le mag
emploi formation
Numéro 5 - JANVIER 2019
Magazine d'information du Carif-Oref de Normandie

Le pacte régional d'investissement

Dossier page 10

Plan d'investissement dans les compétences :
pour de nouvelles relations emploi formation

Pacte régional normand :
- repérer les populations et les territoires vulnérables
- une déclinaison opérationnelle du Plan d'investissement dans les compétences

EDITO

De gauche à droite
Melveen ANNE, médaille d'or Contrôle Industriel
Justine DUYCK, médaille d'excellence Mode et Création
Alexandre MICHEL, médaille d'argent administration des systèmes et réseaux informatiques
Zoé DUBOIS, médaille d'argent Arts graphiques et pré-presse
Louis AGNELLET, médaille d'or Pâtisserie Confiserie

Depuis la rentrée 2018, les questions formation emploi sont réinterrogées dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Par les enjeux qu'elle pointe, celle-ci interpelle et bouscule l'ensemble des acteurs et des financeurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi. Le Carif-Oref de Normandie, lieu ressources d'échanges et de langage partagé, n'échappe pas à ce vent nouveau. Il a déjà affronté, avec ses anciens noms, d'autres tourmentes, il a toujours su s'adapter et répondre aux attentes. Il pourra encore y faire face grâce à une offre de services opérationnels qu'il propose à tous et dont il a les compétences internes à la faire évoluer en fonction des besoins. Nous sommes persuadés qu'une structure comme la nôtre est encore plus utile socialement dans un environnement quadripartite en reconstruction. Nous saurons démontrer notre capacité collective d'adaptation et de travail en partenariat.

Le Mag que vous avez entre les mains est le dernier sous ce format. Nous allons en développer un nouveau dont un premier numéro devrait être diffusé en juin. En attendant, nous vous souhaitons une très bonne année 2019 et sommes prêts à passer les cap vers de nouveaux horizons.

carif-oref de Normandie
Les clés de la formation et de l'emploi

ORIENTATION METIERS

Les rencontres territoriales

Pages 4 - 5

Retour sur les finales nationales des Olympiades des métiers

Pages 6 - 9

ILLETT

JNAI 2018 : la lutte contre l'illectronisme, un nouvel enjeu pour les acteurs de l'illettrisme

le mag emploi formation

Directeur de la publication **Laurent Laouénan**
Réalisation
Luc **Chevalier,** Emmanuel **Christain,** Malyka **Déméautis,** Sandra **Dos Santos,** Nadine **Dudouble,** Guillaume **Follea,** Sylvie **Laillier,** Valérie **Leroy,** Brice **Louveau,** Claire **Pizy.**

Production téléchargeable sur : www.cariforefnormandie.fr
contact@cariforefnormandie.fr

PARCOURS INSERTION

Valoriser ses expériences, valider son métier, booster son parcours… pourquoi pas la validation des acquis de l'expérience ?

CAQ Réussir

Pages 24 - 27

RISME

Pages
20 - 21

RELATION ECONOMIE
EMPLOI FORMATION

Les écoles de production : une autre façon d'apprendre un métier

Pages 22 - 23

DOSSIER

Le plan d'investissement dans les compétences

Pages 10 - 19

Site de Caen / siège social
Unicité (bât A) - 10, rue Alfred Kastler
14000 Caen
Tél : 02 31 95 52 00

Site de Rouen - Pôle régional des savoirs
115, boulevard de l'Europe
BP 1152 - 76176 Rouen cedex 1
Tél : 02 35 73 77 82

Mise en page
Nathalie Grember
Crédit photo **Fotolia**.
Impression **HandiPRINT - Groupe LECAUX**
ISSN : en cours

Reproduction autorisée sous conditions de mentionner la source.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS

La loi « Avenir professionnel » : le nouveau paysage de la formation professionnelle

Pages 28 - 29

BLOC-NOTES

Les news du semestre

Pages 30 - 31

RENCONTRES TERRITORIALES

Partager et **innover** : retour sur **la quinzaine** des professionnels **de l'orientation** d'avril 2018

