cadre des politiques régionales emploi-formation mises en œuvre par l'Etat et la Région.

Le réseau des CCI bretonnes représente 80 000 entreprises industrielles, commerciales et de service qui pèsent un poids considérable dans l'offre d'emploi en Bretagne.

Au nom de ces entreprises, le réseau des CCI a décidé d'apporter sa contribution aux orientations politiques de l'Etat et de la Région dans ce domaine.

Cette contribution, qui a été remise à nos partenaires régionaux en juin 2006, s'articule autour de 5 priorités :

1. Donner aux jeunes une vision plus réelle et plus dynamique des entreprises et de leurs métiers
2. Développer quantitativement et qualitativement l'apprentissage en Bretagne
3. Améliorer l'adéquation entre l'offre de formation en Bretagne et les besoins des entreprises
4. Anticiper et accompagner les créations et reprises d'entreprises
5. Coordonner les actions en faveur du développement économique et celles en direction de l'emploi et de la formation

Le détail de ces propositions figure dans le texte de la contribution des CCI (2^{ème} partie) jointe en annexe.

Ces priorités seront portées par le réseau des CCI dans les instances où leur avis est requis (CCREFP, CESR, contrats d'objectifs, Maisons de l'Emploi et de la Formation...).

Elles guideront également les actions concrètes qu'elles seront amenées à proposer pour développer les compétences professionnelles en Bretagne.

4) Communiquer : rendre plus visible l'offre de formation du réseau consulaire.

Comme cela a été mis en évidence par l'état des lieux de l'offre des CCI, le poids du réseau consulaire varie de 2 à 16 % selon le type de formation dispensée.

De plus, la multiplicité des produits proposés, la diversité des sigles et logos utilisés, tout comme celle des politiques de communication des CCI ne favorisent pas la lisibilité de l'offre en réseau des CCI.

Un travail de synthèse devra donc être fait pour permettre de construire une politique de communication régionale du réseau des CCI visant à promouvoir l'offre de formation des CCI auprès des publics les plus particulièrement concernés, à savoir :

a) Les entreprises

Elles sont les premières bénéficiaires des actions de formations dispensées par les CCI. Si le travail de terrain accompli par les CCI leur donne une bonne vision des prestations offertes au niveau des territoires, la dimension régionale de certaines offres apparaît moins clairement.

Cela est particulièrement sensible pour les formations destinées aux cadres et aux dirigeants ainsi que pour celles présentant un caractère très spécialisé.

Une meilleure communication régionale sur ce type d'offre doit donc être assurée.

b) Les jeunes et leur famille

Qu'il s'agisse d'enseignement initial à temps plein, d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, les jeunes ou leurs familles ont une vision de proximité du centre de formation ou de l'école qu'ils fréquentent. Ils ne perçoivent ni la dimension régionale de certains réseaux, comme les CFA, ni la complémentarité des cursus consulaires, notamment en enseignement supérieur.

c) Les partenaires régionaux

Le développement de la régionalisation des politiques nationales fait des services régionaux de l'Etat, et surtout du Conseil Régional, des acteurs majeurs de la formation en Bretagne.

Il devient donc essentiel pour les CCI de renforcer leur image d'un réseau homogène, capable de coordonner son offre et de proposer des actions à dimension régionale s'inscrivant dans les politiques arrêtées par l'Etat et la Région.

d) Les partenaires et interlocuteurs nationaux et internationaux

Il est d'évidence que si l'on n'est pas visible au plan régional, on l'est encore moins au plan national et international.

Cela est particulièrement sensible pour l'enseignement supérieur lorsqu'il s'agit de communiquer en direction des étudiants à l'échelle nationale ou de mener des partenariats avec des universités des écoles étrangères.

La promotion d'un réseau d'enseignement supérieur consulaire breton permettrait d'atteindre une taille critique minimale pour attirer les étudiants et développer des partenariats internationaux.

e) Les branches professionnelles

La plupart des branches professionnelles possèdent une organisation régionale. Elles attendent de leurs interlocuteurs consulaires qu'ils soient à même de leur proposer des partenariats de même dimension.

Là encore la capacité des CCI à promouvoir cette image de réseau sera de nature à favoriser de tels partenariats.

E) Plans d'actions

Sur chacune des 4 missions arrêtées par la stratégie régionale de formation des CCI, des plans d'actions ont été validés et, pour certains d'entre eux, déjà engagés.

1) Anticiper

3 actions prioritaires ont été arrêtées :

a) *Un travail prospectif sur les métiers en émergence*

Le contexte économique, démographique et social favorise l'émergence de nouveaux métiers pour lesquels les CCI bretonnes ne proposent pas une offre de formation adaptée.

C'est le cas notamment des métiers d'aide à la personne qui relèvent de plus en plus souvent du secteur privé. Face à cette évolution, les CCI bretonnes ont

souhaité construire une offre de formation de proximité tout en ayant le souci de la structurer à l'échelon régional.

b) Une sensibilisation des entreprises à la formation centrée sur une approche compétence

La difficulté, pour les dirigeants d'entreprises, de recruter et de fidéliser leurs collaborateurs, les a conduits à accorder une importance accrue à la gestion de leurs compétences internes.

Ce souci rejaillit sur l'approche de leurs besoins de formation pour lesquels ils attendent des réponses toujours plus adaptées aux spécificités de leur entreprise.

Il est donc important pour les CCI bretonnes d'intégrer cette évolution en complétant les compétences commerciales de leurs conseillers en formation par une connaissance du mécanisme de gestion des compétences dans les entreprises.

Ils seront ainsi mieux à même de percevoir les attentes des dirigeants, voire de les aider à les exprimer et à les traduire en besoin de formation.

L'offre des CCI n'en sera ainsi que mieux adaptée et sa notoriété auprès des entreprises améliorée.

c) Une meilleure individualisation des formations longues

La durée des formations longues est une préoccupation de plus en plus forte des financeurs de formation. En effet, au coût pédagogique s'ajoute celui de la rémunération du salarié, de l'apprenti ou de l'indemnité du demandeur d'emploi.

Les structures concourant au financement des formations, que ce soit l'Etat, le Conseil Régional, le Fongecif ou les OPCA, incitent les organismes de formation à réduire la durée des parcours.

Cela concerne tout particulièrement le réseau des CCI qui propose aujourd'hui des formations longues de qualité certes, mais jugées trop souvent rigides par les financeurs.

Un protocole d'accord régional a ainsi été signé entre la CRCI et le FONGECIF Bretagne en vue de réduire les durées des formations suivies par les salariés en congé individuel de formation.

