

COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL REGIONAL

3 novembre 2025

DELIBERATION

Programme 0201 - Orientation et information sur les métiers

La Commission permanente du Conseil régional, convoquée par son Président le 24 octobre 2025, s'est réunie le 3 novembre 2025 sous la présidence de celui-ci, au siège de la Région Bretagne à Rennes.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment sa quatrième partie, relative à la Région ;

Vu la délibération n° 22_DAJCP_SA_o8 du Conseil régional en date du 30 juin 2022 approuvant les délégations accordées à la Commission permanente ;

Vu l'ensemble des décisions budgétaires de l'exercice en cours ;

Vu l'ensemble des délibérations précisant les modalités d'intervention des dispositifs actuels de la Région ;

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

Vu l'amendement adopté en séance,

Et après avoir délibéré ;

DÉCIDE

À l'unanimité

En section de fonctionnement :

- **d'AFFECTER** sur le montant d'autorisation d'engagement disponible, un crédit de 195 086 € pour le financement des opérations figurant en annexe ;
- **d'ATTRIBUER** les aides aux bénéficiaires désignés dans les tableaux annexés.
- **d'APPROUVER** les pactes sectoriels des secteurs de la métallurgie, du Numérique et de la filière Pêche et Aquaculture, joints à la présente délibération, et m'autoriser à les signer.

Le Président

Loïc CHESNAIS-GIRARD



Délibération du Conseil régional de Bretagne
Commission permanente du 03 novembre 2025
Opération(s) nouvelle(s) - Subvention plafonnée
Programme : PR0201 - Orientation et information sur les métiers
Chapitre : 932

Nom du bénéficiaire	Opération	Objet	Dépense subventionnable (en Euros)	Taux	Montant Proposé (en Euros)
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION BRETAGNE 35136 SAINT JACQUES DE LA LANDE	25003293	Les nuits de l'orientation (Rennes, Saint-Malo, Lorient, Brest) (Année 2025)	60 585,00	29,71	18 000,00
FOROMAP 29 29480 LE RELECQ KERHUON	25002722	Forum de l'apprentissage et de la formation en alternance (Année 2026)	93 200,00	8,05	7 500,00
ASSOCIATION BRETAGNE SUPPLY CHAIN 35000 RENNES	25002699	LET'S GO – Valoriser les métiers de la supply chain, de la logistique et du transport (Année 2025)	16 769,64	25,05	4 200,00
ASSOCIATION DES ETABLISSEMENTS SECONDAIRES PUBLICS DU BASSIN DE SAINT- 22000 SAINT BRIEUC	25002987	Carrefour des formations (Année 2026)	13 000,00	19,23	2 500,00
AZIMUT 29200 BREST	25002980	Salon Azimut Brest (Année 2026)	338 000,00	20,00	67 600,00
INFO SUP BRETAGNE SUD 56100 LORIENT	25003331	Salon Info'Sup (Année 2026)	106 430,00	20,00	21 286,00
AZIMUT 29200 BREST	25002979	Salon Azimut Quimper (Année 2025)	114 000,00	17,54	20 000,00
SUP ARMOR 22000 SAINT BRIEUC	25002983	Salon Sup'Armor (Année 2025)	105 950,00	18,88	20 000,00

Total : 161 086,00

Nombre d'opérations : 8

Envoyé en préfecture le 19/11/2025
Reçu en préfecture le 19/11/2025
Publié le
ID : 035-233500016-20251103-25_0201_08-DE

Délibération n° : 25_0201_08

Nom du bénéficiaire	Opération	Objet	Vote précédent		Nouvelle dépense subvention- nable	Nouvea u taux	Montant proposé (en euros)	Total (en euros)
			N° délib	Date de CP				
GROUP RELATION EMPLOI FORMATION BRETAGNE 35510 CESSON-SEVIGNE	25001155	Financement des enquêtes d'insertion des dispositifs QUALIF Emploi (sortants 2024)	25_0201_02	31/03/25	53 800,00	100,00	4 000,00	57 800,00

Total : 4 000,00

Nombre d'opérations : 1



Délibération du Conseil régional de Bretagne
Commission permanente du 03 novembre 2025
Opération(s) nouvelle(s)
Programme : PR0201 - Orientation et information sur les métiers
Chapitre : 932

Nom du bénéficiaire	Opération	Objet	Type	Montant Proposé (en Euros)
L'ETUDIANT 92100 BOULOGNE BILLANCOURT	25003294	Salon de l'Etudiant (9 et 10 janvier 2026)	Achat / Prestation	30 000,00

Total : 30 000,00

Nombre d'opérations : 1

Envoyé en préfecture le 19/11/2025
Reçu en préfecture le 19/11/2025
Publié le
ID : 035-233500016-20251103-25_0201_08-DE

Délibération n° : 25_0201_08



PACTE SECTORIEL

Numérique

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

En s'appuyant sur la CPREFP BET Bretagne



FÉDÉRATION
SYNTEC



Avec l'appui des partenaires associés suivants :



Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

Vu le Code de l'Education, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP),

EST CONCLU ENTRE

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïc CHESNAIS-GIRARD

ET

Pour les partenaires sociaux,

Au titre de la Commission Paritaire Régionale Emploi - Formation BET de Bretagne (Bureaux d'Etudes Techniques), représentée par les organisations patronales et syndicales de salariés qui la composent :

Pour les représentants employeurs,

- Fédération SYNTEC – représentée par la présidente régionale Bretagne, Mme Marie-Laure COLLET
- CINOV Ouest – représenté par le président, M. Bertrand CORDIER.

Pour les organisations de salariés,

- CFDT F3C (Fédération (Communication Conseil Culture) représentée par M. Jean-Marie DRAPIER
- CFE CGC / FIECI (Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation) représentée par*
- CGT / FSE (Fédération des Sociétés d'Etudes) représentée par M. Jonathan STANLEY ou M. Ivan DRAGAR
- CFTC Médiaplus / SICSTI (Syndicat national de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'information) représentée par M. Erwan MONNERIE

*Nota bene : l'organisation syndicat CFE CGC / FIECI (Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation) est en cours de désignation.

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :

- France Travail,
- OPCO Atlas,
- CMQ d'Excellence Numérique, Photonique et Cyber de Lannion,
- Bretagne Cyber Alliance

Pour la suite, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme « partenaires »

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des pactes sectoriels « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'Etat, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement* ».

En évoluant vers des pactes régionaux pour les compétences, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économiques, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du pacte sectoriel

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel pour les compétences « NUMERIQUE » constitue un cadre permettant à l'Etat, la Région et les représentants professionnels paritaires du numérique, de partager les enjeux, de fixer des priorités, et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du numérique.

Cette génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : Co-animateurs du pacte, les signataires co-construisent une feuille de route précisant le rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions prioritaires ;
- **Anticipation et prospective** : Face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.
- **Opérationnalité, suivi et évaluation** : Le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la filière et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat. Toutes les données relatives aux personnes, produites dans le cadre du suivi de ce pacte sectoriel seront des données sexuées.
- **Lien aux territoires** : En lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans Le numérique, via l'orientation et la formation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner le secteur du numérique face aux transitions écologiques, énergétiques et technologiques
- ENJEU 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises du numérique

La promotion de la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de manière transversale dans l'ensemble de ces enjeux et des actions qui en découlent.

Article 1.2 – Champ d'application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans un souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées doivent être développées.

Il s'appuie également sur des travaux nationaux, produits par l'observatoire l'OPIIEC ((Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) - Observatoire de la Branche des Bureaux d'études qui réunit (la fédération Syntec : Numeum, Syntec Ingénierie, Syntec Conseil, et Unimev, puis la Fédération CINOV), Bretagne Cyber Alliance pour la filière cybersécurité, BDI sur la filière de l'intelligence Artificielle (IA) et tient compte des initiatives sectorielles développées au niveau territorial.

Le nombre croissant de cyberattaques ciblant les entreprises et l'essor de l'intelligence artificielle et sa diffusion rapide au sein des entreprises représentent une transition majeure pour l'ensemble des filières. La filière numérique figure logiquement en première ligne. Aussi, ce pacte sectoriel, dans ces objectifs, portera une attention particulière sur ces deux enjeux et proposera des actions spécifiques.

De même, le domaine du numérique étant un domaine éminemment transverse, des enjeux définis en lien avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront faire l'objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui des entreprises prestataires de la filière numérique, dont les activités sont définies par les codes APE suivants, correspondant au « Numérique » dans la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils IDCC 1486¹ :

Activités principales exercées (APE) selon la nomenclature des Activités Françaises (NAF) 2025
 Applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

	Code NAF
Édition de jeux vidéo	58.21Y
Édition D'autres logiciels	58.29Y
Activités de programmation informatique	62.10Y
Conseil en systèmes et logiciels informatiques	62.20G
Gestion d'installations informatiques et maintenance de systèmes et d'applications informatiques	62.20H
Autres activités de service informatique	62.90Y
Infrastructure informatique, traitement de données, hébergement et activités connexes	63.10Y
Activités de portails de recherche sur le web	63.91Y
Activités d'ingénierie et de conseil technique connexe	71.12Y
Analyse, essais et inspections techniques	71.20H

Cette branche est représentée en région par la CPREFP BET de Bretagne animée par l'OPCO ATLAS.

Néanmoins, le numérique étant un secteur transverse et impliquant d'autres codes NAF que ceux présentés ci-dessus, il sera regardé de près les impacts d'emplois et de compétence dans les secteurs : Industrie IT (Fabricants et production de composants, cartes et produits électroniques, ordinateurs, équipements de communication & les supports magnétiques & optiques), Commerce IT (Commerce de gros d'équipements et de produits informatique, électroniques et de communication). Pour les entreprises utilisatrices, ces aspects seront traités dans chacun des pactes sectoriels permettant ainsi de mieux appréhender les besoins en matière d'emplois et de compétences dans chacun des secteurs concernés.

Les travaux prévus dans ce pacte bénéficieront à l'ensemble des salariés des entreprises concernées par le numérique.

¹ Pour mémoire cette CC s'applique aussi à d'autres APE qui sont hors champ : location et gestion de biens immobiliers propres ou loués, activité de conseils pour les affaires et autres conseils de gestion, activité de traduction et interprétation, activité des agences de placement de main-d'œuvre, autres mises à disposition de ressources humaines, organisation de salons professionnels et congrès, étude de marché et sondage, activités de relations publiques et communication.

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des enjeux précisés dans l'article 1 du présent pacte sectoriel, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle est prévisionnelle et sera complétée et mise à jour tout au long du pacte sectoriel et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans le numérique, via l'orientation et la formation

Chiffres-clés

Si l'on se réfère strictement aux codes APE mentionnés à l'article 1.2, **en Bretagne, la filière numérique compte 1083 entreprises et 21 178 salariés soit 4 % des actifs²**. En élargissant aux entreprises utilisatrices, **on estime alors le nombre d'emplois salariés à 54 000 dans 7 800 entreprises³**.

La Bretagne se place au **quatrième rang des régions françaises pour le numérique en disposant** de deux pôles d'excellence reconnus : les télécommunications et la cybersécurité.

Elle se positionne également comme deuxième région française en matière de recherche dans la cybersécurité, et accueille non moins de **170 entreprises spécialisées** dans ce domaine avec **8 000 salariés, 45 équipes de recherches et des établissements de formation de référence** dans ce domaine sur le territoire.

Selon une étude de BDI & Rennes School of Business, la Bretagne comptait en 2023 **plus de 70 entreprises** spécialisées dans l'Intelligence Artificielle et la data science (fournisseurs de solutions IA, analyse de données...). Ces dernières années, cette technologie se déploie massivement et rapidement dans les entreprises. En Bretagne, **22% des entreprises l'intègrent déjà** dans leur activité ou sont en phase de déploiement⁴ et un nombre conséquent **envisage de la mettre en place** à l'avenir. Elle est perçue comme un outil permettant d'accroître la productivité, l'automatisation et la création de valeur. L'IA est en train de révolutionner le fonctionnement des entreprises en optimisant les processus ainsi que les métiers dans les entreprises.

L'émergence de nouveaux métiers

Au-delà de ces nouveaux constats et des métiers traditionnels du numérique, de nouvelles professions émergent ⁵ en réponse aux enjeux actuels : les tensions géopolitiques, la lutte contre le changement climatique, les transitions sociale, environnementale, économique et technologique.

Des compétences de plus en plus spécifiques et pointues.

L'évolution rapide des technologies crée une forte demande pour certains profils, notamment dans les champs de la cybersécurité et l'intelligence artificielle : **Data Scientists, Ingénieurs en cybersécurité, Experts en intelligence artificielle, Développeurs blockchain⁶**

Ainsi, les recrutements dans ces métiers ont connu une croissance exponentielle en corrélation avec les besoins croissants des entreprises en matière de gestion et sécurisation des données, d'automatisation des processus et d'innovation technologique. En effet, **la directive européenne NIS2, les normes ISO 27000 ou encore la loi DORA**, couplées à l'augmentation du nombre d'attaques cyber, renforcent les exigences en matière de protection des systèmes d'information, incitant les entreprises à intensifier leurs investissements en sécurité. Au regard de ces évolutions, l'étude de l'OPIEC de mai 2025 met en lumière quatre grandes familles de métiers : détection des incidents, conseil & audit, pilotage de la sécurité, et conception de systèmes sécurisés. Elle souligne l'importance des compétences techniques (pentesting, forensic, gouvernance cyber, etc.) mais aussi des soft skills : communication, gestion de crise, pédagogie et curiosité technologique.

En outre, l'accélération des technologies IA ajoute un besoin de compétences supplémentaires et spécifiques. En 2025, les entreprises recherchent des professionnels formés sur des technologies pointues telles que les modèles de langage (LLM), les réseaux neuronaux convolutifs ou les frameworks comme TensorFlow et PyTorch. Elles recherchent également des professionnels capables de penser de manière critique, de s'adapter rapidement et de travailler, interagir, collaborer efficacement avec des systèmes intelligents ou encore capables d'interpréter des données complexes, d'identifier des schémas, de prendre des décisions stratégiques, de comprendre

² Sources : OPIEC 2024 / Data emploi - France Travail

³ Source BDI 2023

⁴ Enquête réalisée par la CCI de Bretagne fin 2024

⁵ Liste 2025 des métiers émergents ou en particulière évolution – France Compétence -2025 et cartographie OPIEC

⁶ Cybersécurité en France : Une filière en forte croissance mais confrontée à des défis structurels – OPIEC – Mai 2025

les risques juridiques, les droits en matière de données, et les principes d'équité dans la conception des algorithmes. D'après l'étude OPIIEC⁷, à horizon 2030, près de **287 000 salariés en France** devront être formés ou sensibilisés à l'IA.