A l'initiative de la Région, les réseaux professionnels acteurs du Service public régional de l'orientation se sont retrouvés du 10 au 20 avril 2018 à travers neuf rencontres territoriales organisées sur les territoires normands, réunissant 310 participants. Ces rencontres se sont inscrites dans la continuité de la journée régionale de l'orientation qui s'est tenue le 23 mars 2017 à Rouen. Objectif cette fois-ci : réfléchir collectivement et concrètement, par territoire, aux besoins et aux formes que pourraient prendre les démarches et dispositifs d'orientation portés par les acteurs de l'orientation dans notre région

CONTEXTE

Ces rencontres ont pris une couleur particulière, car pensées dans un contexte d'organisation des Olympiades des métiers, dont les sélections nationales se déroulaient à Caen du 29 novembre au 1er décembre 2018.

Cette manifestation d'ampleur propose aux visiteurs la découverte des métiers à travers l'exemple, l'observation de la pratique, l'exercice du geste technique et l'expérimentation, la rencontre avec le professionnel-métier. Elle met en musique ces approches de découverte qui jouent un rôle privilégié pour imaginer et construire son orientation, travailler son projet professionnel, dans une logique plus globale d'orientation immersive.

La Région a souhaité que le travail mené pendant les rencontres professionnelles d'avril soit aussi l'occasion de réfléchir sur les territoires dans la dynamique des Olympiades. Autour de temps d'information, de world cafés et d'ateliers, les participants ont ainsi été invités à réfléchir à trois questions principales :

- comment renforcer et démultiplier les partenariats avec les entreprises pour la découverte de leurs métiers ?
- comment rendre la découverte des métiers accessible à tous ?
- comment rendre visibles les métiers non démonstratifs ?

DES IDÉES ET PISTES D'ACTIONS CONCRÈTES

La nécessité d'un rapprochement avec le monde de l'entreprise ressort massivement des travaux : développement de périodes d'immersion à destination des jeunes ou adultes et des professionnels de l'orientation, renforcement sous diverses formes du lien entre le monde de l'entreprise et le monde enseignant, réseau d'entreprises accueillantes, ambassadeurs métiers… les idées ne manquent pas et sont déjà pour certaines en expérimentation dans les territoires.

Pour rendre la découverte des métiers et l'expérimentation plus accessible à tous, des initiatives telles que la mutualisation et la facilitation de l'accès à des plateaux techniques d'organismes de formation ou d'entreprises, la mise en

Saint-Lô – 19/04/2018

Les journées territoriales d'avril, en résumé :

- Organisation : Région avec l'appui du Carif-Oref et de référents des réseaux Accueil, information, orientation (AIO) sur les territoires
- 310 participants, essentiellement des conseillers
- Tous les réseaux AIO représentés : Centre d'information et d'orientation (CIO), Missions locales, Pôle emploi, Mife/Mef, Cité des métiers, réseau Information jeunesse, Opacif, réseaux consulaires et CFA …
- Lieux : Caen (10/04), Evreux (10/04), Cherbourg (11/04), Alençon (12/04), Lillebonne (16/04), Neufchâtel-en-Bray (17/04), Val de Reuil (18/04), Saint-Lô (19/04), Rouen (20/04)

Rouen – 20/04/2018

place d'événements ludiques et participatifs (rallyes des métiers), mais aussi une meilleure information et implication des parents ont été proposées. La question de la mobilité et du nécessaire rapprochement des dispositifs des bénéficiaires a été également pointée.
Le développement de témoignages (ex. un apprenant fait deviner son métier devant un groupe d'élèves), le déploiement de mini-entreprises, les immersions virtuelles dans un univers métier grâce au numérique, la mise en place de nouveaux canaux de communication adaptés aux pratiques des bénéficiaires… sont autant de pistes pour rendre visibles les métiers, que ces derniers soient démonstratifs et visuels ou non.