Des échanges entre les responsables pédagogiques des CCI sont par ailleurs prévus pour faire évoluer les contenus et les dispositifs pédagogiques afin de réduire les parcours de formation.

2) Coordonner

Le plan d'actions pour la coordination du réseau des CCI a été construit spécifiquement pour chacun des types de formation proposés par le réseau des CCI.

a) *Apprentissage*

Une charte de qualité des 9 CFA consulaires bretons (4 pour les CCI et 5 pour les Chambres des Métiers) a été signée en mai 2006.

Cette charte marque l'engagement des CFA consulaires dans le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage en Bretagne.

Dans ce cadre, ils se sont fixés 5 objectifs clés :

- accueillir 1000 apprentis de plus dans les 5 ans à venir,
- avoir un taux d'insertion professionnel des apprentis supérieur à 85 %
- avoir un taux de réussite aux examens supérieurs à 75 %
- faire une évaluation du suivi en entreprise et de la satisfaction des maîtres d'apprentissage,
- diminuer le taux de rupture des contrats après la période d'essai.

Des réunions régulières des directeurs de CFA ont lieu pour mettre en œuvre les actions appropriées à ces objectifs et en vérifier l'efficacité.

b) *Formation Continue*

Un questionnaire a été envoyé aux 8 CCI pour identifier les thèmes de formation pouvant faire l'objet de stages inter-entreprises organisés à l'échelon régional.

A partir des avis exprimés, il est convenu d'arrêter début 2007 la liste des formations pour lesquelles les inscriptions sont insuffisantes au niveau de chaque CCI et qui justifient une organisation régionale.

Les formations ainsi identifiées seront inscrites dans le catalogue de chaque CCI et les inscriptions recueillies seront regroupées sur un même cycle, chaque CCI supportant le coût de la formation au prorata du nombre de stagiaires inscrits.

c) Programme Régional des Stages

Bien que l'action des CCI soit encadrée par les règles d'un appel d'offre public de la Région, un travail d'échange d'informations et de coordination a lieu, avant la réponse à l'appel d'offre, afin d'éviter que des propositions de formation de CCI se fassent concurrence.

Une synthèse est également faite à l'issue de chaque appel d'offre pour positionner le réseau consulaire par rapport aux autres organismes de formation.

d) Enseignement supérieur

Compte tenu de la disparité de taille et d'activité des écoles consulaires en Bretagne, le travail de coordination s'attache surtout à favoriser les rapprochements entre deux écoles ayant une activité complémentaire.

Cette complémentarité peut s'apprécier en termes de niveau d'étude, pour permettre des cursus complets au sein du réseau consulaire. Elle peut également concerner des écoles spécialisées qui vont proposer une option professionnelle à une école généraliste.

Enfin, le réseau consulaire souhaite permettre à ses écoles d'avoir un nombre accru de place en apprentissage en collaboration avec ses CFA.

e) Création et reprise d'entreprise

Le réseau des CCI bretonnes a construit, à l'attention des créateurs et repreneurs d'entreprise, en partenariat avec le réseau des chambres de métiers, des parcours de formation individualisés.

Ces parcours s'appuient sur un diagnostic formation préalable pour chaque créateur ou repreneur qui lui permet d'identifier les compétences qui lui sont nécessaires pour la réussite de son projet.

Il lui est ensuite proposé un parcours de formation individuel, élaboré à partir de formations modulaires conçues pour ce type de public.

Le projet pédagogique est aujourd'hui abouti et a été présenté à l'Etat et à la Région dans le cadre du contrat d'objectifs pour la création, le développement et la transmission des Très Petites Entreprises de l'Artisanat et du Commerce.

3) Proposer

Le réseau des CCI bretonnes s'est mobilisé, comme cela a été dit plus haut, pour apporter sa contribution à la politique régionale emploi-formation.

De façon plus précise, les CCI se sont impliquées dans l'élaboration de la Stratégie Régionale Emploi-Formation (SREF) du Conseil Régional.

Elles sont aujourd'hui clairement identifiées par la SREF comme des partenaires à consulter pour l'orientation professionnelle des jeunes, la formation tout au long de la vie ou l'apprentissage.

Elles s'impliquent également dans les volets emploi et formation du contrat de projet Etat – Région et du Schéma Régional de Développement Economique.

Pour ces deux dossiers, le travail est mené en concertation avec les services consulaires en charge du développement économique et ceux chargés des études et de la prospective.

Cette action régionale est renforcée par une présence des CCI dans les Maisons de l'Emploi et de la Formation mises en place dans les pays bretons par l'Etat et le Conseil Régional.

Cette présence permet d'exprimer les attentes des entreprises au niveau des territoires tout en ayant une approche homogène du réseau consulaire sur les questions d'emploi et de formation à dimension régionale.

Sur un plan plus spécifique, les CCI bretonnes ont été force de proposition sur deux thèmes.

a) L'apprentissage

Elles proposent à l'Etat et à la Région une déclinaison du Contrat d'Objectifs et de Moyens pour l'apprentissage spécifique au réseau consulaire.

Cette proposition a été élaborée en concertation avec le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat et s'articule autour de 10 projets visant à :

- 1) Promouvoir et coordonner l'information sur les métiers
- 2) Impliquer davantage l'entreprise dans l'apprentissage et dans son rôle de formateur
- 3) Se concerter sur les ouvertures de sections d'apprentissage et construire une carte de formation cohérente et adaptée aux besoins des entreprises
- 4) Mettre en place des formations de repreneur d'entreprise par la voie de l'apprentissage.
- 5) Favoriser la personnalisation des parcours de formation pour les apprentis.

- 6) Développer un accompagnement des apprentis dans les CFA.
- 7) Favoriser la mobilité internationale des apprentis.
- 8) Adapter les contrôles en cours de formation à la pédagogie de l'alternance.
- 9) Favoriser les formations de formateurs.
- 10) Mutualiser les ressources pédagogiques pour développer les centres de ressources et les formations à distance.

Un accueil favorable a été fait à cette proposition et la signature de cette déclinaison régionale pourrait avoir lieu fin 2006, début 2007.

b) La formation des créateurs et repreneurs d'entreprise

Les CCI et les Chambres de Métiers ont été associées aux travaux du Contrat d'Objectifs TPE.

Les services formation, en collaboration avec les services développement économique des CCI, ont élaboré, avec l'Etat et la Région, une convention pour la création, le développement et transmission des Très Petites Entreprises de l'Artisanat et du Commerce.

Dans le cadre de cette convention, en cours de signature, le réseau consulaire a déjà fait les propositions concrètes de formation décrites dans le plan d'action de la mission « coordonner ».