La pertinence de l'offre de formation face aux besoins des salariés des entreprises

Le secteur du numérique en Bretagne est en forte croissance, grâce à la digitalisation des entreprises et à l'essor de domaines comme la cybersécurité et l'intelligence artificielle (IA).

Cependant, malgré une augmentation de l'offre de formation, un écart persiste entre les connaissances enseignées et celles attendues par les entreprises. Selon une étude BCG, au niveau national, 72 % des DRH estiment que les formations sont inadéquates, et que 30 % des diplômés en numérique sont en sous-emploi⁸ car les compétences deviennent volatiles.

Les filières de la cybersécurité et de l'IA sont particulièrement touchées. La France manque de 15 000 à 20 000 experts en cybersécurité. En Bretagne **45 % des PME bretonnes**⁹ déclarent ne pas trouver les talents nécessaires pour sécuriser leur système d'information. En outre, les formations existantes peuvent être perçues comme trop théoriques¹⁰ ou axées sur la conformité (RGPD, gouvernance) plutôt que sur des compétences opérationnelles telles que tests d'intrusion, réponse à incident ou sécurité cloud. De plus, la directive NIS2 va accroître les besoins en professionnels qualifiés sur ces enjeux. Ainsi en France, 15 000 entreprises sont concernées, dont **1 700 établissements bretons**¹¹. Cette réglementation impose une montée en compétences tant pour les équipes en poste que pour les futurs collaborateurs.

Concernant l'IA, malgré plus de **300 cursus et spécialisations** (Data IA France, 2024), les formations actuelles privilégient souvent des compétences générales (Python, vision par ordinateur) sans aborder des aspects pratiques comme la scalabilité ou les systèmes embarqués. **68 % des DSI**¹² estiment que les jeunes diplômés ont de solides bases théoriques mais manquent d'opérationnalité à leur entrée en entreprise. Pour répondre à ces besoins, l'offre de formation en Bretagne doit évoluer et s'adapter en réponse à ces enjeux afin de former des profils opérationnels et en lien avec réalités industrielles et territoriales, réduisant ainsi le déficit de compétences et soutenant la croissance du secteur numérique.

Une représentation des métiers du numérique contraire à la réalité

Les métiers du numérique, et plus encore ceux de la cybersécurité et de l'IA, sont souvent perçus comme complexes et réservés aux profils très techniques ou scientifiques, peu lisibles pour les jeunes ou les publics en reconversion. **57 % des lycéens ne savent pas précisément ce que recouvrent les métiers de l'IA**, et **62 % estiment que « la cybersécurité, se résume au cliché du « hackers à capuche »**.¹³

Face à ces enjeux partagés, les partenaires s'engagent à renforcer et consolider leurs actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et à agir en complémentarité.

Objectif 1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et mettre en commun les études et travaux emploi-formation du secteur produites au niveau régional, national et local (OPCO ATLAS, DREETS, France Travail, OPIIEC, CESER, Bretagne Cyber Alliance, PEC, APEC, BDI, GREF, We-Ker / Rennes Métropole, Brest Métropole, Transition Pro ...), en prenant appui sur l'observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement (OPIIEC) et l'ANSSI pour la cybersécurité et l'IA.
- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du pacte sectoriel et diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.
- Lancer une démarche prospective permettant d'évaluer les besoins en formations en Intelligence Artificielle à court et moyen terme. Elle sera alimentée par le baromètre mis en place par NUMEUM pour évaluer l'impact de l'IA dans les compétences, l'emploi et la formation.

⁷ Source OPIIEC : Les besoins en compétences, emplois et formation en matière d'intelligence artificielle en France – Juin 2025

⁸ INSEE 2024

⁹ Source : CESIN

¹⁰ Source OPIIEC : Etude sur les besoins en compétences, emplois et formations en matière de cybersécurité en France – Avril 2025

¹¹ *Observatoire NIS 2 de Bretagne Cyber Alliance – 6 juin 25*

¹² Source : Enquêtes Numéum - 2024

¹³ Source : Etude Harris interactive - 2023

Cartographier et valoriser les compétences nécessaires en IA via l'Observation constitués de BDI et le centre de recherche A.I Driven Business de Rennes School of Business, en partenariat avec les pôles de compétitivité, l'EDIH Bretagne, des laboratoires académiques et de structures du territoire.

- Renforcer et adapter l'offre de formation en s'appuyant sur le CMQ, numérique photonique cybersécurité et les projets mis en œuvre dans le cadre de PIA (Cyberskill4all, ESOS, RIS3, train expert cyber...)

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du pacte sectoriel, des études thématiques, notamment sur l'accroissement du nombre de femmes dans les formations et dans l'emploi pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 1.2 – Partager et développer les actions d'information et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Partager les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par les différents partenaires (OPCO Atlas, Région, France travail, Branche BET dans le cadre notamment de Numeric'Emploi, pour développer une filière numérique au sein du RPE...);
- Veiller à la coordination des actions mises en œuvre ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (outil de suivi du nombre d'interventions réalisées annuellement et du public touché).

Concernant la cybersécurité :

- Favoriser une meilleure visibilité de l'offre de formation notamment dans la cybersécurité en prenant appui sur Bretagne Cyber Alliance et la plateforme IDEO
- Mener des travaux en étroite collaboration avec le campus cyber national pour déployer des actions nationales liées à la promotion des métiers en Bretagne.

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s et leurs familles, la Région et l'Académie de Rennes :

- Associer les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales et locales d'information sur les métiers et les formations (Compétition des métiers par ex) et/ou de production de ressources IDEO ;
- Faciliter le lien avec les établissements collèges et lycées (exemple : en valorisant les actions portées par les partenaires dans le guide régional des actions « s'informer sur les métiers ») ;
- Informer et s'assurer de la visibilité des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, sur tous les sites concernés pour faciliter la mobilisation des partenaires ;
- Collaborer dans la mise en œuvre des Journées d'Orientation Avenir, portées par Opco Atlas.

Dans le cadre de sa compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne :

- Soutient des actions de formation pré-qualifiantes et les actions de découverte des métiers (valorisation du nombre d'ateliers sectoriels dans le cadre de Prépa, des actions territoriales de QUALIF Emploi...)
- Favorise le lien entre les acteurs professionnels et les organismes de formation prestataires sur PREPA et QUALIF Emploi

Objectif 1.3 – Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences implique une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes autres informations qui paraîtraient pertinentes sur ce sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;

- Construire un collectif collaboratif et territorial associant universités, centres de formation, CMQ Numérique, Photonique, Cybersécurité, entreprises, pôles de compétitivité et pouvoirs publics pour adapter les formations existantes aux besoins réels des entreprises, des salariés, des étudiants, des apprenants...

En ce qui concerne la cybersécurité :

- Conduire les travaux collectifs dans la commission « Compétences » de Bretagne Cyber Alliance
- Développer des programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans le domaine de la cybersécurité
- Dans le cadre de Cyber Alliance, soutenir la collaboration entre les établissements d'enseignement, l'industrie et les entreprises de cybersécurité pour élaborer des enseignements répondant aux besoins d'excellence en matière de cybersécurité sur le territoire breton.

En matière de formation initiale professionnelle :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPRE Numérique, sont concertés.
- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre par apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et l'Académie de Rennes.

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, France Travail et Opco Atlas :

- Se coordonnent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (QUALIF Emploi, POEC, POEI, Numéric'emploi Bretagne...)
- Partagent et collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants.
- Renforcent l'accès à la formation continue aux métiers du numérique, à l'IA, à la cybersécurité pour les demandeurs d'emploi et l'accompagnement des reconversions professionnelles dans le cadre des gammes PREPA (ateliers de découverte des métiers du numérique) et QUALIF Emploi.

Elément phare sur cet enjeu

La structuration et la coordination des actions info-métiers permettront leur valorisation et la promotion des événements de découverte métiers organisés sur le territoire ; les travaux viseront à donner une meilleure visibilité de l'offre de formation initiale et continue. Ce travail contribuera à agir contre les stéréotypes, à mettre en visibilité les différents métiers et à montrer la facilité d'intégrer ce secteur par tous les publics.

La coordination entre acteurs permettra de bâtir un écosystème robuste participant à soutenir la compétitivité régionale.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner la filière numérique face aux transitions écologiques, énergétiques et technologiques

En 2023, le secteur du numérique représentait environ **4% des émissions mondiales de CO₂**¹⁴. Sans mesures d'atténuation, les émissions du secteur pourraient augmenter de **45 % d'ici 2030**¹⁵. Ces émissions ont progressé pour la deuxième année consécutive : +11% en 2023, contre +9% en 2022 notamment sous l'effet du développement de l'intelligence artificielle.¹⁶ Ces données soulignent l'importance d'adopter des pratiques de sobriété numérique, ce qui entraîne la création de nouveaux emplois dans tous les domaines du numérique tels que responsables Green IT, ingénieur Test, homologateur, architectes cloud durables, développeurs en éco-conception, analystes en optimisation énergétique, techniciens infrastructures vertes, etc.

En ce qui concerne l'intelligence artificielle, le concept de l'IA frugale est apparu récemment et désigne le concept qui vise à minimiser les besoins en ressources matérielles et énergétiques des systèmes d'IA, tout en garantissant leur performance. Il s'agit d'un domaine en pleine expansion en Bretagne avec de nombreuses initiatives et projets visant à rendre l'intelligence artificielle plus durable et respectueuse de l'environnement. Ces actions vont pouvoir nourrir les programmes de formation sur les exigences d'écoconception et d'usage frugal pour les développement et algorithmes d'IA.

Face à ces transitions et ces mutations, des réponses sont à apporter en termes de coordination, d'animation, de formations initiales, de formations continues et de sensibilisation.

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de mise en commun des études existantes sera poursuivi. L'analyse des données économiques s'effectuera au travers de l'observatoire du numérique en Bretagne – BDI, de l'OPIIEC et de l'APEC.

Les études prospectives en cours et à venir viendront enrichir ces éléments de connaissance telles que celles de l'OPIIEC, ADN ouest, APEC etc.

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions pour pouvoir adapter les formations ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions. (Une offre de formation numérique, agile modulaire et mobile) ;

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte des formations professionnelles et, le cas échéant, intégrer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences ;
- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers ;

¹⁴ Ministère de la Transition écologique

¹⁵ Ecologie.gouv

¹⁶ Agence de la transition écologique - ADEME

- Dans les sessions de formation telles que la gamme PREPA et/ ou QUALIF à destination des demandeurs d'emploi, continuer à intégrer dans les formations, des spécificités, en lien avec la transition environnementale afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur, notamment l'éco-conception et la programmation durable, l'optimisation énergétique des réseaux et centres de données, l'économie circulaire et la gestion des déchets électroniques, la gouvernance et réglementation environnementale numérique.

Objectif 2.3 – Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, les entreprises ont besoin de s'acculturer aux enjeux des transitions et de faire évoluer leurs pratiques. Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques, numériques ;
- Encourager les entreprises du secteur à recourir à ces offres de services ;
- Former les salariés pour répondre aux évolutions des métiers ;
- Valoriser les réseaux d'entreprises qui s'inscrivent dans des démarches de transition.
- Encourager toutes initiatives visant à établir un cadre de formation et d'acculturation, permettant à l'ensemble des acteurs, de comprendre et de maîtriser les enjeux liés à la gestion des données et à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Elément phare sur cet enjeu

Le suivi de ces évolutions en termes de formation et d'accompagnement de l'ensemble des partenaires et des différentes filières, permettra une meilleure visibilité des démarches opérantes sur les transformations à venir sur le territoire breton.

En outre, Il permettra d'adapter progressivement l'offre de formation en anticipant sur les besoins de compétences à venir.

Enjeu 3 : Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Le marché de l'emploi du numérique est aujourd'hui en repli, cependant, les entreprises bretonnes peinent à recruter des profils qualifiés notamment dans les domaines de la cybersécurité, du développement de logiciels, de la data science ou des réseaux.

La pénurie de talents dans les métiers du numérique

En 2022, près de 10 % des offres d'emplois n'étaient pas pourvus. Les métiers informatiques figurent parmi ceux qui connaîtront la plus forte croissance avec environ **115 000 nouveaux postes d'ingénieurs informatiques prévus d'ici 2030**¹⁷. En Bretagne, **6840 offres d'emploi**¹⁸ étaient à pourvoir en 2024.

De surcroît, face à une augmentation constante des cyberattaques (+ **330 000 attaques parvenues en 2023 contre les PME**), la cybersécurité s'impose comme un enjeu stratégique majeur. En Bretagne, en 2024, il a été recensé **125 incidents traités, dont une quinzaine d'attaques par rançongiciel et 60 signalements préventifs**, informant des structures de vulnérabilités détectées sur leurs systèmes exposés sur Internet. Face à la multiplication des cyberattaques, les ingénieurs en cybersécurité sont particulièrement recherchés. Il y a également des domaines dans lesquels les entreprises peinent à recruter, notamment dans les domaines de la cryptographie, du cloud, de l'IA appliquée à la cybersécurité ou encore de la sécurité des objets connectés (IoT).

L'essor de l'IA entraîne également une forte demande de main-d'œuvre pour la construction et la gestion de datacenters, **avec plus de 20 000 postes à pourvoir en France dont 1000 offres d'emploi**¹⁹ déposées à ce jour sur le territoire.

Réduire le turn-over dans les entreprises

En 2023, **le taux de turn-over moyen** dans le numérique en France **était d'environ 17%**, selon les données de NUMEUM et de l'INSEE. **En Bretagne, ce taux est légèrement plus élevé, autour des 19%.** Certaines **entreprises bretonnes** peuvent atteindre **des taux de turn-over de 25% à 30%**,²⁰ notamment dans les métiers du développement logiciel, cybersécurité ou data science. Les jeunes talents sortant d'écoles sont très sollicités et changent en moyennes tous les 2 à 3 ans car le différentiel salarial avec l'Île de France peut atteindre 20 à 25 % ce qui peut amener parfois à quitter la région ou à travailler à distance pour des entreprises basées ailleurs.