UN BILAN POSITIF

Pour les participants, ces journées ont présenté de véritables atouts car elles ont permis de découvrir d'autres acteurs, d'autres territoires et initiatives, et de réfléchir ensemble sur des sujets concrets et innovants. « *Cela contribue grandement à l'interconnaissance des intervenants et des dispositifs, cela démontre que l'essentiel est dans la capacité à s'interconnecter* ».

Au-delà des thèmes travaillés, d'autres pistes de travail ont émergé : accompagnement des publics migrants ou plus fragiles, travail sur les représentations, identification des compétences transférables, les savoir-être en entreprise, avenir des métiers de l'orientation et posture professionnelle, nouveaux supports de découverte des métiers (serious game, réalité virtuelle…).

Le besoin d'outils partagés favorisant la mutualisation des informations, les pratiques, les contacts a été également exprimé.

ATTENTES ET PERSPECTIVES RÉGIONALES

Ces journées confortent le constat qu'il existe pour les acteurs de l'orientation un besoin de se rencontrer et de « construire ensemble », de poursuivre et développer des actions partenariales autour de la découverte des métiers. Les attentes sont fortes sur l'utilisation de la « matière produite » lors de cette quinzaine 2018 de l'orientation.

Le nouveau contexte législatif (Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018) positionne les régions en compétence sur l'information et la découverte des métiers.

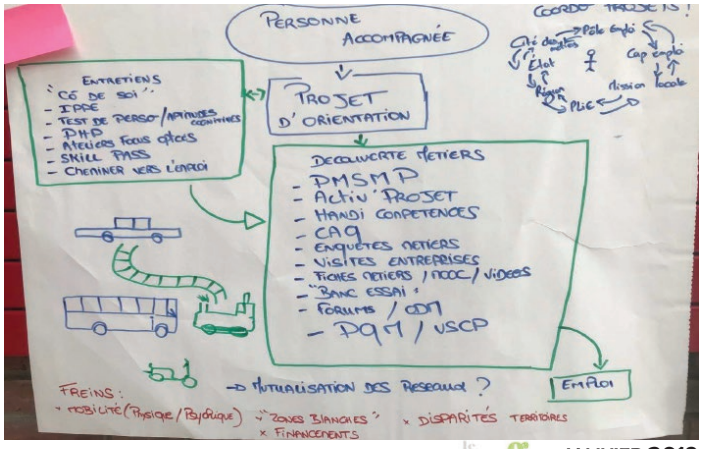
Dans ce cadre, la Région va organiser des assises de l'orientation au 1er semestre 2019. Le lien entre les deux exercices se fera naturellement, la quinzaine de l'orientation d'avril 2018 ayant fait ressortir des problématiques qui émergeront vraisemblablement lors de ces assises dont l'enjeu sera d'écouter le point de vue de toutes les personnes concernées : jeunes, familles et acteurs de l'orientation…
Les assises contribueront à la définition de la politique régionale de l'orientation et à sa déclinaison dans le schéma régional prévisionnel de l'orientation qui sera délibéré avant la fin de l'année 2019.

Claire ***Pizy***

INFOS

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018

L'article 18 de la loi charge les Régions « d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires ».



Finales nationales des **Olympiades des Métiers** : plus de **65 000** visiteurs et **33 Normands** récompensés !

À l'occasion de la 45e édition des Olympiades des Métiers, 670 candidats représentant quatorze régions se sont affrontés au travers de 57 métiers. A l'issue de ces trois jours de compétition, sept jeunes Normands sont montés sur la plus haute marche du podium.