4) Communiquer

Depuis plusieurs années, les CCI bretonnes communiquent au niveau régional sur leur offre de formations qualifiantes (en formation initiale, continue ou en apprentissage) en diffusant aux principaux prescripteurs de formation (CIO, SUIO, ANPE, Missions locales....) un catalogue regroupant 120 formations.

Elles souhaitent toutefois étendre cette communication à d'autres formations et d'autres publics. C'est ainsi qu'elles ont prévu de renforcer leur communication régionale auprès :

- des entreprises en proposant un plan de communication destiné à promouvoir les cycles en formation continue ou en apprentissage.
- des jeunes en insistant sur la dimension professionnelle des enseignements proposés par le réseau consulaire. Pour ce public, des actions plus spécifiques seront à conduire pour leur proposer :
 - une aide à l'orientation professionnelle aussi bien en collège qu'en lycée, ou durant le 1^{er} cycle universitaire ;
 - des parcours de formation diplômants au sein du réseau des CFA ou des écoles consulaires.

- de l'Etat, de la Région et des organisations professionnelles en mettant en évidence le travail en réseau des CCI bretonnes. Dans le domaine de l'apprentissage, la signature officielle, avec le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, de la Charte Qualité des CFA Consulaire en mai 2006, a démontré aux partenaires régionaux la capacité des CCI à fédérer leurs moyens pour proposer un projet fort au service de l'emploi et de la formation en Bretagne.

ANNEXE

Contribution des CCI de Bretagne à la Politique Régionale Emploi Formation

Mai 2006

Sommaire

Préambule	1
-----------------	---

1^{ère} PARTIE : 3 DEFIS A RELEVER POUR L'EMPLOI EN BRETAGNE

1^{er} défi : augmenter la population active en Bretagne	2
---	----------

A) Faciliter l'intégration rapide des jeunes	4
--	---

a) L'orientation professionnelle dans l'enseignement secondaire	4
---	---

b) L'orientation professionnelle en 1 ^{ère} ou 2 ^{ème} année d'Université.....	5
--	---

B) Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.....	6
---	---

2^{ème} défi : réduire l'inadéquation entre les compétences disponibles sur le marché du travail et les compétences requises par les entreprises	8
---	----------

A) Travailler en priorité sur les compétences transversales	9
---	---

B) Repenser certains métiers en tension.....	10
--	----

3^{ème} défi : anticiper l'évolution des métiers.....	11
--	-----------

A) Favoriser l'adaptabilité professionnelle des salariés	11
--	----

B) Préparer les nouvelles générations au métier de chef d'entreprise.....	12
---	----

2^{ème} PARTIE : LA CONTRIBUTION DU RESEAU DES CCI A LA POLITIQUE REGIONALE EMPLOI FORMATION

A) Donner aux jeunes une vision plus réelle et plus dynamique des métiers.....	13
---	-----------

B) Développer quantitativement et qualitativement l'apprentissage en Bretagne	14
--	-----------

a) Un engagement de leur CFA dans une charte qualité	14
--	----

b) Une contribution au Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) sur l'apprentissage	15
---	----

C) Améliorer l'adéquation entre l'offre de formation en Bretagne et les besoins des entreprises.....	16
a) Développer les compétences transverses	16
b) Prendre en compte les spécificités des territoires.....	17
c) Préparer l'encadrement de demain.....	17
D) Anticiper et accompagner les créations et reprises d'entreprises.....	18
a) Création d'entreprise	18
b) Reprise d'entreprise.....	19
E) Coordonner les actions en faveur du développement économique et celles en direction de l'emploi et de la formation	20

Préambule

Au moment où le Conseil Régional et l'Etat élaborent leur politique régionale pour l'emploi et la formation, le réseau des CCI bretonnes souhaite apporter sa contribution à cette réflexion au nom des 80 000 entreprises industrielles, commerciales et de service qu'il représente.

Pour développer l'emploi en Bretagne, deux facteurs doivent être conjugués :

- un développement économique régulier et équilibré,
- une adéquation entre les compétences requises par les entreprises pour assurer ce développement économique et celles proposées par les acteurs du marché du travail : jeunes issus du système scolaire et universitaire, demandeurs d'emploi et salariés en activité.

Le premier de ces deux facteurs sera traité dans le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE) dans lequel le réseau des CCI s'est fortement impliqué.

Le second de ces facteurs met en évidence la nécessité de gérer au mieux des ressources essentielles mais qui se raréfient, celles des compétences professionnelles.

L'objet de la présente contribution est d'analyser les éléments qui concourent à cette raréfaction et de proposer des pistes de travail concrètes pour développer les compétences professionnelles dont les entreprises ont besoin.

Pour ce faire, les CCI bretonnes ont identifié trois défis que la Bretagne va devoir relever dans les années à venir :

1) faire face à une pyramide des âges défavorable qui voit partir massivement à la retraite les générations du baby boom sans que les générations de jeunes arrivant sur le marché du travail ne parviennent à les remplacer ;

2) réduire l'inadéquation persistante entre les compétences requises par les entreprises et celles dont disposent ceux qui cherchent à s'insérer dans le monde du travail ;

3) aider les salariés en activité à adapter en permanence leurs compétences aux évolutions techniques ou organisationnelles que connaissent les entreprises.

Face à ce triple défi, le réseau des CCI propose 5 axes de travail visant à assurer un développement durable des compétences, et donc des emplois, en Bretagne.

Ces 5 axes sont développés dans la 2^{ème} partie de la présente contribution.

1ère PARTIE :

3 DEFIS A RELEVER POUR L'EMPLOI EN BRETAGNE

1^{er} DEFI : AUGMENTER LA POPULATION ACTIVE EN BRETAGNE

La Bretagne subit, comme la plupart des régions françaises, les effets d'une pyramide des âges défavorable qui vieillit « par les 2 bouts ».

D'une part, la baisse du taux de natalité depuis 1975 réduit à 35 000 par an le nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail (contre 43 000 par an pour leurs aînés), soit un déficit de 8 000 personnes par an.