Dans la filière Cybersécurité, les profils tels que SOC analyst, pentester, architecte sécurité sont fortement courtisés et sont les plus difficiles à retenir. **Seul 40 à 50% des diplômés restent dans la région** après leur formation. Le turn-over s'explique également par la pression : la charge mentale (veille constante, risque forts), les astreintes (SOC, Incidents), le respect à la conformité réglementaire (RGPD, NIS2, DORA...).

L'intelligence artificielle accentue le phénomène par **les compétences pointues demandées**²¹ (machine learning, deep learning, NLP). La rareté de ces compétences renforce la compétition inter-entreprises.

Les politiques en RH doivent donc être attractives sur le plan des salaires, de la qualité de vie et les conditions de travail, de son organisation, de la montée en compétences et des missions confiées.

Défi sur la féminisation dans le secteur du numérique

Le secteur du numérique peine à attirer les filles dès le lycée, ce qui contribue fortement à leur **sous-représentation**. Cette désaffection féminine dès le secondaire alimente une **pénurie structurelle de talents** et freine la **diversité** nécessaire à l'innovation numérique.

En 2024, seulement 8 à 10 % des élèves filles choisissent la spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI) en classe de terminale²². Parmi les étudiantes en cybersécurité, la part des femmes ne dépasse pas les 12 %, et en IA, elle atteint environ 18 %²³. Dans l'ensemble des métiers du numérique, les femmes représentent seulement 17 % des effectifs en France (INSEE, 2024). **En Bretagne, elles représentent que 25% des effectifs.**

Agir sur les représentations, l'orientation et la pédagogie, ainsi que sur l'inclusion sociale, permettra de valoriser pleinement le potentiel féminin et d'assurer un développement équilibré et durable du secteur numérique.

L'accueil des stagiaires et des alternants pour attirer les jeunes dans la filière

¹⁷ Source : Etude de France Stratégie -

¹⁸ Source : OPIIEC 2024 / Data emploi - France Travail

¹⁹ Recensement Jobijoba.com

²⁰ Portrait du numérique en Bretagne – GREF Bretagne - 2023

²¹ Source CCI - Bretagne

²² Source : Ministère de l'Éducation nationale.

²³ Source : Rapport Syntec Numérique - 2024

En juin 2025, **plus de 35 000 lycéens de seconde** devaient effectuer un stage obligatoire de 2 semaines. Seulement **12% des entreprises du numériques bretonnes**²⁴ ont accueilli des stagiaires de collèges ou lycées en 2023. Les stages de découverte (stages de 3^e et de 2^e, mini-stages réalisés pendant les vacances scolaires) sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes à l'environnement de travail, aux métiers et aux compétences nécessaires à leur exercice. Ces initiatives contribuent à renforcer la marque employeur des entreprises, participent à la visibilité des métiers du numérique et permettent d'initier ou confirmer des projets d'orientation dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée en Bretagne par la plateforme de stages de découverte IDEO, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves 3^e et 2^e de postuler en ligne.

Concernant les stages dans les domaines spécifiques de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle, des défis sont à relever, car ils impliquent des contraintes liées à la confidentialité, les tuteurs doivent disposer de ressources pour accueillir et encadrer ces publics, la disponibilité sur 2 semaines pour accueillir, suivre, débriefer nécessitent des temps dédiés qui peuvent être difficile à trouver dans les petites structures.

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salariés.e.s

L'une des clés pour renforcer l'inclusivité des entreprises numériques repose sur l'accueil de publics nouveaux : travailleurs en situation de handicap, salariés des structures d'insertion par l'activité économique, alternants...

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle du secteur relatives aux enjeux de recrutement ;
- Participer à la co-construction d'actions collectives sur le territoire ;
- Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...) ;
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein des entreprises, particulièrement les TPE-PME, via la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires ;

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour ce faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaires, alternants, salariés), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparaissent essentielles.

Pour répondre à cet objectif, des travaux pourront être développés pour :

- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Créer des partenariats régionaux et favoriser une coopération inter-entreprises en réponse aux enjeux RH
- Identifier les formations professionnelles continues permettant de faire monter en compétences les salariés et la rendre lisible,

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour répondre à cet objectif :

- Réaliser des études sur les freins et motivations des publics féminins à intégrer le secteur ;
- Mettre en valeur les réseaux de femmes dans le numérique pour partager leurs expériences, pour renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le secteur numérique à travers des campagnes de communication ;

²⁴ CCI Bretagne

- Identifier les bonnes pratiques à partager aux acteurs de la filière
- Soutenir et poursuivre les actions en cours et à venir en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.
- Soutenir dans le cadre du dispositif KARTA les initiatives visant cet objectif dans les lycées bretons ;
- Soutenir les Universités et Ecoles qui s'engagent dans la promotion des métiers de l'Ingénierie et du numérique auprès des jeunes femmes ;

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3^{ème} – 2^{nde} ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple).
- Soutenir les projets d'accueil collectifs (les réseaux passent la seconde)
- Partager les outils d'accueil structuré
- Encourager les mini-projets ou ateliers ludiques pour faire découvrir la cybersécurité ou l'IA

Elément phare sur cet enjeu

La professionnalisation de la fonction RH va permettre de mieux attirer les talents, de réduire les coûts et le temps de recrutement, d'aider à diversifier les équipes et de les fidéliser. Elle permettra d'encourager la féminisation dans les entreprises du numérique et la promotion de l'égalité des genres. Elle va contribuer également à faire développer les compétences des collaborateurs et de les faire évoluer au sein de l'entreprise.

L'accompagnement sur la professionnalisation de la fonction RH constituera un levier essentiel pour répondre aux besoins de recrutement, à développer les pratiques Rh d'inclusion mais également à la fidélisation des collaborateurs en poste.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'Etat garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires.

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU PACTE SECTORIEL

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (Préfet de Région, Rectrice) et de représentants paritaires de la branche (élu.e.s représentant.e.s la Commission paritaire régionale emploi-formation BET de Bretagne) signataires du présent pacte sectoriel.

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également associés au comité d'orientation.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du pacte

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- De définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- De valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- D'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du pacte

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail...

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs.

Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux : technopoles, Pôle Images et Réseaux, ADN Ouest, Pôle d'excellence cyber, organismes de recherche et de formation etc.

Concernant la cybersécurité, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail de We Ker/Rennes Métropole sur la cybersécurité, initiative GPECT de Brest Métropole) et les travaux de ce pacte sectoriels qui relèvent des objectifs et enjeux de Bretagne Cyber Alliance sur le pilier « compétences » seront traités dans la commission thématique ad'hoc.

ARTICLE 7 – LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DU PACTE SECTORIEL

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

A la fin du pacte, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Numérique

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-SECTORIELLE

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation inter-sectorielle sera organisée.

Les partenaires du présent pacte sectoriel s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU PACTE SECTORIEL

Le présent pacte sectoriel prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU PACTE SECTORIEL

Toute modification des termes du présent pacte sectoriel doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent pacte sectoriel

ARTICLE 11 – RESILIATION DU PACTE SECTORIEL

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent pacte sectoriel, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU PACTE SECTORIEL

Le Préfet de la région Bretagne, La Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, la Présidente régionale Bretagne de la fédération SYNTEC, le président régional de CINOV Digital, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent pacte sectoriel.

Fait en .. exemplaires

A, le

Le Préfet de Région Bretagne	Le secrétaire des affaires régionales	La Rectrice de la région académique Bretagne
Amaury de SAINT-QUENTIN	Jean-Marc BOURSIN	Hélène INSEL

Le Président du Conseil régional de Bretagne	La Vice - Présidente du Conseil régional de Bretagne
Loïc CHESNAIS-GIRARD	Forough DADKHAK

La Présidente de la Fédération Syntec Bretagne	Le Président de CINOV Ouest
Marie-Laure COLLET	Bertrand CORDIER

CGT / FSE Fédération des Sociétés d'Etude	CFTC Médiaplus / SICSTI Syndicat national de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information	CFDT F3C Fédération Communication Conseil Culture
Jonathan STANLEY	Erwan MONNERIE	Jean-Marie DRAPIER

Feuille de route opérationnelle Pluriannuelle - Novembre 2025

Elle synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle sera complétée et mise à jour tout au long du contrat et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 – Agir pour l'emploi				
1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés				
Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Capitaliser les études et données emploi-formation sur le numérique <i>A valoriser</i>	Région - DREETS	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, ADN Ouest, Gref Bretagne, Opco Atlas, France Travail, APEC	Au fil de l'eau	Nb d'études recensées
Produire un portrait sectoriel <i>A créer</i>	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, France Travail, Opco Atlas, APEC	2026	Un livrable "portrait sectoriel" + mise à jour annuelle
Lancer une démarche prospective permettant d'évaluer les besoins en formations en Intelligence Artificielle à court et moyen terme <i>A créer</i>	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, France Travail, Opco Atlas, APEC, Rectorat	2026 - 2027	Complètera le livrable formation
Cartographier et valoriser les compétences nécessaires en IA <i>A créer</i>	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, BDI le centre de recherche A.I Driven Business de Rennes School of Business, en partenariat avec les pôles de compétitivité, des laboratoires académiques et de structures du territoire.	2027	Cartographie des compétences nécessaire en IA

1.2 - Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations					
Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Partager les actions info - métiers sur le Numérique auprès des collégiens, lycéens et des Demandeurs d'emploi et s'assurer que la promotion de la mixité soit développée dans chacune de ces actions	JOA (Journée Orientation Avenir) A valoriser	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région, Dreets	D'octobre à février chaque année scolaire	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	CyberJOA A valoriser	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région, Dreets	Octobre (2024, 2025)	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	JOA Edition spéciales Numérique (Lycéen) A valoriser	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC,	D'octobre à février chaque année scolaire	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	Digi Breizh Game A Valoriser	CPREFP de Bretagne	CPREFP / OPCO / CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région	Au fil de l'eau	N/A
	Semaines du numérique A valoriser	France Travail	CINOV, Fédération Syntec, OPCO atlas dans le cadre de Numéric'Emploi, Région, DREETS, APEC, Bretagne Cyber Alliance	Septembre de chaque année	Nb d'actions réalisées, Nb de DE participants, Nb d'entreprises mobilisées Nbre de partenaires participants à l'évènement
	La Compétition des Métiers 2027 A valoriser	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, BDI	Début d'année 2027	Nb de visiteurs Nb de participants au concours
	Plateforme IDEO : création/mise à jour de ressources sur les formations et les métiers (Focus, articles, portraits, témoignages, podcasts...) A valoriser	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, OPCO Atlas	Au fil de l'eau	Nb d'actions réalisées par an
	European Cyber Week (Forum de sensibilisation, de découverte, d'orientation et de challenge) A valoriser	Région	Bretagne Cyber Alliance, Région, PEC, BDI, ministère des Armées, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, we Ker, OPCO Atlas	17 - 20 novembre 2025	Nb de visiteurs Nb de participants aux Ateliers de découverte, jobdating, formation Nombre d'entreprises participantes Nbre d'évènements proposés
	Breizh CTF (Hack&Job et Hack&Teens) Une compétition de sécurité informatique - Découverte des emplois, des débouchés et des parcours de formations de la filière Cyber A valoriser	BDI	GCC ENSIBS, CLARANET, ICODIA, Bretagne Cyber Alliance, Région, BDI, Bretagne Cyber Alliance, OPCO ATLAS, France Travail,	Mars (2 jours)	Nbre de participants au concours Nombre d'entreprises participantes Nb de visiteurs

	Nuit de l'orientation S'adresse aux collégiens, aux lycéens, qu'aux étudiants ou aux personnes en reconversion professionnelle. A valoriser	Faculté des Métiers	Région, Opco Atlas, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, France Travail	20 nov. 2025 Lorient 27 nov. 2025 Rennes et Saint Malo	Nbre d'entreprises participantes Nb de visiteurs Nbre d'ateliers proposés
	Le Safari de Métiers (Tout public) Découverte des formations, focus métiers, rencontres Entreprise, RDV conseil A valoriser	ADN Ouest	Région, Opco Atlas, Organismes de formation, Apec, Rennes métropole, We ker, entreprises du secteurs, SGAMlouest	13 mai 2025 Rennes	Nbre de participants Nombre d'entreprises participantes
	Interventions auprès des publics (collégiens, lycéens) pour présenter les métiers du Numérique : *Intervention en classe *Les cordées de la réussite *Mon campus des métiers a des supers pouvoirs A valoriser	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	Rectorat permettant de faciliter les liens avec les établissements scolaires Région : valorisation dans le Guide régional des actions « S'informer sur les métiers » d'IDEO (envoyé aux professeurs principaux)	Tout au long de l'année Partage des réalisations une fois par an	Nb d'actions par an Nb d'élèves sensibilisés Ventilation géographique
	Cybermois A valoriser	We Ker	Région, PEC, Rennes Métropole, Apec, CyberSchool, ENI, Epitech, Sup de Vinci, epitech, Greta, CATNC, CAPGEMINI, CEFCYS, OPCO Atlas	oct-25	Nb d'actions réalisées Nb de participants Nb d'entreprises mobilisées
Rendre visibles les actions d'information sur les métiers et les formations au niveau régional et national	Plateforme IDEO Bretagne cyber Alliance Campus cyber évolution A Créer/ Expérimenter	Bretagne Cyber Alliance	Région, Opco Atlas, PEC, BDI, Bretagne Cyber Alliance, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, We ker	2026	

1.3 - Proposer une offre de formation adaptée et complémentaire

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Construire un collectif collaboratif et territorial associant universités, centres de formation, entreprises, pôles de compétitivité et pouvoirs publics pour adapter les formations existantes aux besoins réels des entreprises	Formations courtes et séminaires : SIG, cyber sécurité, numérique responsable	ALKANTE	société privée, Université Rennes & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'apprenants, questionnaires sur les pratiques
	Formations courtes et séminaires : SIG, digitalisation de la nature et préservation par le numérique	AUBEPINE	société privée coopérative , Université Rennes & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'apprenants, questionnaires sur les pratiques
	Valoriser l'offre de formation existants et nouvellement créés en produisant un livrable "formation" Initiales et Continues A valoriser	Région	OPCO Atlas, Région, Retorat, CPERFP, Numeric'Emploi	Chaque année	Livrable formation
	Concerter les signataires représentants professionnels sur l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et la formation continue Associer/ Se concerter	Région	CINOV, Fédération Syntec, Région, CPREFP	Chaque année	Nbre de formation en évolution
	Créer et/ou faire évoluer un module ou des modules de formation dans le domaine de la réglementation A Créer/ Expérimenter	CINOV, Fédération Syntec	CPREFP	En 2026	Nb de modules créés et/ou évolués