UNE COMPÉTITION PROFESSIONNELLE UNIQUE

Fin novembre, le parc des expositions de Caen a accueilli les finales nationales des Olympiades des Métiers. Cette compétition exceptionnelle a permis à 670 jeunes de mesurer leurs savoir-faire dans 57 métiers très divers. Les métiers en compétition couvraient l'ensemble des secteurs de l'activité économique, des services aux nouvelles technologies en passant par l'industrie, l'alimentation, le végétal, le BTP et l'automobile. Trois filières en valorisation et porteuses en Normandie – agriculture et filière équine, logistique et mer - ont fait l'objet de démonstrations. 550 jurés ont encadré bénévolement ce concours d'excellence et 800 bénévoles ont prêté main-forte aux organisateurs.

PLUS QU'UNE COMPÉTITION : UN FORMIDABLE OUTIL DE PROMOTION DES MÉTIERS

Véritable vitrine des métiers, cet événement est devenu incontournable en matière d'information sur les métiers et d'orientation. La Région a engagé un travail important avec la communauté éducative et les branches professionnelles pour valoriser les métiers. Les étapes de la découverte d'un métier étaient découpées en trois temps : # immersion, # action et # ambition. Des outils d'information ont été créés et des animations mises en place afin de découvrir les métiers (prendre des outils en main, s'essayer aux gestes des professionnels, découverte d'outils d'animations ludiques et immersives, etc.), de s'informer sur les possibilités d'orientation mais aussi de promouvoir les centres de formation, les lycées et les entreprises du territoire.

Cette expérience collective préfigure le rôle de la Région sur le champ de l'orientation professionnelle suite à la réforme de la formation adoptée par le Parlement le 1er août 2018.

UN CARIF-OREF DE NORMANDIE FORTEMENT MOBILISÉ

Depuis 18 mois, l'équipe du Carif-Oref de Normandie s'est fortement mobilisée pour cet événement.

INFOS

Les prochaines étapes :

Février 2019 : constitution de l'équipe de France des métiers

Du 22 au 27 août 2019 : finales internationales à Kazan (Russie)

Du 16 au 20 septembre 2020 : finales européennes à Graz (Autriche)

La Région, qui a structuré et coordonné ce projet de grande envergure en douze axes, a confié au Carif-Oref l'animation de l'axe concernant les parcours de découverte des métiers et l'accueil des visiteurs.

En concertation avec différents partenaires (Onisep, Cité des Métiers, pôles métiers, etc.), le Carif-Oref a construit seize parcours de visite guidés thématiques pour les 57 métiers en compétition. 116 parcours ont été réalisés durant les trois jours de la manifestation. Ces parcours de visite collectifs ont nécessité un équipement en audiophones des visiteurs. Ainsi, près de de 2 200 participants ont pu profiter, dans les meilleures conditions, des commentaires et explications apportés par les guides bénévoles.

Le Carif-Oref a également :

- participé à la préparation des publics avec la réalisation de divers outils et publications - fiches pour les parcours individuels, fiches métiers et filières, « Flash métiers » dédiés - implication dans les travaux des partenaires (kits pédagogiques) et la participation à la réflexion sur la mise en place de l'application smartphone pour les parcours individuels;
- géré l'outillage et la formation des référents et des bénévoles pour les missions d'accueil (visiteurs, bus) et des parcours de découverte des métiers, sans oublier la gestion des accueils lors de la manifestation.

Enfin, la réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des visiteurs est en cours.

Le projet a mobilisé plus particulièrement trois personnes au sein de la structure tout au long de sa construction et vingt-trois personnes pendant la manifestation, soit les 2/3 de l'équipe.

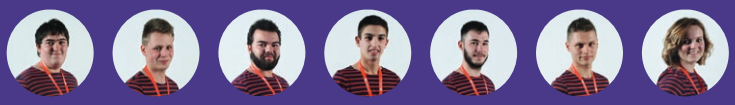
Une belle expérience, riche en relations et en travail d'équipe !

*Nadine **Dudouble***

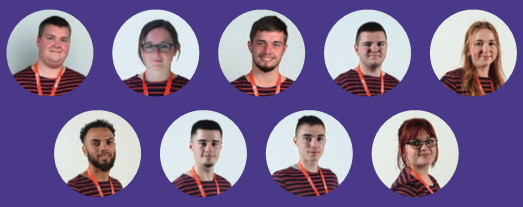
33 JEUNES NORMANDS RÉCOMPENSÉS

Les candidats normands remportent 32 médailles : sept médailles d'or, sept d'argent, cinq de bronze et quatorze d'excellence.