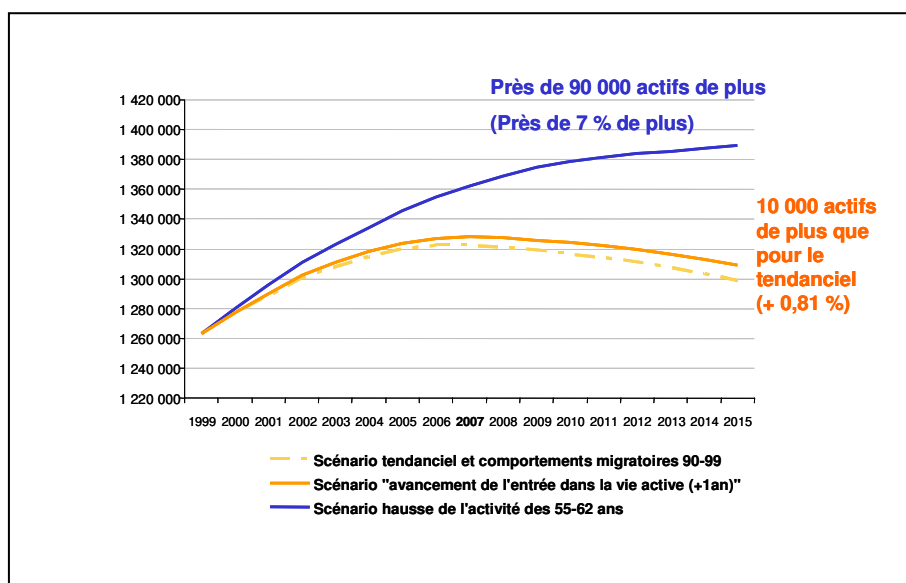
Dans le même temps, les générations du baby-boom arrivent à l'âge de la retraite, faisant passer le volume de départ en retraite de 19 000 par an sur la période 2000-2004 à 34 000 par an sur la période 2010-2014, soit une progression de 15 000 départs.

Si l'on additionne ces deux chiffres, c'est une diminution de 23 000 actifs par an que la Bretagne va subir, ce qui pourrait conduire à une diminution de la population active à partir de 2007.

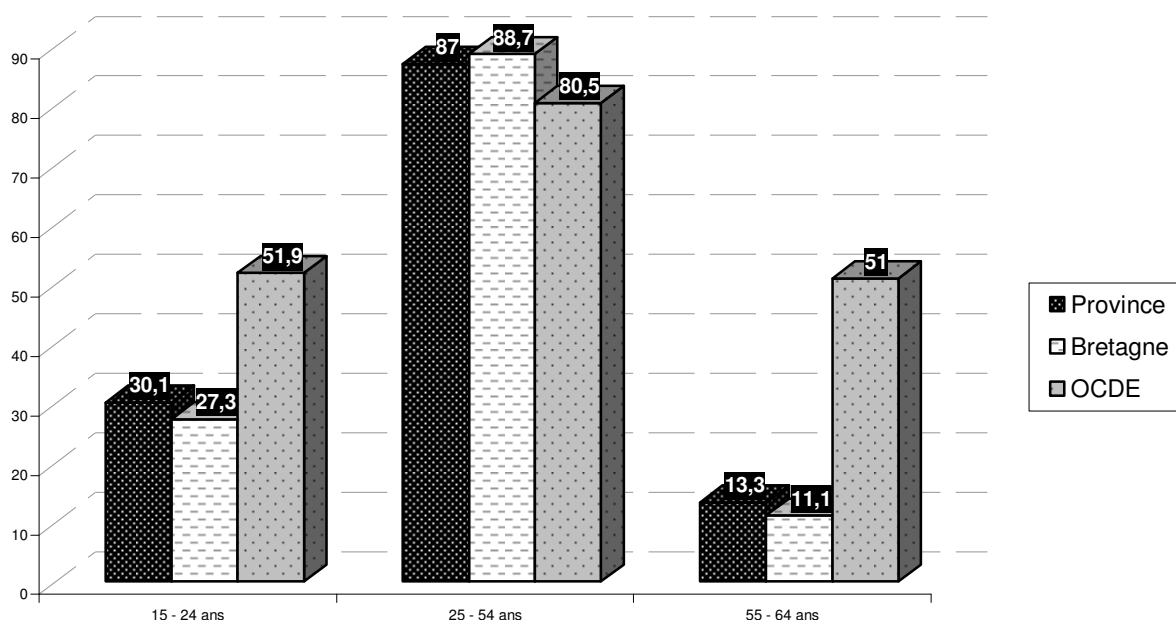
Sur ces bases, le GREF Bretagne a construit des scénarii prenant pour hypothèse :

- 1) l'avancement d'une année de l'entrée dans la vie active des jeunes,
- 2) l'allongement de la vie active par une hausse de l'activité des 55-62 ans.

De ces deux scenarii, il apparaît clairement que seul celui de l'allongement de la vie active permettrait un développement durable de la population active en Bretagne, comme le démontre le graphique ci-dessous.



La population active bretonne se caractérise également par une forte concentration sur la tranche d'âge des 25-55 ans. Cette situation est plus sensible encore dans notre région que sur l'ensemble du territoire (hors Ile de France), la France étant elle-même l'un des pays de l'OCDE dont la population active est la plus faible chez les jeunes et les seniors ainsi que l'illustre le diagramme ci-dessous.



Taux de population active par tranche d'âge

Sources : *Perspective de l'emploi de l'OCDE*
GREF de Bretagne - INSEE

CRCI de Bretagne – mai 2006

Ce phénomène s'explique chez les jeunes par un fort taux de poursuite d'études, qui réduit le nombre de jeunes de moins de 25 ans en activité, ainsi qu'un taux de chômage élevé (23 %) pour cette population.

Concernant les seniors, le recours régulier, depuis plus d'une décennie, à des mesures de départ anticipé en retraite, a conduit à réduire fortement le taux d'activité de cette population pour en faire l'un des plus faibles d'Europe, ce phénomène étant encore plus sensible en Bretagne.

Ce faible taux d'activité est encore aggravé par la forte exclusion des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans du marché du travail puisque 54 % d'entre eux sont en chômage de longue durée.

Il apparaît donc que la population active bretonne est confrontée à une double menace :

- **une diminution de ses effectifs à partir de 2007,**
- **un déséquilibre croissant entre les générations des 25-55 ans d'une part et celles des jeunes et des seniors d'autre part.**

Une double action doit ainsi être menée pour :

- faciliter une intégration rapide et durable des jeunes dans les entreprises,
- favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

- **Faciliter l'intégration rapide des jeunes**

a) L'orientation professionnelle dans l'enseignement secondaire

Pour qu'un jeune s'intègre rapidement dans une entreprise, encore faut-il qu'il sache ce que c'est.

Trop souvent les lycéens ou étudiants quittent l'école ou l'université sans aucune connaissance de l'entreprise et des métiers qu'elle propose. Et lorsqu'ils en ont une vision, celle-ci reste le plus souvent théorique et éloignée des réalités.