Enjeu 2 – Anticiper et accompagner le secteur face aux transitions					
2.1 – Anticiper les besoins en emplois et en compétences, liés aux transitions écologique, énergétique et technologique					
Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de	Capitaliser sur les études prospectives et intégrer ces éléments de connaissance dans le portrait sectoriel (obj 1.1) A Créer	Région - DREETS	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIEC, ADN Ouest, Gref Bretagne, Opco Atlas, France Travail, APEC	Au fil de l'eau	Nb d'études recensées. Présentation d'une synthèse des études capitalisées sur ces sujets de transition
2.2 – Adapter l'offre de formations pour intégrer l'impact des transitions					
Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions pour pouvoir adapter les formations	Séminaires et audits sur le numérique responsable A valoriser	ALKANTE	société privée, Université Rennes 2 & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'entreprises impactées, évolution des pratiques
	PROJET DE RECHERCHE "NUMMeNAT" A valoriser	AUBEPINE	société privée coopérative, Université Rennes 2 & partenaires universitaires, ALKANTE	à la demande	nombre d'outils développés pour mieux gérer la nature et sa préservation
	SOBRIZH : analyse des consommations énergétiques par capteurs et mise en place de solutions pour optimiser la consommation A valoriser	ALKANTE	Société privé	à la demande	nombre de watt économisés
	BOOM : un outil de gestion des arbres et des espaces verts accessible à tous pour réduire la fracture numérique et redonner leur place aux professionnels métiers A valoriser	AUBEPINE	société privée coopérative, Université Rennes 2 & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'abonnées, questionnaires satisfaction
	Faire évoluer la carte de formation existante par des colorations en lien avec les transitions A créer/ Expérimenter	Région	CPREFP, OPIEC	Tous les ans	Nb de formations colorées en lien avec les transitions
	Développer l'offre de formation en lien avec les transitions A créer/ Expérimenter	Région	CPREFP	Tous les ans	Nb de formations créées
	Créer / développer de la formation continue A créer/ Expérimenter	Région	CPREFP	Un point tous les ans	Nb de formations créées/ Colorées en lien avec les transitions

2.3 – Accompagner les entreprises et les actifs face aux transitions					
Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Faire évoluer les pratiques, Faire comprendre et accompagner les transformations dès maintenant	Accompagner les entreprises vers les nouvelles transitions en mobilisant les dispositifs suivants: INNO Expé Sobriété INNO Expé Numérique A valoriser	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, BDI	Tous les ans	Nb de projets proposés
	Identifier les webinaires abordant ces transitions et les rendre visible à l'échelle du secteur Ex : Webinaire « ClimatesschoolAtlas » Sensibilisez vos équipes au enjeux environnementaux A valoriser	CINOV OUEST, Opco Ayl	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, Opco Atlas, We KER,	Tous les ans	Nb de webinaires identifiés
	Poursuivre sur l'offre de service de OPCO Atlas : Campus Atlas (catalogue de formation) Formation sur les transitions, la PCRH A valoriser	OPCO ATLAS		Toute l'année	Nb d'entreprises touchées Nb de salariés formés

3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Promouvoir la féminisation des métiers par les réseaux existants, le partage d'expérience et la présence féminine dans tous les évènements	Féminiser les métiers du numérique A valoriser	ALKANTE	société privé,	tout au long de l'année	Grille RSE de l'entreprise, nombre d'intervention dans les évènements dédiés
	Concours Ada Lovelace A valoriser	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	Les lycées, CMQ numérique, photonique, cybersécurité,	Chaque Année	Nombre d'écoles participantes Nb de femmes ayant participé au concours au niveau régionale, par département et au niveau national
	Femmes & numérique A valoriser	La french tech, ENI, CCI finistère, Technopole Quimper-Cornouaille	Apec, Fédération Syntec, la french tech, ENI, CCI, Technopole quimper - Cornouaille, Bretagne Cyber Alliance, Région Bretagne, PEC, We ker, ADN OUEST, France travail, Opco Atlas	20 novembre 2025 au Chapeau	Nb de femmes participantes Nb d'ateliers réalisés Nb d'entreprises mobilisées
	Girls 'R Coding Faire Découvrir la programmation informatique et les métiers du numérique à des jeunes filles de la 4ème à la 2nde A valoriser	ADN OUEST	Région, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, CINOV, Fédération Syntec,	Chaque Edition	Nb de participantes Nb de collèges / lycées participants
	Les cadettes de la Cyber Encourager les femmes dans la cyber A valoriser	PEC	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, Région Bretagne, PEC, We ker, ADN OUEST,	Chaque Année	Nb de cadettes intégrant les programmes Nb d'évènements réalisés par les cadettes

3.3 – Engager les entreprises dans l'accueil de stagiaires (découverte, immersion ou en cours de formation)					
Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Promouvoir le secteur du numérique à travers des stages en entreprise ou en alternance	Mobilisation des entreprises de la branche pour accueillir des stagiaires de 3ème, 2nde, PFMP pour lycéens pro A valoriser	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	CINOV, Fédération Syntec, Région Bretagne, PEC, We ker, ADN OUEST,	Au fil de l'eau avec un bilan par an	Nb d'offres de stages proposées Nb de stagiaires accueillis, mises en relations réussies
	Favoriser l'intégration des jeunes en alternance : Semaine de l'apprentissage en Bretagne Breizh alternance Annonce Atlas A valoriser	DREETS, Région,	France travail, Opco Atlas, missions locales, Cap Emploi, Apec, Fédération Syntec les acteurs de l'emploi et de la formation, We ker, Gref Bretagne, établissements scolaire concernés et écoles	2026 - 2028	Nbre de participants Nb d'entreprises mobilisées



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PACTE SECTORIEL

Métallurgie

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle de la Métallurgie



Avec l'appui des partenaires associés suivants :



Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L411-1 et suivants,

Vu le Code de l'Éducation, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

EST CONCLU ENTRE

L'État, représenté par le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïc CHESNAIS-GIRARD

ET

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle de la Métallurgie, représentée par :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Bretagne (UIMM), représentée par son Président, M. Stéphane DESCHAMPS
- La Confédération Générale du Travail (CGT) Métallurgie, représentée par M. Davy LE GALLIC ou M. David PICAUD
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Fédération générale des mines et de la métallurgie, représentée par M. Laurent VALY
- La Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (FO) Métaux, représentée par XXX
- La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) Métallurgie Bretagne, représentée par M. Christian BELMONT

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :

- l'OPCO2i,
- France Travail,
- AJIR Bretagne

Pour la suite, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme « partenaires ».

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des contrats d'objectifs « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'État, la Région et les branches professionnelles représentées paritairemment* ».

En évoluant vers des pactes sectoriels pour les compétences, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économique, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du contrat

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel « Métallurgie » constitue un cadre permettant à l'État, la Région et les représentants paritaires de la branche professionnelle de partager les enjeux, de fixer des priorités et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de la Métallurgie.

Cette nouvelle génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : co-animateurs du pacte, les signataires co-construisent une feuille de route précisant leur rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions prioritaires ;
- **Anticipation et prospective** : face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.
- **Opérationnalité** : le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la branche professionnelle en région et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat. Toutes les données relatives aux personnes, produites dans le cadre du suivi de ce pacte sectoriel seront des données sexuées.
- **Lien aux territoires** : en lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans la branche professionnelle de la Métallurgie, via la formation et l'orientation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner la branche professionnelle de la Métallurgie face aux transitions écologiques, énergétiques, technologiques et démographiques
- ENJEU 3 - Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises de la branche professionnelle de la Métallurgie

La promotion de la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de manière transversale dans l'ensemble de ces enjeux et des actions qui en découlent.

Article 1.2 – Champ d’application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées, notamment avec les UIMM territoriales : UIMM 35-56, UIMM 22 et UIMM 29.

Il s’appuie également sur les travaux nationaux produits notamment par l’Observatoire national de la branche de la Métallurgie et par l’OPCO2i.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des branches d’activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d’application pourront faire l’objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui de la branche professionnelle de la Métallurgie (IDCC 3248 - convention collective nationale de la Métallurgie), qui fédère des activités de production diverses, identifiées dans les divisions NAF dites des Industries des métaux ci-dessous (80% du total des emplois)

24 Métallurgie
25 Fabrication de produits métalliques
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27 Fabrication d'équipements électriques
28 Fabrication de machines et équipements
29 Industrie automobile
30 Fabrication d'autres matériels de transport
32 autres industries manufacturières
33 Réparation et installation de machines et d'équipements

Les 20% restant se répartissent dans les activités de construction spécialisée (43), de commerce de gros (46), d'ingénierie et de conception (71) et autres activités servicielles (services financiers, sièges sociaux, télécommunications...).

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

À partir des enjeux précisés à l’article 1 du présent contrat, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l’ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle sera complétée et mise à jour tout au long du contrat et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d’orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans la Métallurgie, via la formation et l'orientation...**La Métallurgie en Bretagne, première branche industrielle**

L'industrie bretonne, dans son ensemble, comprend 185 000 emplois directs, soit 14,3 % de l'emploi régional, contre 11,6 % en moyenne au niveau national. Il représente ainsi 1 emploi sur 5 du secteur marchand. L'emploi industriel a très légèrement augmenté ces dernières années, Il a connu une hausse de 1,1 % entre 2017 et 2023, contre 0,6 % à l'échelle nationale. La Bretagne se situe ainsi parmi les régions les plus dynamiques de France depuis une décennie.

En Bretagne, la branche de la métallurgie enregistre un chiffre d'affaires estimé à 20 milliards d'euros et compte plus 2 200 établissements et 62 000 salariés, répartis sur l'ensemble du territoire régional (l'Ille-et-Vilaine et le Finistère concentrent respectivement 38% et 29% du total des emplois du secteur).

Le tissu des entreprises est constitué par quelques grands groupes, des ETI et un tissu dense de TPE-PME.

La branche de la Métallurgie est particulièrement dynamique, du fait de la diversité de ses activités (automobile, naval, électronique, spatial/aéronautique, défense, énergies...) et de ses marchés stratégiques pour la souveraineté nationale. Ainsi, les entreprises continuent de se développer et de créer de l'emploi.

La Bretagne se démarque des évolutions globales nationales ces dernières années, avec une hausse continue (hors année Covid) des effectifs salariés.

Le personnel féminin occupe 23% des postes. Les cadres & ingénieurs, en forte progression, représentent désormais 26,9% des emplois, bien au-delà de la moyenne régionale de l'industrie (14,1%). Le taux d'emploi en CDI est de 94% tandis que le taux de recours à l'intérim est de 8,9%.

Le défi des compétences : une branche professionnelle confrontée de manière récurrente à des difficultés de recrutement et qui devra recruter à horizon 2035

Selon France Travail, l'industrie bretonne totalisait 15 210 projets de recrutements pour l'année 2025 en Bretagne (dont 4 080 dans la branche de la Métallurgie, en recul de 12,6% par rapport à 2024). Selon les chefs d'entreprises interrogés, 65% de ces recrutements étaient jugés difficiles et 6% relevaient d'emplois saisonniers.

Selon l'Observatoire national de la branche de la Métallurgie, l'emploi devrait progresser modérément en Bretagne entre 2025 et 2030, poursuivant la dynamique des années observées avant 2021. Les départs en retraite génèreraient un besoin d'environ 1 000 à 2 000 recrutements / an, soit environ un quart du total des besoins. **Entre 7 000 et 9 000 recrutements par an sont ainsi attendus dans la région**, quels que soient les scénarii économiques retenus.

Par ailleurs, l'industrie bretonne n'échappe pas au contexte géopolitique et rejoint ainsi les ambitions nationales de développement industriel visant une plus forte autonomie de production dans une perspective de souveraineté.

Dans ce contexte, **les préoccupations liés à la défense** se retrouvent au premier plan, offrant des opportunités de nouveaux marchés et de nouveaux emplois dans des secteurs où la Bretagne a déjà des atouts à faire valoir. L'économie de défense bretonne représente un peu plus de 16 370 emplois répartis dans les 246 PME et ETI sous-traitantes (naval, aéronautique/spatial, cybersécurité...). À noter que plus de 85% des entreprises industrielles de la BITD, la base des sous-traitants de la défense, relèvent de la branche métallurgie.

Un enjeu d'attractivité afin de renforcer l'attrait des jeunes pour les métiers du secteur

La promotion de la culture scientifique et technique est un levier essentiel pour renforcer l'attractivité des formations et des métiers industriels. Elle permet de déconstruire les stéréotypes liés à l'industrie et de mieux faire comprendre les enjeux technologiques, écologiques et économiques qui façonnent les métiers d'aujourd'hui et de demain. En valorisant la démarche scientifique, l'expérimentation et l'innovation, elle suscite l'intérêt des jeunes et contribue à développer des vocations, notamment dans les filières techniques. Expositions, ateliers, concours, partenariats avec les établissements scolaires et actions de médiation sont autant d'outils pour rapprocher l'univers scientifique et industriel du grand public, et encourager une orientation choisie et éclairée vers ces secteurs porteurs.

La branche de la Métallurgie, tout comme l'industrie plus globalement, pâtit d'un déficit d'image auprès des publics, en particulier des plus jeunes, mais ce constat masque des réalités plus complexes.

Selon une étude récente (O. Lluansi), « 125 000 jeunes sont formés chaque année dans l'industrie, au niveau national ; 50 % s'orientent in fine vers d'autres secteurs »

Ainsi, un jeune sur deux formés aux métiers de l'industrie n'y travaille pas : la déconnexion entre formations dispensées et besoins en emplois s'explique en partie par l'« évaporation » de cette main-d'œuvre potentielle.

L'effort de valorisation des métiers doit particulièrement cibler les femmes, les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion.

Sources : "Industrie(s) en Bretagne : quel(s) modèle(s) pour entrer dans les transitions ?", Ceser Bretagne, décembre 2024 / Observatoire de la Métallurgie Bretagne / BMO 2025, France Travail / Observatoire Paritaire de la Métallurgie / OPCO2i, Rapport sur la réindustrialisation à horizon 2035 d'Olivier Lluansi, 2025

Objectif 1.1- Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et mettre en commun les études emploi-formation produites au niveau régional (Observatoire régional de la Métallurgie, OPCO2i, DREETS, France Travail, APEC, Ceser, Shift Project...) et national (Observatoire de la Métallurgie, France Industrie, France Stratégie...) ;
- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du contrat et sera diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du pacte sectoriel, des études thématiques visant notamment l'accroissement du nombre de femmes dans les formations et dans l'emploi, pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Étude-action emplois-compétences » du CPER.