MEDAILLES D'OR
- Installation électrique : **Antoine Brion**
- Tournage : **Gabriel Saintrais**
- Fraisage : **Djordan Viardot**
- Contrôle industriel : **Léo Wable**
- Câblage des réseaux très hauts débits : **Angelo Masclet**
- Cuisine : **François Eustace**
- Coiffure : **Sarah Leroyer**



MEDAILLES D'ARGENT
- Intégrateur Robotique : **Fabien Blondel, Julie Daigneau et Louis Gille**
- Soudage : **Maël Boustouler**
- Mode et création : **Flavie Lecerf**
- Prothésiste dentaire : **Fidèle Ebengo**
- Solier : **Dylan Lajoye**
- Maintenance des matériels : **Thomas Quelen**
- Tapisserie d'ameublement : **Chloé Ballot**



MEDAILLES DE BRONZE
- Mécanique véhicule industriel : **Kyllyann Foucher**
- Construction béton armé : **Etienne Cals et Thibault Ricordel**
- Arts graphiques et pré-presse : **Zoé Dubois**
- Poissonnerie : **Reddy Kara Nikamu**
- Imprimerie : **Aurélien Lebreton**

MEDAILLES D'EXCELLENCE
- Cycle et motocycle : **Lucie Leboeuf**
- Boucherie : **Armand Chéron**
- Boulangerie : **Charles Chapron**
- Administration des systèmes et des réseaux informatiques : **Pierre Ernault**
- Carrelage : **Lucas Langlois**
- Service en salle : **Barnabé Heslouis**
- Réfrigération technique : **Louis Osaer**
- Taille de pierre : **Valentin Corbin**
- Peinture et décoration : **Florian Servian**
- Ébénisterie : **Virgil Gauché**
- Jardinier paysagiste : **Alexandre Grain** et **Guillaume Vautier**
- Art floral : **Marion Jouen**
- Menuiserie : **Thibault Correyeur**
- Soins esthétiques : **Chloé Fossey**

Parole aux médaillés

Julie Daigneau
Médaille d'argent
Intégrateur robotique*

« Par passion, j'avais choisi un BTS agricole Productions animales. Finalement, je me suis rendue compte qu'il était difficile de vivre de sa passion et je me suis réorientée vers l'industrie. Après un BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques, je poursuis, toujours en alternance, une formation d'ingénieur en performance industrielle. Participer aux finales nationales, c'est fatiguant mais très enrichissant. Nous nous sommes dépassés pour essayer de faire le moins d'erreurs possibles. Une compétition en trinôme se vit différemment, il faut gérer nos émotions et celles de nos coéquipiers. C'était une véritable aventure humaine partagée avec deux amis, notre coach, ma famille et l'équipe normande qui est une grande famille. A l'annonce des résultats, je n'ai pas pu retenir mes larmes. Une médaille d'argent, c'était une joie immense et l'aboutissement de notre travail. Nous visions une place sur le podium, pari réussi ! Notre métier sera en présentation à l'international. Malheureusement, être candidate serait trop difficile à gérer avec ma formation d'ingénieur. Plus tard j'aimerais trouver un poste en industrie dans l'amélioration continue, la gestion de projet, ... et si possible, pas très loin des robots »