C'est donc dès le début de l'enseignement secondaire qu'un travail doit être fait pour faire connaître l'entreprise non seulement aux élèves mais aussi à leurs enseignants, surtout dans les filières générales. Cela suppose un rapprochement

entre l'école et l'entreprise qui peut se faire sous de multiples formes : rencontres, stages en entreprises (pour les jeunes comme pour les enseignants), forum métiers....

Mais cette connaissance ne sert à rien si l'on ne prépare pas les jeunes à construire progressivement leur propre projet professionnel. **C'est sur la capacité du jeune à se connaître lui-même, à savoir faire des choix personnels et à se construire un projet professionnel que l'effort doit être porté au travers d'un enseignement spécifique.**

Les CCI interviennent régulièrement auprès des lycées et collèges pour apporter leurs témoignages et leurs suggestions sur l'orientation professionnelle des jeunes. Elles sont prêtes à apporter leur appui aux enseignants pour favoriser cette connaissance de l'entreprise et cette réflexion sur le projet professionnel car cela constitue le point de départ d'une orientation et d'une intégration professionnelle réussie.

b) L'orientation professionnelle en 1ère ou 2ème année d'Université

Selon le Ministère de l'Education Nationale, 41% des étudiants quittent l'université sans diplôme dont 25% dès la première année. Rapportés aux 67 000 étudiants bretons en université, ce sont près de 27.000 étudiants qui sortent non diplômés de nos universités.

Ces chiffres démontrent clairement la nécessité de proposer aux étudiants, dès leur arrivée à l'université un accompagnement dans leur orientation professionnelle.

Pour eux, en effet, le choix d'une filière se fait plus sur les matières enseignées que sur les débouchés professionnels. Une réflexion de l'étudiant sur ses propres compétences, ses motivations et ses perspectives d'emplois doit donc être structurée dès le premier semestre universitaire.

Parallèlement, de nouvelles pistes doivent être proposées aux étudiants qui prennent conscience que les débouchés professionnels ou la pédagogie proposée par l'université ne répond pas à leur attente. Il peut s'agir notamment d'enseignements professionnels en alternance qui vont leur offrir à la fois une découverte progressive d'un métier et une pédagogie plus encadrée.

A ce titre, l'apprentissage peut constituer pour eux une véritable voie de réussite en même temps qu'il répond à un besoin de recrutement des entreprises à des niveaux III voire II ou I.

Les CCI bretonnes se sont engagées de longue date dans l'enseignement professionnel supérieur et souhaitent développer l'accès à ces formations par la voie de l'apprentissage.

D'une manière générale, l'apprentissage doit être valorisé auprès de tous (jeunes, enseignants, parents), comme une véritable voie de réussite professionnelle du CAP au Master.

Il nous semble donc qu'une politique régionale volontariste doit être engagée pour le développement de l'apprentissage en Bretagne. Le réseau des CCI apportera tout son appui à une telle politique, au travers notamment du contrat d'objectifs et de moyens.

- **Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors**

Bien qu'il ne soit pas spécifiquement breton, le maintien dans l'emploi des seniors est la principale clé du développement de la population active, comme le démontrent les études du GREF Bretagne.

Les seniors constituent en effet une main d'œuvre abondante, qualifiée, fidèle et rigoureuse dont pourtant les entreprises ont tendance à se séparer prématurément, le plus souvent en plein accord avec les intéressés, pour réajuster leurs effectifs et rajeunir leur pyramide des âges.

Les seniors, pour leur part, sont entrés depuis 10 à 20 ans dans une logique de retraite « officieuse » entre 55 et 60 ans qui les conduits à accepter, et souvent à solliciter, le bénéfice des différentes mesures de départ anticipé en retraite.

L'allongement de la durée de la vie et la réforme des retraites a remis en cause cette forme d'accord tacite car aujourd'hui, un salarié de 50 ans a devant lui encore 15 années d'activité professionnelle.

Ce changement relativement brutal va amener les dirigeants à changer profondément leur gestion des seniors en accordant une attention plus particulière à 3 aspects :

- l'aménagement des postes de travail, notamment pour les emplois de production, afin de réduire la pénibilité des tâches et les risques de traumatismes musculo-squelettiques,
- le maintien de la motivation des seniors en faisant évoluer régulièrement leur métiers et en leur confiant de nouvelles responsabilités de façon à ce qu'ils se considèrent complètement impliqués dans l'activité de l'entreprise,
- l'évolution de la pyramide des âges interne de l'entreprise qui peut modifier sensiblement les équilibres entre les générations et créer des dysfonctionnements, liés à des perceptions différentes des méthodes et organisations de travail.

Plus qu'une gestion, le plus souvent curative, des seniors, il convient de venir en appui aux entreprises, et plus particulièrement aux PME, dans une gestion « préventive » des âges qui leur permettrait de mettre en place des outils de management (analyse de leur pyramide des âges, mobilité interne, plans de formation....) susceptibles d'accompagner l'évolution des salariés au sein de l'entreprise.

2ème DEFI : REDUIRE L'INADEQUATION ENTRE LES COMPETENCES DISPONIBLES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET LES COMPETENCES REQUISES PAR LES ENTREPRISES

Malgré un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale, la Bretagne compte 100 000 demandeurs d'emploi à la recherche d'un CDI à temps plein (catégorie 1). Ce chiffre s'élève à 137 000 si l'on comptabilise l'ensemble des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles.

Dans le même temps, de nombreux employeurs éprouvent de réelles difficultés pour recruter des collaborateurs sur des métiers « en tension ». C'est le cas notamment des métiers de l'hôtellerie – restauration, du bâtiment, de l'industrie, de la vente ou des services à la personne.

Les efforts développés par ces professions, depuis parfois plus de 10 ans, pour valoriser leurs métiers, n'ont pas suffi à réduire significativement les difficultés de recrutement.

Force est de constater que l'appareil de formation breton ne dispose pas de la souplesse et de la réactivité nécessaire pour faire face aux évolutions permanentes du marché du travail.

Il convient bien entendu de ne pas ignorer une logique « adéquationniste » qui vise à adapter en permanence les flux et les niveaux de formation aux demandes des professionnels. Il est toutefois avéré qu'une telle logique n'a pas permis par le passé de réduire les écarts entre les compétences acquises et les compétences requises. On peut également douter qu'elle y parvienne dans les années à venir.

C'est donc vers une autre logique, dite « non adéquationniste » qu'il conviendrait de se tourner.

A partir du moment où les compétences requises par le marché du travail évoluent dans l'espace (les territoires et les professions) et dans le temps, il apparaît plus efficace de préparer les jeunes et les demandeurs d'emploi à ces évolutions en leur donnant non seulement des connaissances professionnelles, mais aussi en leur permettant de développer des capacités personnelles d'adaptation au changement.