À ce titre, l'UIMM Bretagne va engager en 2026 une étude sur l'ensemble de la branche s'appuyant sur des données économiques de la Banque de France ; elle sera complétée d'une analyse prospective emplois-compétences, en partenariat avec la Région et l'État dans le cadre des études-actions du CPER. Elle s'appuiera en particulier sur les résultats d'une étude nationale menée par l'UIMM et la Banque de France.

Objectif 1.2 : Partager et développer les actions d'information, d'orientation et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Renforcer et partager plus largement les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par AJIR Bretagne, membre associé du service public régional de l'orientation, en lien avec les différents partenaires, en premier lieu le Rectorat, les établissements scolaires et la Région ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (Semaines de l'Industrie, offre de services proposée par AJIR Bretagne (Industriz...), sensibilisation des publics demandeurs d'emploi via IRB...) et actions de promotion des métiers engagés par l'OPCO2i dans le cadre de la marque « Avec l'industrie ® ».

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégiens.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s, la Région et l'Académie de Rennes :

- associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales d'initiation aux métiers (Carrefours IDEO, Compétition des métiers, Carrefours IDEO...) et/ou à la production de ressources IDEO, en donnant de la visibilité à tous les métiers et les formations, y compris ceux/celles moins connus des publics ;
- facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (par exemple en valorisant les actions portées par les acteurs de la branche (AJIR, UIMM Bretagne/Chambres syndicales territoriales (CST), OPCO2i, campus orientés vers l'industrie (CMQ Industries de la Mer, CINav...)... dans [le répertoire des actions métiers](#) ») ;
- informent des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, pour faciliter la mobilisation des partenaires.

En lien avec la compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne :

- soutient des actions de formation pré-qualifiantes de découverte des métiers (dispositifs PREPA, des actions territoriales QUALIF EMPLOI de découverte des métiers...) ;
- favorise le lien entre les publics, acteurs professionnels et les organismes de formation PREPA et QUALIF EMPLOI.

Objectif 1.3 : Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences de la branche de la Métallurgie nécessite une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle de la branche, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes les informations qui paraîtraient pertinentes sur le sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;
- Communiquer sur l'offre de formation existante auprès des entreprises et renforcer leur lien avec les établissements et les organismes de formation.

En matière de formation initiale professionnelle sous statut scolaire :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPREFP Métallurgie, seront concertés sur les projets d'ouvertures, de fermetures ou d'ajustements de capacité ;
- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre en apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et l'Académie de Rennes ;
- En réponse à l'Orientatation 2 de la SRTES « Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté », l'ensemble des partenaires contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de valorisation des formations industrielles (identification des formations à retenir, des leviers d'actions à mobiliser puis d'un plan d'actions coordonnées auquel chacun contribue).

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, la Dreets, France Travail et OPCO2i :

- Se coordonnent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (alternance, QUALIF EMPLOI, Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Immersion Facilitée...) ;
- Collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants comme par exemple le dispositif « Industrie recrute en Bretagne ».

En matière de formation continue des salariés, l'OPCO2i :

- S'engage à informer les entreprises sur les formations à destination de leurs salariés ;
- Informe les partenaires sur les formations prises en charge, tant quantitativement que qualitativement (nature des formations et typologie des stagiaires formés...).
- L'Observatoire régional de la Métallurgie pourra examiner, en lien avec l'OPCO2i et les partenaires, l'effort de formation des entreprises de la branche au-delà des formations prises en charge par l'OPCO2i. Cet exercice pourra être mené dans le cadre du projet d'étude au niveau de la branche évoqué dans l'Objectif 1.1.

Éléments-phare sur cet enjeu :**En formation initiale :**

Le lancement à l'automne 2025 d'un GT dédié à la valorisation des formations professionnelles industrielles dans les lycées.

La réflexion à engager sur les actions possibles de sensibilisation en direction des étudiants « décrocheurs » du 1^{er} cycle universitaire.

En formation continue des actifs :

Identifier l'effort de formation des entreprises au-delà des formations financées par l'OPCO2i.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner le secteur de la Métallurgie (entreprises bretonnes, face aux transitions écologiques, énergétiques, technologiques et démographiques)

L'industrie, pilier de l'économie bretonne en termes de création d'emplois directs et indirects, est aussi un acteur clé en termes de transition.

Si les transitions représentent un enjeu majeur de compétitivité pour les entreprises de la branche de la métallurgie (décarbonation, sobriété énergétique, gestion des déchets, économie circulaire, automatisation, robotisation, digitalisation...), elles constituent également des **opportunités de marchés pour apporter des solutions** à l'ensemble de l'économie, faisant appel à l'innovation, l'évolution des procédés, l'intelligence artificielle... Si, comme le souligne l'étude de l'OPCO2i sur les transitions dans la branche de la Métallurgie, les métiers de demain ne seront peut-être pas nouveaux, ils nécessiteront des compétences spécifiques.

Comme le démontre le rapport du Shift Project, publié en mars 2025, **tous les voies de formation ont un rôle à jouer pour relever ce défi**. Si la formation continue, en particulier celles des salariés en poste, permet souvent de répondre plus rapidement à des besoins en compétences à court terme, elle contribue également à l'accompagnement et aux reconversions des actifs. La formation initiale, de manière structurelle, se doit d'anticiper à plus long terme en s'adressant aux générations de salariés de demain, s'inscrivant dans une dimension plus prospective. La formation possède un pouvoir transformateur des cultures professionnelles qui la rend centrale pour mettre en œuvre les différentes transitions au sein des organisations.

Portée par des engagements forts au niveau mondial, **les filières des énergies décarbonées**, présentes ou pas en Bretagne, offrent des opportunités importantes pour les entreprises bretonnes de la métallurgie. Selon l'enquête annuelle auprès des entreprises menée par l'Observatoire des Énergies de la Mer publiée en juin 2024, la région Bretagne a vu son chiffre d'affaires progresser de 16 % en 2023, atteignant 165 400 k€. L'éolien en mer flottant, technologie où la Bretagne est pionnière, pourrait constituer un relais de croissance pour les entreprises et un gisement d'emplois d'avenir. À cela il convient d'ajouter les opportunités liées aux projets de construction de nouvelles centrales nucléaires, où les besoins de sous-traitance seront très importants. L'UIMM mène à cet effet une démarche d'acculturation des entreprises adhérentes aux opportunités des marchés du nucléaire civil, en lien avec EDF.

D'ici 2030, en Bretagne, en réponse aux enjeux d'**électrification des usages**, de développement des énergies renouvelables et de résilience des réseaux électriques, près de 2 000 emplois seront nécessaires pour combler les besoins de la filière des réseaux électriques. Les tensions sont fortes sur les métiers de Monteur de réseaux électriques, Opérateur régleur usineur, Technicien d'exploitation, Technicien en métrologie, Ingénieur génie électrique/Chef de projet...

D'un autre côté, soumise à une concurrence intense, à une réglementation exigeante pour faire face aux transformations écologiques, **la filière automobile bretonne peut constituer une fragilité pour le territoire breton**, qu'il conviendra d'accompagner dans sa transition. En effet, elle doit faire face au recul de l'usage de la voiture (et par conséquent de la production, des ventes et de la réparation), conjugué à une trajectoire vers l'électrification se caractérisant par des process de fabrication et de réparation moins intenses en emploi.

Sources : OPCO2i, Shift Project, Observatoire des énergies de la Mer, [France2030 étude « Besoins en emplois et compétences de la filière des réseaux électriques »](#),

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation de la branche et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de capitalisation des études existantes sera poursuivi.

Les études prospectives en cours (Observatoire régional de la Métallurgie, Observatoire paritaire de la Métallurgie, OPCO2i, SGPE, Shift Project...) et à venir viendront enrichir ces éléments de connaissance.

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant être mises dans le cadre des appels à projets « Étude-action emplois-compétences » du CPER.

Les résultats permettront de disposer d'éléments pour développer une communication objectivée quant aux besoins futurs. Cette valorisation est d'autant plus essentielle que les difficultés de recrutement pour certains métiers de la métallurgie bretonne sont prégnantes et que le renforcement de l'attractivité des métiers, en particulier auprès des jeunes est un enjeu crucial.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions à l'œuvre pour pouvoir adapter les formations, en s'appuyant par exemple sur les travaux engagés par le réseau des Carif-Oref ou encore par France Travail sur le ROME 4.0 ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions.

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte ; et le cas échéant insérer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences ;
- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers
- Dans le cadre des gammes PREPA et/ou QUALIF Emploi à destination des demandeurs d'emploi, proposer des formations/sessions spécifiques en lien avec les transitions afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur.

Les études-actions, cofinancées par l'État (Dreets) et la Région, constituent un outil qui s'inscrit pleinement dans cet objectif. En plus de l'analyse contextuelle du secteur, ces études ont, notamment, vocation à apporter en amont un éclairage précis sur les besoins en compétences et en qualifications à terme dans un environnement en mutation. De même, les initiatives des Campus en matière d'ingénierie de formation ont vocation à s'inscrire dans cette logique.

Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, les entreprises s'engagent dans les enjeux des transitions et font évoluer leurs pratiques.

Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques, en particulier ceux de l'OPCO2i, de la Dreets et de la Région en lien avec les partenaires de l'industrie (dispositif Breizh Fab notamment) ;
- Encourager les entreprises de la branche à participer aux temps de sensibilisation proposés (exemple : ateliers-webinaires collectifs proposés par Breizh Fab...) et à recourir à ces offres de services d'aides aux transitions ;

- Accompagner les besoins en formation des salariés pour répondre aux évolutions des métiers (exemple : bonnes pratiques en termes de cybersécurité, usage de l'intelligence artificielle...) ;
- En ce qui concerne les dispositifs mis en œuvre et cofinancés par l'État, l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) continuera d'occuper une place prépondérante. Ce dispositif s'articule autour de 2 grands axes :
 - o Le soutien aux projets en faveur de la Transition écologique (gestion de l'énergie, RSE, contraintes environnementales, réglementation, traitement des déchets...) ;
 - o Le soutien aux filières stratégiques dans une perspective d'anticipation des mutations économiques (évolution des marchés, transformation des process, concurrence...).

Éléments-phare sur cet enjeu :

Réaliser un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations de la branche de la Métallurgie/industrie.

Mettre à jour et valoriser l'annuaire des métiers et des formations relatifs aux EMR.

Engager une réflexion sur les besoins en compétences spécifiques liés au secteur de la défense.

Enjeu 3 : Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises de la branche de la Métallurgie

Défi du recrutement de nouveaux talents dans la Métallurgie

L'industrie, et plus particulièrement la branche de la Métallurgie, fait face à des enjeux majeurs en matière de recrutement. Il apparaît donc essentiel pour l'ensemble des parties prenantes de la branche de valoriser globalement les métiers industriels en mettant en avant leur rôle clé dans l'économie, leur apport incontournable pour la souveraineté du territoire, sur les transitions, et les perspectives d'évolution offertes par les innovations technologiques.

Depuis 2016, la branche est créatrice nette d'emplois (1^{ère} région de France pour la progression de l'emploi entre 2019 et 2024). Pourtant, elle peine encore à attirer de nouveaux talents, notamment en raison d'une image faussée par des clichés persistants auprès du grand public.

Par ailleurs, le tissu des entreprises compte de très nombreuses TPE (près des 2/3 comptent moins de 10 salariés) pouvant rencontrer des difficultés à se développer en raison d'une faible structuration RH.

Pour répondre à ce défi du recrutement de nouveaux talents, les entreprises adaptent leurs pratiques RH (marque employeur, critères de sélection au-delà du diplôme...), développer des politiques inclusives et attractives en direction des publics en insertion, seniors, handicapés et/ou plus éloignés des métiers de l'industrie (GE/GEIQ).

À titre d'illustration, à l'échelle nationale, dans la branche de la Métallurgie, le taux de personnes en situation de handicap, bien que supérieur à la moyenne, est proche de 4,4%.

Une ambition volontariste de la branche Métallurgie pour augmenter significativement la part des femmes dans l'emploi

L'emploi des femmes représente un levier important en termes de recrutement : favoriser leur accès aux métiers techniques et aux postes à responsabilité contribue également à diversifier les équipes et à enrichir les dynamiques de travail.

Avec 22% de femmes salariées, la branche de la Métallurgie bretonne se situe juste dans la moyenne nationale. Ces chiffres stagnent depuis dix ans. L'ambition de l'UIMM est d'augmenter cette proportion de 10 points en 10 ans au niveau national. Cet objectif est ambitieux : pour y parvenir, il faut que chaque année, quatre recrutements sur dix concernent des femmes. L'UIMM a déployé à cet effet une campagne de communication « Tu as ta place » qui doit accompagner cette ambition.

Accompagner les entreprises pour développer l'accueil de stagiaires et d'alternants

La découverte des métiers de l'industrie, dès le plus jeune âge est un levier majeur pour répondre au défi du recrutement sur le moyen et le long terme.

L'accueil de stagiaires (stages de 3^{ème}/2^{nde}, périodes d'immersion et contrats en alternance), notamment issus de parcours variés, est un enjeu clé pour renforcer l'attractivité des métiers, transmettre les savoir-faire et préparer la relève.

Pour cela, l'implication des entreprises de la branche de la Métallurgie est prépondérante. Si des outils facilitent la mise en relation entre les jeunes et les professionnels (plateforme IDEO, AJIR avec « Mon stage dans l'industrie », UIMM29 avec « Immersion au cœur de l'industrie, enclenche la 1^{ère} »...), l'accueil de stagiaires peut impliquer un accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, pour lever les freins liés à la disponibilité ou au manque de ressources pédagogiques ou d'encadrement.

Source : Observatoire régional de la Métallurgie, Politique UIMM 2024 2027

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s

Face à la raréfaction des compétences disponibles, les entreprises se tournent de plus en plus vers le recrutement de nouveaux publics : travailleurs en situation de handicap, demandeurs d'emploi de (très) longue durée, salariés des structures d'insertion par l'activité économique, alternants... Ces évolutions

participent au renforcement de l'inclusivité des entreprises et contribuent à une meilleure qualité de vie au travail.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle de la branche relatives aux enjeux de recrutement, en s'appuyant en particulier sur le dispositif IRB « Industrie recrute en Bretagne » (cofinancé par l'État (EDEC) et la Région) et les actions de diagnostic et d'accompagnement compétences de l'OPCO2i ;
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein des entreprises, particulièrement les TPE-PME, via le dispositif PCRH financé par l'État notamment pour les entreprises, en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires (échanges de bonnes pratiques...) ;
- Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...), Immersion Facilitée.