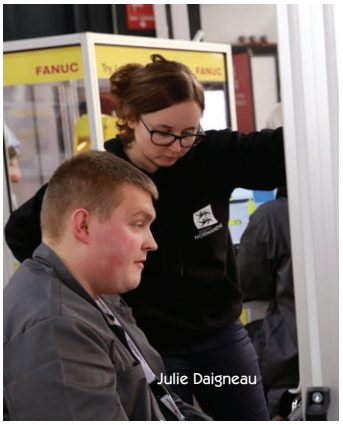
*Epreuve par équipe de 3 personnes

Kyllyann Foucher
Médaille de bronze
Mécanique véhicule industriel

« Je suis étudiant en 2e année BTS Maintenance des véhicules. Mes professeurs m'avaient proposé de participer aux sélections régionales des Olympiades des Métiers, où j'ai été médaillé d'or, ce qui m'a permis de participer aux finales nationales. Notre épreuve était composée de sept modules dont trois diagnostics de panne (un en anglais). J'étais serein pendant la compétition et à l'annonce des résultats, lorsque j'ai entendu mon nom, j'étais heureux de monter sur le podium et je pense que je retenterais l'aventure. J'étais fier de valoriser mon métier et de faire tomber les préjugés. C'est un métier porteur qui évolue et j'encourage les jeunes à s'y intéresser que ce soit en formation initiale ou par la voie de l'alternance. Pour ma part, je compte continuer mes études en licence électronique ».

Sarah Leroyer
Médaille d'or
Coiffure

« Depuis toute petite, j'ai toujours voulu être coiffeuse. Après un CAP au lycée Victor Lépine à Caen, j'ai poursuivi, en alternance au Cifac et dans un salon de Saint-Manvieu Norrey, une mention complémentaire, un Brevet professionnel et maintenant un Brevet de maîtrise. Ce sont d'anciens candidats de mon centre de formation qui m'ont incitée à m'inscrire aux Olympiades. Aux finales nationales, j'avais six épreuves à réaliser, malgré la fatigue, je suis restée concentrée et j'étais contente de moi mais je ne m'attendais pas à décrocher la médaille d'or. Ce fut une belle surprise mêlée à beaucoup d'émotion. Mais une première place ne se gagne pas toute seule et je tiens à remercier ma famille, mon entreprise, mes coachs et la Région Normandie. La cohésion de l'équipe normande a été essentielle car nous échangions et nous nous encouragions chaque soir. Cette compétition est un enrichissement professionnel et une expérience incroyable. J'espère poursuivre en me qualifiant pour les finales internationales, réponse le 16 février ! »



Julie Daigneau

Angelo Masclet
Médaille d'or
Câblage des réseaux très haut débit

« Titulaire d'un bac professionnel Électrotechnique énergie équipements communicants (ELEEC) et issu d'une formation « fibre optique » chez Novea – INNOVANCE, je suis salarié depuis un an dans une entreprise à Mondeville. Sur proposition de mon formateur, j'ai candidaté pour les Olympiades des Métiers. Je me suis entraîné plusieurs semaines pour être prêt pour les finales nationales et je suis arrivé serein. Au fil des trois jours de la compétition, je n'ai pas rencontré de difficultés particulières et j'avais espoir d'être sur le podium. La médaille d'or m'a apporté joie et fierté. J'espère maintenant décrocher ma place pour Kazan et avoir la possibilité d'être libéré par mon employeur pour les séances d'entraînement à venir ».

Malyka Déméautis

Sarah Leroyer

François Eustace

Angelo Masclet

François Eustace
Médaille d'or
Cuisine

« Après avoir obtenu un Baccalauréat professionnel et un BTS Hôtellerie-restauration, je me suis lancé dans l'aventure « Olympiades ». En novembre 2017, j'ai été médaillé d'or aux sélections régionales et de bronze aux finales nationales à Bordeaux, ce qui m'a permis d'intégrer l'équipe de France et de participer au championnat d'Europe où je suis arrivé sixième sur 24 candidats. Ensuite, j'ai fait mes classes dans le restaurant Régis Marcon, chef étoilé, pendant six mois et j'ai souhaité concourir à nouveau, aux Olympiades 2018, avec pour objectif les finales internationales à Kazan en août 2019. Depuis un an, je m'entraîne au quotidien dans un laboratoire de cuisine installé chez mes parents. Pour ces finales nationales, j'avais davantage de pression car les autres candidats et jurés me connaissaient et le niveau était plus élevé. A l'annonce du résultat, j'étais soulagé et content d'avoir atteint mon objectif mais surtout très ému. Cette compétition est le plus grand concours de métiers. Elle permet de faire de nombreuses rencontres, d'apprendre de nouvelles techniques et de progresser. C'est un énorme coup de pouce pour notre avenir professionnel ».