Une telle logique ne saurait toutefois réduire à elle seule les écarts constatés sur le marché du travail si les entreprises ne font pas, à leur tour, un effort significatif pour faire évoluer leurs propres métiers pour les rendre plus attractifs.

C'est cette double piste qu'il nous paraît nécessaire de travailler.

- **Travailler en priorité sur les compétences transversales**

Comme cela a été dit précédemment, une recherche permanente de l'adéquation de l'appareil de formation initiale avec le marché de l'emploi est irréaliste compte tenu d'un temps de réactivité insuffisant pour répondre aux évolutions rapides du monde du travail. Il conviendrait mieux de travailler sur les compétences transversales requises pour un groupe de métiers, suffisamment larges pour que l'apparition ou la disparition de l'un de ces métiers ne génère pas tantôt des difficultés de recrutement, tantôt des licenciements inévitables.

C'est donc une approche nouvelle de l'offre de formation en Bretagne qu'il faut adopter en privilégiant, dans l'enseignement initial, ces compétences transversales, et tout particulièrement celles de nature à développer le sens de l'adaptation au changement.

Les enseignements plus spécialisés, centrés sur les cœurs de métiers, deviendraient des options, indispensables certes pour exercer le métier choisi, mais qui n'enfermeraient pas le formé dans un savoir-faire professionnel trop pointu et donc peu adaptable.

En ce qui concerne les formations continues qualifiantes, le même raisonnement peut être tenu à cette différence près que l'on peut s'appuyer à ce stade sur l'expérience et les connaissances déjà acquises des stagiaires.

La maîtrise de ces compétences transverses resterait prioritaire alors que le contenu des enseignements spécifiques pourrait être modulé pour permettre une individualisation de la formation.

- **Repenser certains métiers en tension**

Dans le même temps, une réflexion doit être menée avec les entreprises pour faire évoluer certains métiers en tension et les rendre plus accessibles aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

Ces évolutions portent non seulement sur les exigences du métier en termes de formation, mais aussi sur son image ou sur les conditions dans lesquelles il s'exerce.

C'est ainsi qu'un assouplissement des critères de recrutement s'avèrera nécessaire pour :

- **le niveau d'étude ou le diplôme requis pour exercer certains métiers,**
- **une meilleure reconnaissance des expériences acquises via la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience),**
- **une plus grande mixité dans les métiers fortement masculins ou féminins.**

De même, les conditions d'exécution des métiers perçus comme difficiles devront être améliorées pour les rendre plus attractifs (temps de travail, horaires, pénibilité, rémunération....)

Cette réflexion implique prioritairement les entreprises car elles sont les premières concernées par ces difficultés de recrutement et elles sont le mieux à même d'identifier et de mettre en œuvre les évolutions nécessaires.

Ce travail doit toutefois être conduit aussi avec les établissements d'enseignement, de formation et d'insertion professionnelle qui ont une bonne connaissance des aptitudes des jeunes et des demandeurs d'emploi, ainsi que de la perception qu'ils ont de certains métiers.

3ème DEFI : ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

A) Favoriser l'adaptabilité professionnelle des salariés

L'évolution rapide des emplois et des métiers cités plus haut concerne également, mais de façon différente, les salariés en activité.

Il ne s'agit plus en effet d'accéder à un métier, mais d'évoluer avec lui, voire d'en changer.

A ce stade, les capacités d'adaptabilité du salarié deviennent essentielles, car l'obtention d'un emploi durable et de qualité passera de plus en plus souvent par l'exercice successif de métiers différents dans des entreprises différentes.

Un certain nombre de facteurs favorisent cette adaptabilité :

- le niveau de formation générale,
- l'acquisition de compétences transversales communes à plusieurs métiers,
- une personnalité curieuse et ouverte au changement,
- une formation personnelle et professionnelle régulière tout au long de la vie.

La formation initiale et la formation continue ont chacune leur rôle à jouer pour atteindre cet objectif :

- la formation initiale en donnant une culture générale de base, des compétences transversales et l'envie d'apprendre,
- la formation continue en apportant régulièrement aux salariés la formation technique et humaine qui leur est nécessaire pour évoluer professionnellement.

Cela démontre que la formation continue ne peut à elle seule gérer le problème de la mobilité professionnelle et que des liens plus forts doivent être noués entre l'enseignement initial et l'entreprise.

Par ailleurs, un soutien particulier à la formation des dirigeants et salariés des TPE devra être assuré car les budgets de formation de ces petites entreprises ne leur permettent pas d'assurer une formation régulière et durable.

Le réseau des CCI bretonnes agit au quotidien pour favoriser l'adaptabilité professionnelle des salariés grâce à ses centres de formation et au réseau de compétitivité Performance

Bretagne Ressources Humaine Plus. Il est prêt à mettre cette expérience au service d'une politique régionale pour l'emploi et la formation.

B) Préparer les nouvelles générations au métier de chef d'entreprise

Diriger une entreprise est un métier qui ne s'improvise pas. **Or, le nombre de dirigeants bretons atteignant l'âge de 60 ans va doubler d'ici à 2009, passant de 300 à 600 par an.** Le nombre d'entreprises à transmettre va donc fortement s'accroître sans que le nombre de repreneurs potentiels, si rien ne change, ne connaisse de progression équivalente.

Un travail de fond doit être mené pour préparer les cédants à la transmission de leurs entreprises et former leurs futurs repreneurs. Sur ces enjeux, le réseau des CCI et leurs partenaires ont élaboré des propositions dans le cadre du plan d'actions « Reprendre en Bretagne ».

Au-delà des formations existantes, de nouvelles formules, notamment en alternance, sont à imaginer. De même, il convient de former dès aujourd'hui des « N°2 » dans les TPE et PME pour qu'ils deviennent les repreneurs de demain.

Concernant la création d'entreprise, le taux national de survie à 5 ans est de 51 % (source INSEE). Ce taux peut être amélioré par un travail en amont avec les créateurs potentiels, associant conseil et formation, pour leur permettre de mesurer la viabilité de leur projet et les préparer au métier de chef d'entreprise.

Enfin, de façon plus globale, il faut renforcer l'esprit entrepreneurial des jeunes bretons, y compris pendant leur parcours scolaire ou universitaire, pour faire naître en eux l'envie de créer ou de reprendre un jour une entreprise.

Les centres de formation, les réseaux « Entreprendre en France » des CCI et l'Association « Passeport Bretagne pour Entreprendre » animée par la CRCI de Bretagne sont fortement impliqués dans ces opérations et souhaitent renforcer leur action.