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour ce faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaire, alternants, salariés et prestataires), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparaît essentielle, contribuant ainsi au renforcement de la qualité de vie au travail.

Pour répondre à cet objectif, des actions pourront être développées pour :

- Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail (promotion charte RSE de la branche, label RSE de la branche, autres chartes et labels RSE...) ;
- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Consolider la formation au management ;
- Identifier les filières / entreprises concernées et métiers les plus impactés par les aspects QVCT, en recourant au besoin aux services de l'Anact / Aract Bretagne ;

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

La branche Métallurgie affiche des ambitions en matière de recrutement de femmes.

Pour répondre à cet objectif :

- Réaliser des études sur les freins et motivations des publics féminins à intégrer le secteur ;
- Mettre en valeur et promouvoir les dispositifs/campagnes (par exemple « Industri'elles », « 100 femmes 100 métiers », « Tu as ta place ») et les réseaux de femmes existants pour partager leurs expériences, pour renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le secteur à travers des campagnes de communication.

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3^{ème} – 2^{nde} ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Les stages de découverte professionnelle sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes aux différents métiers, afin de mieux orienter leur futur parcours scolaire et professionnel. Ces initiatives participent à renforcer l'attractivité des métiers et à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée par des plateformes comme IDEO, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves de postuler en ligne.

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple) ;
- Participer aux démarches de stages collectifs inter-entreprises.

Éléments-phare sur cet enjeu :

Développer et promouvoir les actions en faveur de la mixité des métiers relevant de la Métallurgie.

Mobiliser les salariés en tant qu'ambassadeurs métiers.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'État garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU CONTRAT

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (Dreets, Rectorat et autres services en tant que de besoin) et de représentants paritaires de la branche Métallurgie (élu.e.s représentant.e.s la Commission paritaire régionale emploi-formation).

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également convié.e.s.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat.

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- de définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- de valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- d'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du contrat.

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail...

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs. Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux (Gref Bretagne, Anact Bretagne, Carsat, Transitions Pro, Agefiph...).

De même, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail Rennes Métropole par exemple).

ARTICLE 7 – LE SUIVI DU CONTRAT

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

À la fin du pacte sectoriel, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Métallurgie.

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, les points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-PACTES

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation associant l'ensemble des Pactes Sectorielles sera organisée.

Les partenaires du présent contrat s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 11 – RESILIATION DU CONTRAT

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la région Bretagne, La Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, les membres de la Commission Paritaire Emploi Formation Professionnelle Métallurgie, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Fait en .. exemplaires

A .., le ..

Le Préfet de Région Bretagne	La Rectrice de la région académique Bretagne	Le Président du Conseil régional de Bretagne	La Vice-Présidente du Conseil régional de Bretagne
Amaury de SAINT-QUENTIN	Hélène INSEL	Loïg CHESNAIS-GIRARD	Laurence FORTIN

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle Métallurgie :

Le Président de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de Bretagne	CGT Métallurgie	CFDT FGMM	FO Métaux	CFE-CGC Métallurgie Bretagne
Stéphane DESCHAMPS	Davy LE GALLIC ou David PICAUD	Laurent VALY	(à préciser)	Christian BELMONT

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-2028

Enjeu 1 - Agir pour l'emploi, à travers l'orientation et la formation

Objectif 1.1 - Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés							
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs	
	Capitaliser	les études et les données emploi-formation du secteur de la Métallurgie	Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	Au fil de l'eau	Nombre d'études recensées	
	Produire	un portrait sectoriel	Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	1er livrable en 2026	1 livrable mis à jour annuellement	
Objectif 1.2 - Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations							
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs	
	Poursuivre, partager	les actions d'information sur les métiers et les formations et les valoriser	Semaines de l'Industrie	France Travail, AJIR Bretagne	UIMM Bretagne, lycées professionnels, OPCO2i, CFAs...	Chaque année en novembre	Nb d'actions réalisées, nb de demandeurs d'emploi participants, nb de visites d'entreprises...
		Suites du dispositif IRB "Industrie Recrute en Bretagne"	UIMM	France Travail		Indicateurs IRB (à préciser) + plan de financement du dispositif	
		Plateforme IDEO : créer/mettre à jour les ressources sur les formations et les métiers de l'Industrie (Focus, articles, portraits, témoignages, podcats...); promouvoir IDEO sur les ENT	Région	UIMM Bretagne, AJIR Bretagne, OPCO 2i, France Travail	Au fil de l'eau	Nb d'actions réalisées par an	
		Poursuivre les actions d'attractivité des métiers industriels et des formations, notamment via le déploiement d'Industriz	AJIR Bretagne	UIMM, Rectorat, lycées, collèges		Indicateurs d'impacts et de moyens (financements)	
		Poursuivre la Semaine de l'Apprentissage avec un focus sur les métiers de la Métallurgie / Promouvoir les 18 titres paritaires à finalité professionnelle	Dreets	OPCO2i, CFAs, UIMM		Nb actions, nb participants	
		Favoriser la promotion des formations et des métiers industriels auprès des étudiants "décrocheurs" du 1er cycle universitaire	UIMM, Région	Universités, SUIOEP			
		Identifier l'effort de formation des entreprises au-delà des formations financées par l'OPCO2i.	UIMM	OPCO2i			
		Compétition des métiers avec un pôle industrie représenté	Région Bretagne	UIMM, lycées pro et CFAs...	début 2027	Nb de visiteurs, nb de participants au concours Plan de financement de l'événement	
Objectif 1.3 - Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire							
	Partager	la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur (scolaire, apprentissage, formation continue), pour mieux se coordonner	Poursuivre la concertation de la CPREFP Métallurgie dans le cadre de la carte des formations (voie scolaire)	Région Bretagne, Rectorat	Tous les membres de la CPREF : UIMM, CGT, CFDT, FO, CFE-CGC	au fil de l'eau	une sollicitation annuelle de la CPREF, des avis formalisés
		Informier sur l'évolution de l'offre en apprentissage	les représentants du secteur Métallurgie	Dreets, OPCO2i	au fil de l'eau		
		Renforcer la coordination entre Région, France Travail et OPCO2i sur l'offre en direction des demandeurs d'emploi	Région Bretagne, France Travail, OPCO2i	UIMM	au fil de l'eau		
		Consulter en vue du prochain QUALIF Emploi programme 2027-2029	Région Bretagne	les représentants du secteur Métallurgie	à compter de 2026	Nb de places achetées	
		Organiser un temps annuel de partage sur l'offre de formations toutes voies confondues	Région Bretagne	Dreets, Rectorat, UIMM, OPCO2i...	1er temps : mars 2026		
	Conforter le remplissage des formations professionnelles initiales sous statut scolaire	Travailler sur un plan d'attractivité des formations professionnelles initiales industrielles dans les lycées	Région, Rectorat	UIMM, AJIR Bretagne, lycées...	Lancement d'un GT - automne 2025	Evolution du remplissage des formations ciblées aux rentrées 2026 ; 2027 et 2028	
	Produire un livrable "Formation"		Région Bretagne, Dreets + appui GREF Bretagne	Rectorat, OPCO2i, les représentants du secteur	1er livrable : février 2026	1 livrable mis en page, mis à jour annuellement	

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-2028

Enjeu 2 - Anticiper et accompagner le secteur aux transitions (écologique, énergétique, numérique, technologique)

Objectif 2.1 - Anticiper les impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre la capitalisation des études prospectives sur l'impact des transitions sur les métiers et les compétences de la Métallurgie		Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	Au fil de l'eau	Nombre d'études recensées

Objectif 2.2 - Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
 Réaliser un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations (à intégrer au livrable "formation")		Région, Dreets	Rectorat, UIMM, OPCO2i, établissements et organismes de formation...	1T 2026	
Adapter l'offre de formations	Faire évoluer la carte des formation existante en lien avec les transitions	Région, Rectorat	UIMM	Tous les ans	Nb de formations colorées en lien avec les transitions
	Développer et rendre visible l'offre de formation en lien avec les transitions, notamment par des colorations	Région, Rectorat	UIMM	Tous les ans	Nb de formations créées
	Créer / développer des réponses spécifiques en lien avec les transitions en formation continue	Région, France Travail, OPCO2i	UIMM	Un point tous les ans	Nb de formations créées/colorées en lien avec les transitions
	Adapter le contenu, assurer la mise à jour et la valorisation de l'annuaire des métiers et des formation EMR	Région	UIMM, BDI, GREF, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat, campus		
	Engager une réflexion sur les besoins en compétences spécifiques liés au secteur de la Défense	Région, Dreets	UIMM, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat, GREF, BDI		
	Mobilisation de l'outil Data Compétences pour identifier les besoins en compétences des entreprises liés aux transitions	Région	UIMM, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat		

Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salariés sur les transitions

	Accompagner les entreprises vers les transitions en mobilisant les dispositifs suivants : EDEC, PCRH ou autres	Dreets, OPCO 2i	UIMM, Région	Tout au long de l'année	Nb de dispositif mobilisés par le secteur de la Métallurgie + indicateurs financiers
	Réaliser le Tableau de bord relatif à la formation des salariés de la Métallurgie	OPCO2i	UIMM, Dreets	Tous les ans avec mise à jour	Nb d'entreprise par taille, nb de salariés formés, domaines de formation, durée

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-26

Enjeu 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Objectif 3.1 - Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Promouvoir les dispositifs d'accompagnement RH auprès des entreprises (PCRH...)		OPCO2i	Dreets, UIMM		Nb d'entreprises de la Métallurgie par an mobilisant chaque prestation
Viser l'amélioration constante de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)	Identifier et valoriser les entreprises engagées et les métiers les plus impactés par les aspects QVCT ; Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail , en activant le dispositif PCRH sur ces aspects au besoin ; Outils les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés	DREETS - UIMM	Anact - Anact Bretagne, CARSAT		Nb d'actions engagées
Promouvoir les dispositifs type GE/GEIQ existants	Fabrik Emploi	UIMM 35-56			Nb d'entreprises concernées, nb de salariés concernés en ETP
	GEIQ Industrie	UIMM 29			Nb d'entreprises concernées, nb de salariés concernés en ETP
Poursuivre l'opération IRB "Industrie recrute en Bretagne"		UIMM	France Travail, région, Dreets		Indicateurs IRB (à préciser) + plan de financement du dispositif
Informers les entreprises sur les dispositifs existants en lien avec le handicap / Valoriser et promouvoir les accords existants en entreprise pour favoriser leur essaimage		UIMM en lien avec les structures compétentes type Agefiph...			
Poursuivre la démarche RSE UIMM (Charte RSE, label et parcours RSE) + charte "Industriels engagés pour mon Territoire" (achat local)		UIMM			Nb d'entreprises engagées, Part des achats locaux
Renforcer la professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage pour un bon accueil des apprenti.e.s		UIMM, Dreets	CFAs, tuteurs, OPCO2i	Au fil de l'eau	Nb de tuteurs et tutrices formé.es

Objectif 3.2 - Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre le déploiement du dispositif "Tu as ta place" en Bretagne et valoriser les actions du type : - Dispositif Industri'elles - Le parcours Les Elles de l'industrie - Les portes ouvertes spéciales femmes - Le Rallye industriel - L'opération 100 femmes, 100 métiers - Le parcours Immersion au cœur de l'industrie, enclenche la 1ère - Le parcours Elles Osent+		UIMM	DRDFE, OPCO2i, Organisations syndicales		% de femmes dans la branche Bilan des actions

Objectif 3.3 - Mobiliser les entreprises de la Métallurgie dans l'accueil de stagiaires (3ème, 2nde, immersions, stages en cours de formation)

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Rendre visible toutes les offres de stages relevant de la Métallurgie pour les collégiens et lycéens sur la Plateforme IDEO		Région	UIMM, Rectorat		Nb de stages déposés en lien avec les métiers de la Métallurgie Nb de jeunes sans solution
Valoriser les initiatives existantes	AJIR avec "Mon stage dans l'industrie" UIMM 29 avec "Immersion au cœur de l'industrie, enclenche la 1ère"	AJIR Bretagne, UIMM			Nb de stages proposés, nb de stagiaires accueillis
Mobiliser les salariés en tant qu'ambassadeurs métiers (en sus des SDI)		Organisations syndicales, entreprises	OPCO2i, AJIR		



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Comité Régional des Pêches Maritimes
et des Elevages Marins de Bretagne



Syndicat de la truite d'élevage de Bretagne



PACTE SECTORIEL

filière Pêche-Aquaculture

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

Avec l'appui des partenaires associés suivants :



VU le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

VU le Code de l'Education, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

VU le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Code rural et de la pêche maritime, notamment la partie du livre IX pêche maritime et aquaculture marine chapitre II organisations professionnelles ;

VU le Code des transports, notamment le livre Ier : le navire titre II l'équipage et le livre VI : les gens de mer et le titre IV : droit du travail (section 4 dispositions particulières à certains marins) ; chapitre VII : la formation professionnelle tout au long de la vie.

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

VU la Politique régionale Mer et Littoral, en particulier sa feuille de route halieutique bretonne approuvée par délibération du Conseil régional du 14, 15 et 16 février 2024

EST CONCLU ENTRE

L'Etat, représenté par :

le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

La Direction interrégionale de la mer Nord Atlantique-Manche Ouest (DIRM NAMO), représentée par sa Directrice interrégionale Madame Sandrine SELLIER RICHEZ

La Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), représentée par son Directeur régional Benjamin BEAUSSANT

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïc CHESNAIS-GIRARD

ET

Le Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins de Bretagne, représenté par son Président Monsieur Olivier LE NEZET

Le Comité régional de la conchyliculture de Bretagne Nord, représenté par son Président Monsieur Sylvain CORNEE

Le Comité régional conchylicole de Bretagne Sud représenté par son Président Monsieur Philippe LE GAL

Le Syndicat de la truite d'élevage de Bretagne, représenté par son Président Monsieur Benoît VERRON

L'Association Bretonne des Acheteurs des Produits de la Pêche, représenté par son Président Monsieur Guénolé MERVEILLEUX

L'Organisation des poissonniers écaillers de France, représenté par son Président Monsieur Silvère MOREAU

Pacte sectoriel Filière Pêche-Aquaculture 2025-2028

Sont par ailleurs partie prenante de la démarche les partenaires associés suivants :

- France Travail,
- OCAPIAT, en particulier du secteur Pêche, Cultures marines et coopération maritime
- OPCO EP
- CAP AVENIR

Ainsi que les établissements et organismes de formation (lycées professionnels maritimes, lycée agricole, centre européen de la formation continue maritime...)