Florian Servian

Kyllyann Foucher

Marion Jouen

Marion Jouen
Médaille d'excellence
Art floral

« C'est mon centre de formation qui m'a inscrite aux Olympiades des Métiers. J'ai suivi les séances de préparation physique et mentale, de dépassement de soi et de cohésion d'équipe proposées par la Région. Sur mes jours de repos, je faisais les entrainements professionnels. Les trois jours de compétition étaient intenses avec de l'émotion, du stress mais aussi la fierté du travail réalisé par l'équipe normande. Le samedi, j'ai fini mon épreuve à 14 heures donc l'attente des résultats était longue. A l'annonce de ceux-ci, j'étais triste de ne pas être sur le podium mais après quelques secondes de réflexion, je me suis sentie heureuse et fière de mon travail. Pour moi, l'aventure s'arrête là mais j'aimerais faire d'autres concours. Je souhaite également passer mon brevet de maîtrise pour ouvrir ma boutique et ensuite devenir professeur pour transmettre mon savoir-faire ».

Florian Servian
Médaille d'excellence
Peinture et décoration

« Après un CAP puis un Brevet professionnel Peinture, une mention complémentaire décoration, je suis en mention sol. Mon frère, ébéniste, a participé aux Olympiades 2017 à Bordeaux et il m'a incité à m'inscrire aux sélections normandes. Les trois jours de compétition ont été très intenses mais les séances de relaxation le soir et le réveil musculaire étaient très bénéfiques. La cérémonie de remise des prix a été difficile à gérer car il y a eu une erreur de nom sur le tableau d'affichage. Quand ça a été corrigé et que j'ai compris que j'avais la 4e place, j'étais soulagé et fier. Cette expérience restera inoubliable tant au point de vue professionnel que personnel. J'ai attrapé le virus des concours puisque j'envisage de me présenter au concours MAF (Meilleurs Apprentis de France). »

Plan d'investissement dans les compétences : pour de nouvelles relations emploi formation

En septembre 2017, le Premier ministre a lancé le Grand plan d'investissement (2018-2022) pour répondre à quatre priorités : accélérer la transition écologique, ancrer la compétitivité de l'innovation, amorcer la transformation digitale de l'Etat et construire une société de compétences. Ce dernier enjeu, appelé Plan d'investissement dans les compétences (Pic), doit permettre de former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail. Il connaît une déclinaison multiple et progressive sur le territoire normand, avec notamment la mise en place d'un Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pacte) co-signé par l'Etat et la Région Normandie.

TRANSFORMER LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La France connaît aujourd'hui, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, une ère de transformation sans précédent, liée à la **globalisation des marchés**, au **développement du numérique** et à la **transition écologique**.
La rapidité de l'évolution des métiers menace d'obsolescence les savoir-faire de nombreux actifs :

- environ 10 % à 20 % des emplois sont menacés de disparition par l'automatisation des tâches résultant de la robotisation et de l'automatisation,
- autant d'emplois seront créés grâce à l'émergence de nouveaux métiers,
- 50 % seront profondément transformés dans les dix ans à venir.

Dans ce contexte, les personnes les moins qualifiées sont celles qui ont le plus fort risque d'être distancées au moment de la reprise de la croissance.