2ème PARTIE :

LA CONTRIBUTION DU RESEAU DES CCI A LA POLITIQUE REGIONALE EMPLOI FORMATION

Les 8 CCI bretonnes constituent un réseau structuré représentant 80 000 entreprises industrielles, commerciales ou de services.

Elles assurent chaque année la formation de 1 700 étudiants, 26 000 apprentis, 3 600 demandeurs d'emploi et 23 000 salariés et dirigeants d'entreprise.

Elles accueillent enfin près de 10 000 porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprise et accompagnent 1 200 d'entre eux dans la réalisation effective de leur projet.

A ce titre, elles se sentent particulièrement concernées par les enjeux d'une politique régionale emploi-formation et souhaitent être des partenaires actifs des réflexions et des actions qui seront engagées dans ce cadre.

Compte tenu des trois défis identifiés précédemment, le réseau des CCI bretonnes souhaite apporter plus particulièrement sa contribution sur les 5 axes suivants :

A) Donner aux jeunes une vision plus réelle et plus dynamique des métiers

Comme cela a été dit plus haut, de la qualité de l'orientation professionnelle dépend la rapidité de l'insertion des jeunes sur le marché du travail ainsi qu'une meilleure adéquation entre les compétences recherchées par les entreprises et celles dont disposent les jeunes.

Le réseau des CCI est prêt à apporter sa collaboration aux établissements d'enseignement secondaire ou supérieur pour :

- **faciliter l'accueil des collégiens et des lycéens en entreprise dans le cadre de visites collectives ou de stages de découverte,**
- **apporter le témoignage de professionnels pour présenter non seulement leurs métiers mais aussi l'entreprise, ses attraits et ses exigences,**

- proposer des visites d'entreprises ou des stages aux enseignants afin qu'ils aient une vision plus précise de l'entreprise qu'ils puissent restituer à leurs élèves,
- participer à des forums favorisant la rencontre entre des responsables d'entreprise et des jeunes,
- concevoir avec les universités, à destination des étudiants de 1^{ère} ou 2^{ème} année ne souhaitant pas poursuivre leurs études universitaires, des formations leur permettant de faire un bilan personnel et de construire leur projet professionnel,
- réfléchir, de façon plus globale, avec le Rectorat, à une organisation pédagogique qui permettrait à des jeunes, depuis la 6^{ème} jusqu'à leurs premières années d'enseignement supérieur, de construire de façon progressive leur propre orientation professionnelle.

A cette fin, le réseau des CCI souhaite être associé aux groupes de travail sur l'information et l'orientation professionnelle dans les collèges, les lycées et les universités qui vont être mis en place dans le cadre de la SREF.

B) Développer quantitativement et qualitativement l'apprentissage en Bretagne

Les CCI bretonnes souhaitent participer à cette démarche au travers une double action :

a) Un engagement de leur CFA dans une charte qualité

Par cette charte, 4 CFA de Chambres de Commerce et d'Industrie et 5 CFA de Chambre de Métiers et de l'Artisanat se fixent des objectifs de développement quantitatifs et qualitatifs.

- + 1000 apprentis accueillis dans 5 ans,
- 85 % d'apprentis embauchés dans l'année qui suit le contrat
- 75 % de réussite aux examens
- Evaluation du suivi en entreprise
- Diminution du taux de rupture après période d'essai

Cette charte prévoit également un engagement de ces CFA à :

- **Accompagner le développement de l'apprentissage en Bretagne,**
- **Développer la qualité de la formation,**
- **Impliquer davantage l'entreprise dans son rôle de formateur,**
- **Anticiper et mettre en perspective les besoins pédagogiques,**
- **Optimiser les ressources humaines et le dialogue social.**

b) Une contribution au Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) sur l'apprentissage

Le réseau des CCI est prêt à s'impliquer, dans le cadre du COM, sur les axes suivants qu'il juge essentiel pour le développement de l'apprentissage en Bretagne :

- 1) **Améliorer la qualité des formations en apprentissage** en :
 - renforçant les relations des CFA avec les maîtres d'apprentissage pour réduire les risques de rupture de contrat et en confortant l'entreprise dans son rôle de formateur,
 - favorisant l'individualisation des parcours de formation des apprentis pour mieux prendre en compte leurs aptitudes et leurs motivations spécifiques.

- 2) **Favoriser l'orientation des jeunes vers l'apprentissage**, et plus particulièrement en direction :
 - des étudiants de 1^{ère} ou 2^{ème} année d'université en situation d'échec,
 - des publics féminins vers les métiers traditionnellement masculins,
 - des demandeurs d'emploi.

- 3) **Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration des apprentis dans les CFA** par :
 - un meilleur accompagnement social et psychologique des jeunes,
 - une rénovation des locaux et équipements pédagogiques,
 - de meilleures aides au transport, à l'hébergement et à la restauration pour les apprentis.

- 4) **S'impliquer dans les dispositifs préparant à l'apprentissage dans le cadre des Maisons de l'Emploi et de la Formation.**

- 5) **Mieux adapter l'apprentissage aux besoins des entreprises** en :
 - faisant mieux connaître les besoins actuels et futurs des entreprises,
 - élevant le niveau de qualification des apprentis pour mieux l'adapter aux attentes des entreprises,
 - portant une attention particulière aux entreprises connaissant des difficultés de recrutement ainsi qu'aux TPE en cours de transmission,
 - facilitant l'ouverture ou la fermeture des sections d'apprentissage pour les adapter en permanence au marché de l'emploi.

- 6) **Valoriser l'apprentissage comme une voie de réussite professionnelle** auprès des jeunes, des familles et des enseignants.

- 7) **Favoriser la mobilité internationale des apprentis** en :
 - facilitant et accompagnant leur recherche de stage à l'étranger ;
 - favorisant l'accueil d'apprentis européens dans certaines sections d'apprentissage.

C) Améliorer l'adéquation entre l'offre de formation en Bretagne et les besoins des entreprises

La contribution des CCI se situe à 3 niveaux :

a) Développer les compétences transverses

Les CCI bretonnes, de par la diversité des secteurs professionnels auxquels appartiennent les entreprises qu'elles représentent, ont une aptitude à appréhender de façon transversale les besoins en compétence des entreprises.

Elles sont particulièrement sensibles à la nécessité de développer les compétences « transverses » tant chez les salariés en activité que chez les jeunes ou les demandeurs d'emploi.

Elles participent, pour certaines d'entre elles, à des expérimentations visant à mieux identifier les besoins des entreprises pour ce type de compétences et sont disposées à faire bénéficier les acteurs de l'Etat ou de la Région de leur expérience.