Dans la suite du document, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme : « partenaires »

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des contrats d'objectifs *« au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'Etat, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement »*.

En évoluant vers des pactes sectoriels, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économiques, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du pacte

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel « Filière Pêche-Aquaculture » constitue un cadre permettant à l'Etat (DREETS Bretagne, Académie de Rennes, DIRM NAMO, DRAAF Bretagne), la Région et les représentants professionnels des secteurs de la Pêche maritime, de la Conchyliculture, de la Pisciculture, du Mareyage et de la Poissonnerie¹, de partager les enjeux, de fixer des priorités, et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans la filière.

Cette génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : les signataires co-construisent une feuille de route précisant leur rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions prioritaires ;
- **Anticipation et prospective** : face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour avoir la capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.
- **Opérationnalité, suivi et évaluation** : le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la filière et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat, intégrant des données sexuées pour les actions ciblant des publics.
- **Lien aux territoires** : en lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans la filière Pêche-Aquaculture, via l'orientation et la formation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner la filière Pêche-Aquaculture face aux transitions écologique, énergétique, technologique
- ENJEU 3 - Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises de la filière Pêche-Aquaculture.

La promotion de la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de manière transversale dans l'ensemble de ces enjeux et des actions qui en découlent.

¹ Le comité régional des pêches maritimes et élevages marins et les comités régionaux de la conchyliculture sont constitués de différents collèges dont un collège « salariés ».

Article 1.2 – Champ d’application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées.

Il peut également s’appuyer sur des travaux nationaux.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d’activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d’application pourront faire l’objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert correspondant aux activités suivantes :

			Code NAF
Pêche et Aquaculture	Pêche	Pêche en mer	03.11 z
	Aquaculture	Aquaculture en mer	03.21 z
		Aquaculture en eau douce	03.22 z
Industries alimentaires	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques	10.20 z
Commerce de détail	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé	47.23 z
	Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés		47.81 z
Commerce de gros	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	Commerce de gros de poissons, crustacés et mollusques	46.38 a

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des enjeux précisés dans l'article 1 du présent pacte, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs.

Elle est prévisionnelle et pourra être complétée et mise à jour tout au long du pacte. Elle pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans la filière Pêche-Aquaculture, à travers l'orientation et la formation

La Bretagne est la première région halieutique française et parmi les premières au niveau européen. L'accord Brexit a instauré de nouvelles règles d'accès aux eaux britanniques, qui ont eu des conséquences économiques sur la filière tant en amont qu'en aval.

Pour la pêche, elle se classe au premier rang national, avec 1 140 navires de pêche et près de 4 000 marins-pêcheurs (un tiers des effectifs du niveau national)¹. 98 % des bateaux pratiquent une pêche artisanale : 10 % en pêche hauturière et 88 % en pêche côtière. 75 % des bateaux bretons font moins de 12 mètres.

Concernant l'aquaculture, la Bretagne occupe respectivement le premier (production) et troisième rang au national pour la conchyliculture et la pisciculture d'eau douce. La conchyliculture bretonne concerne environ 530 entreprises pour 2 350 ETP. L'ostréiculture (environ 34 000 tonnes, essentiellement huître creuse) est la principale activité devant la mytiliculture (environ 22 000 tonnes). La quarantaine de piscicultures d'eau douce et les quelques fermes marines de Bretagne produisent environ 6 500 tonnes de truite arc en ciel².

L'algoculture bretonne (macro algues), encore émergente, occupe le premier rang national avec une production estimée à moins d'une centaine de tonnes. Une quarantaine d'entreprises bénéficie de concessions dont certaines ne sont pas exploitées. La plupart de ces entreprises sont de petite taille et plusieurs exercent une autre activité (ex. conchyliculture). La production de spiruline représente une vingtaine de tonnes et concerne une dizaine d'entreprises.

L'aval de la filière (commercialisation et transformation) est composé de 70 entreprises de mareyage, générant 1 600 emplois³. Composé en majorité de petites entreprises (moins de 50 salariés), un phénomène de concentration touche le secteur depuis quelques années. Le mareyage est une activité à très forte utilisation de main d'œuvre. Par ailleurs, la moyenne d'âge des dirigeants des entreprises de mareyage est très élevée, ce qui pose la problématique de la transmission avec plus d'acuité que dans d'autres métiers proches comme l'agroalimentaire par exemple⁴.

Quant aux poissonneries artisanales, ce sont près de 200⁵ entreprises en Bretagne générant environ 800 emplois.

Attirer des personnes à se former à ces métiers : un enjeu majeur pour la filière

Si l'offre de formations professionnelles pour travailler dans cette filière est importante en Bretagne avec 4 lycées professionnels maritimes (Saint-Malo, Paimpol, Le Guilvinec, Etel), le Centre européen de formation continue maritime (CEFCM), sans compter des centres de formations par apprentissage proposant des formations en poissonnerie et un lycée agricole proposant des formations aquacoles, il n'en demeure pas moins qu'il est difficile de remplir les sessions, notamment en formation initiale (scolaire ou apprentissage).

Pour ne prendre qu'un exemple, même si les effectifs dans les lycées professionnels maritimes se stabilisent, ils auraient la capacité pour accueillir plus de jeunes.

¹ source : Synthèse socio-économique DIRM NAMO 2024

² source : Agreste 2023 + STEB

³ source : Abapp

⁴ source : Baromètre socio-économique des entreprises du Mareyage 2023 – FranceAgrimer et Banque de France – publié en janvier 2025

⁵ source : Observatoire des métiers de l'alimentation en détail 2024

Face à ces enjeux partagés, les signataires, en lien avec les partenaires associés, s'engagent à renforcer et consolider leurs actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et à agir en complémentarité.

Objectif 1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

Pour ces secteurs, l'observation emploi-compétences est peu structurée. Il s'agira donc de renforcer l'analyse des données à disposition (venant de sources multiples) en :

- Partageant et mettant en commun les données - études emploi-formation produites au niveau régional (observatoire de l'économie maritime bretonne, synthèse socio-économique annuelle de la DIRM NAMO, études du CESER Bretagne, données Enim, MSA...) et au niveau national (observatoire des métiers de la Pêche, publications de FranceAgriMer, observatoire des métiers de l'alimentation en détail – poissonnerie...)
- Produisant un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du contrat et diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

En fonction des besoins et des problématiques, des études thématiques pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER. Ces études doivent permettre d'apporter des éléments de connaissance sur la situation et l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des compétences attendues au sein des différents secteurs de l'économie régionale. A ce titre, l'analyse de la place des femmes dans les formations et l'emploi pourra être intégrée.

Objectif 1.2 – Partager et développer les actions d'information et de découverte des métiers et des formations

Au regard des difficultés à attirer des personnes à se former à ces métiers, l'ensemble des secteurs représentés dans ce pacte a comme priorité la promotion des métiers et des formations.

Pour répondre à cet objectif :

- Proposer des actions info-métiers auprès des différents publics (scolaires, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion...);
- Veiller à la coordination des actions mises en œuvre entre les différents partenaires et rechercher des modalités de mutualisation²;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (outil de suivi du nombre d'interventions réalisées annuellement et des publics touchés).

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s et leurs familles, la Région et les autorités académiques (Académie de Rennes, DIRM NAMO et DRAAF) :

- Associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales d'info-métiers (Compétition des métiers par ex) et/ou de production de ressources IDEO ;
- Facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (valorisation des actions dans le guide régional IDEO des actions « s'informer sur les métiers », mise en place de journées de visite des lycées professionnels maritimes auprès des enseignants de collège...);
- Informent et s'assurent de la visibilité des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, sur tous les sites concernés pour faciliter la mobilisation des partenaires.

En complément pour les demandeurs d'emploi et les personnes en reconversion, des actions de découverte des métiers peuvent être développées. De même, les liens avec les organismes de formation intervenant en amont de la qualification seront confortés.

2 Y compris en s'inscrivant dans des démarches structurées au niveau local, telles que Génération Agri par exemple.

En fonction des besoins et en tenant compte de l'existant, un appui à la réalisation d'outils d'information pourra être proposé (plaquette d'information souhaité par le STEB, ation souhaité par le STEB, accompagnement des intervenants sur les bonnes pratiques de communication par exemple...).

Objectif 1.3 – Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences implique une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Sur le volet « formation », du fait de la spécificité de chacun des secteurs représentés dans ce pacte, un travail dédié avec chaque secteur sera proposé.

Pour répondre à cet objectif, de manière globale :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle de la filière, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes autres informations qui paraîtraient pertinentes sur le sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées (notamment en matière de formation continue entre la Région, les OPCO et France Travail) ;
- Communiquer sur l'offre de formations existantes notamment auprès des entreprises et renforcer leurs liens avec les établissements et organismes de formation.

De manière spécifique

pour la Pêche, en lien avec la Commission Attractivité-Formation pilotée par le CRPMEM :

- Partager annuellement l'évolution de l'offre de formations ;
- Poursuivre la promotion de la voie de l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) ;
- Partager le déploiement des formations à distance réalisé par le CEFCM.

pour la Conchyliculture et la Pisciculture :

- Mettre en place un groupe de travail dédié aux formations aquacoles (cultures marines, piscicoles) associant les différentes parties prenantes (représentants professionnels des secteurs, lycées, CEFCM, enseignement supérieur...). Dans ce cadre, en fonction des besoins et de l'existant, des outils pourront être développés.

Pour le Mareyage et la Poissonnerie :

- Face aux difficultés à trouver les personnes pour se former à ces métiers, initier à l'échelle territoriale des expérimentations (exemple : modalités de formation adaptées intégrant des modules de Français Langue étrangère...)
- S'appuyer sur les enseignements de l'étude de l'OPCO EP portant sur les besoins des entreprises du mareyage et de la poissonnerie (restitution d'ici fin 2025) pour proposer de nouvelles actions.

Eléments-phare sur cet enjeu

Conforter les éléments de diagnostic emploi-compétences de la filière

Structurer et déployer les actions d'information sur les métiers et les formations de la filière.

Mettre en place un travail dédié par secteur sur la formation : en particulier, un suivi des formations à la pêche, la mise en place d'un groupe de travail « Formations Cultures marines et Pisciculture », des expérimentations à l'échelle territoriale pour le mareyage...

Attirer des apprenants en proposant des offres de formation adaptées au profil des nouvelles générations, en accord avec les besoins des filières.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner la filière Pêche-Aquaculture face aux transitions écologique, énergétique, numérique, technologique

La transition énergétique des filières halieutiques est un enjeu à la fois environnemental et économique. La hausse du prix de l'énergie ces dernières années fragilise les entreprises de pêche ou aquacoles mais aussi les halles à marée, le mareyage ou la transformation.

Outre la sobriété énergétique, la réduction des gaz à effet de serre (GES) ou l'utilisation de nouvelles sources d'énergies deviennent primordiales. Par ailleurs, il est essentiel que les filières puissent, d'une part, poursuivre leurs actions en faveur d'une diminution de leur empreinte environnementale et, d'autre part, s'adapter aux conséquences du changement climatique. La gestion durable des ressources et des milieux passe notamment par le développement et le déploiement de moyens de production encore plus résilients (ex. sélectivité, gestion de l'eau, diminution des déchets ou réduction de l'usage du plastique, etc.). Lorsque cela est possible, la diversification des activités, l'évolution des pratiques, la valorisation de nouvelles espèces permettent aux filières de s'adapter aux conséquences du changement climatique.

La consolidation et la pérennité des filières nécessitent également d'accroître la valeur ajoutée sur le territoire breton et de mieux valoriser les productions afin notamment d'augmenter la rémunération tout au long de la filière.

Pour cela, il est nécessaire d'améliorer l'organisation de la première commercialisation ou la valorisation des produits afin qu'ils répondent aux attentes des consommateurs et se démarquent des autres productions.

Source : Feuille de route Filière halieutique 2024-2027 – Région Bretagne

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation de la filière et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, un travail de capitalisation des études existantes sera réalisé.

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations pour prendre en compte les mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique...) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions à œuvre pour pouvoir adapter les formations ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- En fonction de besoins identifiés, faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions (formation nouvelle, coloration, module...) ;
- Favoriser le partage avec des acteurs portant des démarches innovantes et/ou expérimentales (exemple : formation pré-qualification Voilier de travail...)

Objectif 2.3 – Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, l'entreprise a besoin de s'acculturer aux enjeux des transitions et de faire évoluer ses pratiques.

Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement aux transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques existants (offre de services des OPCO par exemple mais aussi

des aides à la création et l'investissement des entreprises de la filière sur l'économie d'énergie, la valorisation des produits...);

- Encourager les entreprises à recourir aux offres de services d'accompagnement aux transitions ;
- Développer une offre de formation courte adaptée et spécifique aux filières halieutiques et aquacoles (mutualiser les moyens quand c'est possible) ;
- Former les salariés pour répondre aux évolutions des métiers.

Eléments-phare sur cet enjeu :

Un état des lieux de l'intégration des enjeux de transition dans les formations de la filière des produits de la pêche et de l'aquaculture.

Une analyse des nouvelles compétences attendues et des moyens de formation disponibles ou à créer en accord avec les constats qui seront posés, que ce soit pour la formation initiale ou continue

Enjeu 3 : Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

L'étude sur la gestion des emplois et des compétences à la pêche produite par OCAPIAT en 2020 avait mis en exergue qu'au-delà d'un besoin de renforcer l'information et la communication sur les métiers, l'enjeu de fidéliser les nouveaux entrants dans la profession était essentiel.

En complément, l'étude sur les acteurs maritimes de l'emploi et de la formation en Bretagne réalisée en 2023 mettait bien en avant cet enjeu autour de l'insertion professionnelle des jeunes sortants des lycées maritimes. A l'issue de leur formation, 2/3 des diplômés exerceraient un métier embarqué dont une partie pour la pêche ou la conchyliculture, mais 5 ans après, il ne serait plus que 45% à être toujours dans la filière.

Outils et former les encadrants sur l'accueil, renforcer le tutorat sont donc des sujets prioritaires que l'ensemble des secteurs de ce pacte souhaitent porter.

Attirer et fidéliser implique d'agir sur l'organisation, les conditions d'emploi et de travail. Au regard des données de l'IMP¹, la sécurité reste un enjeu crucial, notamment pour la Pêche.

Enfin, la place des femmes au sein de la filière demeure minoritaire. Elles sont globalement plus nombreuses dans les secteurs Mareyage-Poissonnerie, Pisciculture, Conchyliculture que dans la Pêche. Au sein même des effectifs de marins, ce sont dans les Cultures marines que les femmes sont les plus nombreuses.

Favoriser plus largement l'emploi des femmes, à tous les niveaux, dans la filière des produits de la pêche et de l'aquaculture reste un défi.

1 Chiffres clés 2023 de l'accidentologie maritime – Institut maritime de prévention

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salariés.e.s

- L'accueil et la fidélisation

La sensibilisation des entreprises pour conforter les process RH, les outiller et les former sur l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaires, alternants, salariés) et sur les compétences managériales plus globalement, sont identifiées comme des priorités.

Pour répondre à cet objectif, un groupe de travail associant tous les secteurs de ce pacte : Pêche – Conchyliculture – Pisciculture – Mareyage et Poissonnerie sera mis en place pour :

- Partager les bonnes pratiques RH déjà existantes au sein des secteurs représentés (étude OCAPIAT à venir par exemple) ;
- Partager des pratiques sur l'accueil, le tutorat et la fidélisation mises en place dans d'autres secteurs ;
- Consolider la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ou alternance ;
- Informer, diffuser, faciliter l'appropriation par les entreprises des outils existants tels que les guides d'accueil, les boîtes à outils mises à leur disposition...

Un temps dédié avec France Travail sur les enjeux du recrutement pour la filière sera également proposé et pourra être renouvelé annuellement en fonction des besoins. Plus largement, les acteurs du Conseil en évolution professionnelle pourront être associés et des liens seraient à conforter avec des acteurs comme Transitions Pro.

- La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

En complément, spécifiquement pour le secteur Pêche, le groupe de travail déjà existant sur la Prévention des risques professionnels à la pêche animé par la DIRM NAMO et la DREETS sera poursuivi.

Ce sujet de la prévention des risques professionnels pour les Cultures marines pourra être intégré dans le groupe de travail spécifique à ce secteur (cf. objectif 1.3).

L'amélioration des conditions de travail est également un axe de travail pour l'Abapp dans le Mareyage, qui s'intègre dans le plan d'action régional Santé au Travail.

Pacte sectoriel Filière Pêche-Aquaculture 2025-2028

- **Le recrutement de main d'œuvre étrangère**

Pour les marins à la pêche en particulier, le recours à la main d'œuvre étrangère est croissant en Bretagne. D'autres secteurs comme le Mareyage accueillent également des salariés étrangers. Il est donc important, à la fois de bien informer les entreprises sur la réglementation, ainsi que d'adapter des parcours d'intégration, via des modules Français Langue étrangère par exemple. Des actions seront menées en ce sens.

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

La féminisation demeure un enjeu pour la filière des produits de la pêche et de l'aquaculture. Breizhmer a nouvellement mis en place une commission Egalité au sein de son organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Prendre en compte cette dimension de manière transversale dans l'ensemble des groupes de travail mis en place dans le cadre de ce pacte ; notamment sur les actions d'information sur les métiers, le groupe de travail sur l'accueil et la fidélisation...
- Promouvoir les exemples de réussite de femmes dans la filière et partager les pratiques d'entreprises exemplaires en matière de mixité et/ou d'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises de la filière dans l'accueil de stagiaires (3^{ème} – 2^{nde} ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Les stages de découverte professionnelle sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes aux différents métiers, afin de mieux orienter leur futur parcours scolaire et professionnel.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation peut être facilitée par des plateformes comme IDEO ou Immersion facilitée, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages.

Concernant cet objectif, les ambitions seront limitées pour ce pacte dans la mesure où la réglementation rend les périodes d'immersion pour les mineurs difficiles à mettre en œuvre pour les métiers embarqués, à la pêche en particulier.

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple).

Eléments-phare sur cet enjeu

Mettre en place un groupe de travail sur l'accueil, le tutorat et la fidélisation des salariés

Renforcer les liens entre la filière et France Travail

Poursuivre le groupe de travail Prévention des risques professionnels à la pêche

Intégrer la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des travaux du présent pacte

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'Etat garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires.

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU CONTRAT

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (DIRM NAMO, DREETS, DRAAF, Académie de Rennes) et de représentants professionnels des secteurs de la Pêche maritime, de la Conchyliculture, de la Pisciculture, du Mareyage et de la Poissonnerie.

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également convié.e.s.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat.

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- De définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- De valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- D'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du contrat.

Des groupes de travail

Pour décliner les orientations de manière opérationnelle, des groupes de travail thématiques seront mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs.

Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux tels que les lycées professionnels maritimes, le lycée de Brehoulou, le CEFCM, la Touline, l'IMP, l'Enim, la MSA, des écoles de l'enseignement supérieur...

L'Etat et la Région assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail...

Plus globalement, le comité d'orientation et les groupes de travail pourront être consultés sur tout sujet en lien avec le pacte. Les signataires et partenaires sont, par ailleurs, invités à remonter aux services de l'Etat et de la Région toute information ou problématique utile à partager.

ARTICLE 7 – LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DU CONTRAT

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

A la fin du contrat, un bilan global sera produit.

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-SECTORIELLE

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation inter-sectorielle sera organisée.

Les partenaires du présent contrat s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 11 – RESILIATION DU CONTRAT

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la région Bretagne, la Rectrice de la région académique Bretagne, la Directrice de la DIRM NAMO, le Directeur de la DRAAF, le Président du Conseil régional de Bretagne, Le Président du Comité régional des pêches maritimes et élevages marins, le Président du Comité Régional de la conchyliculture Bretagne Nord, le Président du Comité régional conchylicole Bretagne Sud, le Président de L'Association bretonne des acheteurs des produits de la pêche, le Président du Syndicat de la truite d'élevage de Bretagne, le Président de l'Organisation des poissonniers écaillers de France sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Fait en 11 exemplaires

A , le

Le Préfet de Région Bretagne	La Rectrice de la région académique Bretagne	Le Président du Conseil régional de Bretagne
Amaury de SAINT-QUENTIN	Hélène INSEL	Loïg CHESNAIS-GIRARD

Le Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bretagne	Le Président du Comité régional des pêches maritimes et élevages marins Bretagne	Le Président du Comité Régional de la conchyliculture Bretagne Nord
Benjamin BEAUSSANT	Olivier LE NEZET	Sylvain CORNEE

Le Président du Comité régional conchylicole Bretagne Sud	Le Président du Syndicat de la truite d'élevage de Bretagne	Le Président de l'Association bretonne des acheteurs des produits de la pêche
Philippe LE GALL	Benoit VERRON	Guénolé MERVEILLEUX

Le Président de l'Organisation des poissonniers écaillers de France
Silvère MOREAU

En annexe, la feuille de route prévisionnelle

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Filière Pêche-Aquaculture 2025-2028						
Enjeu 1 - Agir pour l'emploi, à travers l'orientation et la formation						
Objectif 1.1 - Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Capitaliser les études et les données emploi-formation de la filière		Région - DREETS - DIRM NAMO	OCAPIAT, OPCO EP, CRPMEM, CRC BN, CRC BS, STEB, ABAPP, Cap Avenir	Au fil de l'eau	nombre d'études
	Produire un portrait sectoriel		Région - DREETS - DIRM NAMO + appui GREF Bretagne	France Travail, OCAPIAT, OPCO EP, CRPMEM, CRC BN, CRC BS, STEB, ABAPP, Cap Avenir...	1er livrable - 1er semestre 2026	1 livrable mis à jour annuellement. Diffusion du livrable : modalités à définir
Objectif 1.2 - Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Mettre à jour l'état des lieux des ressources info-métiers et formations de la filière et les partager (dont liens avec IDEO)		Tous les signataires et partenaires du pacte		au fil de l'eau	Outil d'état des lieux mis à jour et diffusé
	Poursuivre les actions d'information sur les métiers et les formations et les valoriser	Supports d'information et de communication	CAP Avenir			
		Interventions auprès des collèges et lycées (y compris participation dans le cadre de Génération Agri)	CAP AVENIR	CRPMEM et les CDPMEM, CRC Bretagne Nord, CRC Bretagne	au fil de l'eau	nb d'actions d'info réalisées, nb de personnes
			STEB		au fil de l'eau	nb d'actions d'info réalisées, nb de personnes touchées
		Compétition des métiers : métiers mer en compétition + stand d'information	Région Bretagne	CAP AVENIR, Lycées maritimes, DIRM NAMO	début 2027	nb de visiteurs
		Actions portées par Ocapiat : campagne Jeunes Déter, vidéos, guides	Ocapiat secteur Pêche-cultures marines		au fil de l'eau	valorisation des productions
		Plateforme Bouge ton avenir	OPCO - EP pour mareyage et poissonnerie		au fil de l'eau	
	Pour la pisciculture , créer une plaquette d'information sur les métiers et les formations du secteur		STEB	Région	2026	Exemplaires diffusés
	Développer une opération de communication sur le secteur du mareyage et de ses métiers		ABAPP		2026	à définir
	Au-delà des signataires du pacte, les lycées professionnels et le CEFM par exemple portent également des actions pour contribuer à la découverte des métiers de la filière. Le déploiement du BIMER en Bretagne y contribue également.					
Objectif 1.3 - Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire						
	Sur le volet "formation", mettre en place un travail dédié par secteur	Pêche Partager l'évolution de l'offre de formation, poursuivre la promotion de la voie de l'alternance, suivre le déploiement des formations à distance	CRPMEM (+ liens à faire avec la commission Attractivité - Formation du CRPMEM)	DIRM NAMO, DREETS, Région, Ocapiat, Cap Avenir, les lycées maritimes, le CEFM	a minima un temps annuel	à définir
		Conchyliculture - Pisciculture Mettre en place un groupe de travail Cultures marines - Pisciculture	DIRM NAMO - Région	Comités régionaux conchylicoles Bretagne Nord et Bretagne Sud, le SNEC, le Syndicat de la truite d'élevage de Bretagne, Cap Avenir, les lycées maritimes de St-Malo et d'Étel, le lycée Brehoulou, le CEFM, Ocapiat, AgrolInstitut.	lancement en octobre 2025	à définir
		Mareyage et Poissonnerie Partager les enseignements de l'étude de l'OPCO EP	OPCO EP	DREETS	fin 2025	réunion de présentation de l'étude
	Mareyage Expérimenter des modalités de formation adaptées pour proposer une réponse adaptée aux entreprises et aux personnes souhaitant se former		ABAPP	Région, OPCO EP, France Travail, CFA Ville de Lorient...	lancement en septembre 2025 pour mise en place de formations en 2026	nb d'actions, nb de personnes formées
	Produire un livrable "Formation" de la filière		Région - DREETS - DIRM NAMO + appui GREF Bretagne	tous les partenaires	1er livrable : 2026	1 livrable mis en page, mis à jour annuellement

Enjeu 2 - Anticiper et accompagner le secteur aux transitions (écologique, énergétique, numérique, technologique)						
Objectif 2.1 - Anticiper les impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Capitaliser les études prospectives sur l'impact des transitions sur les métiers et compétences dans la filière des produits de la pêche et de l'aquaculture		Région - DREETS	tous les organismes produisant des études prospectives	Au fil de l'eau	nombre d'études
Les éléments recueillis seront intégrés au portrait sectoriel (enjeu 1) et guideront également les actions des objectifs suivants (offre de formations, accompagnement des acteurs).						
Objectif 2.2 - Adapter l'offre de formations pour prendre en compte les mutations sur les emplois, les métiers et les compétences						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Réaliser un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations		Région Bretagne - DIRM NAMO - DREETS	DRAAF, OCAPAT, OPCO EP, les établissements et organismes de formations	à intégrer dans le 1er livrable formation 1er semestre 2026	à définir
	Développer de nouvelles formations liées aux enjeux de transition		si besoins identifiés			nb de formations et nb de personnes formées
	Favoriser les liens et le partage avec des acteurs expérimentant de nouvelles formations en lien avec les transitions		Région Bretagne - DIRM NAMO - DREETS	tous les partenaires du pacte	Au fil de l'eau	à définir
Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salariés sur les transitions						
	Informers les entreprises sur les dispositifs d'accompagnement aux transitions écologiques, environnementales, technologiques et numériques existants		Tous les partenaires du pacte		Au fil de l'eau	à définir

Enjeu 3 - Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises						
Objectif 3.1 - Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Mettre en place un groupe de travail sur l'accueil, le tutorat, la fidélisation des salariés	Partager des bonnes pratiques, y compris d'autres secteurs, conforter la formation des tuteurs, faciliter l'appropriation par les entreprises des outils existants (guide, boîte à outils...)	Tous les partenaires du pacte		lancement à l'automne 2025	à définir
	Conforter les liens entre la filière et France Travail : mieux connaître l'offre de services "entreprises" de France travail, contribuer à la connaissance des besoins de la filière par les conseiller.e.s...		France Travail	Tous les partenaires du pacte, opérateurs du CEP.	Au fil de l'eau, avec un premier temps à l'automne 2025 (pourra être intégré dans le groupe de travail ci-dessus)	à définir.
	Pêche - Poursuivre l'animation du groupe de travail interrégional sur la prévention des risques professionnels		DIRM NAMO - DREETS	CRPMEM, COREPEM, Enim, IMP	Au fil de l'eau	
	Mareyage - Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail		ABAPP	DREETS (plan régional santé au travail)	au fil de l'eau	
Objectif 3.2 - Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes						
	sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
	Sensibiliser les employeurs et les publics aux opportunités offertes aux femmes de la filière, en mettant en place des actions de communication, de formation et d'accompagnement dédiées.	Détail des actions à venir. En premier lieu, état des lieux sur cette thématique à intégrer dans le livrable formation (cf enjeu 1)				
Objectif 3.3 - Mobiliser les entreprises dans l'accueil de stagiaires (3ème, 2nde, immersions, stages en cours de formation)						
	Mobiliser les entreprises dans l'accueil de stagiaires	A préciser. Prendre en compte les difficultés à proposer des périodes d'immersion pour les métiers embarqués.				