De même, elles sont prêtes à s'associer aux branches professionnelles, dans le cadre des Contrats d'Objectifs, pour compléter leur approche « cœur de métiers » par une vision plus transversale des compétences.

Enfin, elles développent depuis de nombreuses années des formations dans lesquelles elles mettent l'accent sur le développement de la personnalité et sur les facultés d'adaptation aux évolutions professionnelles. Elles sont prêtes à mettre à disposition de la Bretagne leur expérience dans ce domaine pour développer ces formations, à l'attention d'un plus large public.

b) Prendre en compte les spécificités des territoires

La Bretagne connaît, en matière d'emploi comme de formation, de grandes disparités selon les territoires.

Les tendances régionales ne s'appliquent donc pas de façon uniforme dans chaque pays, ce qui implique une connaissance des spécificités de chacun d'entre eux.

Implantées sur l'ensemble du territoire, les 8 CCI bretonnes ont cette vision locale des besoins en compétence des entreprises et de la façon dont ils sont satisfaits.

Elles souhaitent donc participer activement aux travaux qui seront menés, au sein des Maisons de l'Emploi et de la Formation, pour adapter les schémas régionaux en matière d'offre de formation aux besoins des Pays.

c) Préparer l'encadrement de demain

Il est bien connu qu'un nombre important de jeunes bretons, et plus particulièrement ceux diplômés de l'enseignement supérieur, acquièrent une première expérience à l'extérieur de la Bretagne avant de revenir s'y installer aux alentours de la trentaine.

Cela signifie que les entreprises bretonnes ont besoin de ces cadres expérimentés pour assurer leur développement.

Les CCI souhaitent contribuer à former ces futurs cadres au sein de leurs établissements d'enseignement supérieur et sont prêtes à développer les

capacités d'accueil de leurs écoles pour mieux répondre aux attentes d'un public étudiant demandeur d'un enseignement professionnel.

D) Anticiper et accompagner les créations et reprises d'entreprises

La formation des créateurs et repreneurs d'entreprises, dont la Bretagne aura besoin dans la prochaine décennie, constitue l'une des préoccupations majeures des CCI bretonnes.

Elles le démontrent au quotidien par leur réseau d'appui à la création-reprise « Entreprendre en France » qui accueille 10 000 porteurs de projet par an.

Par ailleurs, elles mènent une action plus spécifique en direction de la reprise d'entreprise, dont une étude, menée par la CRCI en septembre 2005 sur les entreprises de 5 à 200 salariés, démontre qu'une PME sur deux sera à reprendre dans les 10 prochaines années.

Les CCI avaient dès juin 2004 anticipé cette évolution en mettant en place, avec un certain nombre de partenaires régionaux, le dispositif « Reprendre en Bretagne » destiné à favoriser la mise en relation entre les cédants et les repreneurs.

C'est donc sur ces deux axes, création et reprise, que les CCI bretonnes souhaitent apporter leur contribution à une politique régionale de formation.

a) Création d'entreprise

Fortes de leur expérience en matière de formation de créateurs d'entreprise (« 5 jours pour entreprendre », FORCREA) les CCI ont conçu un projet de diagnostic formation pour les créateurs, débouchant sur un parcours de formation personnalisé qu'elles ont proposé au Conseil Régional en mai 2005.

Elles ont par la suite mené un travail de modularisation des formations longues à destination des créateurs afin de mieux prendre en compte la nécessité d'individualiser les parcours en fonction des compétences et connaissances déjà requises par le créateur.

Elles sont aujourd'hui dans l'attente des réponses qui pourront leur être données sur ces propositions.

Par ailleurs, dans le cadre de l'Association « Passeport Bretagne pour Entreprendre » animée par la CRCI, une réflexion est en cours pour faire évoluer

ce dispositif de façon à le centrer sur des jeunes dont la fibre entrepreneuriale serait plus affinée.

Cette réflexion vise à accompagner ces jeunes pendant leurs études, à la fois par un parrain et par le réseau « Entreprendre en France », afin de les aider à mûrir leur motivation pour la création ou la reprise d'entreprise.

Le nouveau dispositif, qui inclut également une formation de sensibilisation à la création ou reprise d'entreprise, devrait être opérationnel en 2007.

b) Reprise d'entreprise

Plus encore que pour la création d'entreprise, il convient de former aujourd'hui les repreneurs de demain.

Or, la part des porteurs de projet de reprise reste relativement faible (15 à 20 % sur les cycles « 5 jours pour entreprendre ») par rapport aux créateurs.

C'est la raison pour laquelle la CRCI de Bretagne a souhaité que la formation des repreneurs soit l'un des axes prioritaires du contrat d'objectifs TPE.

Dans cet esprit, elle s'est engagée, dans le cadre de la COCEB (Conférence des Chambres Economiques de Bretagne), dans la conception d'un dispositif de parcours de formation individualisé pour repreneurs d'entreprise qui sera présenté en juin prochain aux membres du contrat d'objectif TPE.

L'ensemble de ces actions pourront faire l'objet de propositions à l'Agence Régionale de Développement Economique (ARDE) dont la CRCI est membre au nom des trois réseaux consulaires, dans l'objectif de favoriser l'initiative entrepreneuriale, d'anticiper l'accélération des transmissions d'entreprise et d'améliorer la pérennité des entreprises nouvellement créées.

E) Coordonner les actions en faveur du développement économique et celles en direction de l'emploi et de la formation

Le réseau des CCI de Bretagne est fortement impliqué dans le Schéma Régional de Développement Economique auquel il a apporté, en novembre 2005, une contribution écrite.

Cette contribution fait ressortir 12 propositions des CCI pour une politique industrielle en Bretagne dont certaines d'entre elles mettent clairement l'accent sur :

- **l'accompagnement des dirigeants des PMI dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,**
- **le soutien et le développement des formations en alternance et en formation continue,**
- **l'aide à la mobilité géographique et intersectorielle du personnel,**
- **la promotion des dispositifs facilitant la vie au travail,**
- **le soutien à une politique d'appui à la transmission et reprise d'entreprise.**

Ce dernier point fait également l'objet d'un travail de fond dans le cadre de l'ARDE.

Enfin, la CRCI a adressé à l'Etat, au nom du réseau des CCI, des propositions d'action sur l'emploi pour favoriser le développement économique de la Bretagne dans le cadre de la préparation du Contrat de Projet Etat Région.

Les CCI souhaitent donc être associées aux travaux de réflexion qui seront menés en vue de coordonner les actions en faveur du développement économique et celles en direction de l'emploi et de la formation.

Elles sont prêtes à y apporter leur expertise et à contribuer à la mise en place des actions qui favoriseront le développement des compétences sur l'ensemble du territoire breton.