Liberté · Égalité · Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

@Minist_Travail

Le Plan d'investissement dans les compétences

Les 4 chantiers majeurs

ACCOMPAGNER ET FORMER SUR LES 5 ANNÉES À VENIR

1

- **1 MILLION DE JEUNES** NI EN EMPLOI, NI EN FORMATION

- **1 MILLION DE DEMANDEURS D'EMPLOI** PEU QUALIFIÉS

CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ DES COMPÉTENCES

2

- DE **NOUVEAUX OUTILS INNOVANTS** POUR **IDENTIFIER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES**

- DÉVELOPPER UNE CULTURE DE **L'INNOVATION** DE LA **FORMATION PROFESSIONNELLE**

3

- UNE **APPLICATION CPF** ACCESSIBLE EN TOUTE **TRANSPARENCE**

4

UNE MOBILISATION COLLECTIVE

- DE **L'ÉTAT**

- DES **RÉGIONS**

- DES **PARTENAIRES SOCIAUX**

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

En effet, le chômage est très fortement lié au manque de qualification :

- le taux de chômage des personnes n'ayant aucun diplôme ou le certificat d'études primaires est trois fois supérieur (18,6 %) à celui des bacs +2 (5,6 %),

- parmi les demandeurs d'emploi, plus d'un million disposent d'un niveau de qualification inférieur au niveau V. A cela, il faut ajouter près d'un million de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus de niveau V bis et IV.

Deux objectifs majeurs sont ainsi attribués au Pic :

- **Toucher les publics exclus pour les préparer aux évolutions de demain** : protéger les plus fragilisés sur le marché du travail en accompagnant et en formant en cinq ans un million de chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes NEET (jeunes ni en emploi, ni en scolarité, ni en stage de formation).

- **Accélérer par l'investissement les transformations du système de formation professionnelle** en le centrant sur l'individu et en le rendant plus lisible, plus accessible, plus agile et plus innovant.

Par ailleurs, le **caractère pluriannuel** du Pic – en rupture avec les plans précédents – permet, d'une part, d'engager des transformations en profondeur au niveau de la conception des parcours de formation, d'autre part, de capitaliser et d'évaluer les expérimentations, avant de généraliser et d'accompagner la formation des acteurs pour réussir la conduite du changement.

DES INVESTISSEMENTS NATIONAUX ET RÉGIONAUX

Le Pic est divisé en deux grandes parties :

- une partie nationale composée d'**appels à projets ou de fonds supplémentaires sur des actions précises,**

- une partie régionale sous forme de **Pactes régionaux**.

Des appels à projets pour innover et transformer par l'expérimentation

Trois premiers appels à projets ont été lancés en 2018 qui portent sur l'innovation en matière d'inclusion (« 100 % inclusion »), l'intégration professionnelle des réfugiés, la préparation des jeunes à l'apprentissage (prépa apprentissage).

L'appel à projets « 100 % inclusion » vise à identifier les projets innovants, capables de repérer les jeunes et les demandeurs d'emploi, de les remobiliser et les accompagner vers l'emploi. Il n'y a pas de projets normands dans les premiers lauréats mais l'appel à projets court jusqu'en juin 2019.

L'accès à l'emploi est un puissant levier d'inclusion et d'émancipation sociale pour les réfugiés. Le Pic finance un appel à projets doté de 15 millions d'euros pour expérimenter des solutions variées, adaptées à la diversité des profils, des territoires et des métiers. Des projets normands sont en cours d'instruction et une deuxième vague de consultation a été lancée.

La prépa apprentissage permettra à des jeunes, aujourd'hui insuffisamment préparés, de réussir leur entrée en apprentissage. Cet appel à projets doté de 150 millions d'euros est destiné principalement aux CFA pour que d'ici deux ans, 75 000 jeunes puissent en bénéficier. Les projets sont actuellement en cours d'instruction.

En février 2019, un quatrième appel à projets sera lancé pour repérer et remobiliser les « invisibles », notamment les jeunes NEET. L'appel à projets est ouvert pour une période de douze mois, avec une première vague de sélection fin mars. Les projets devront présenter une approche partenariale menée à un échelon infra départemental.

Des dispositifs renforcés pour les publics fragiles

Des efforts sont conduits pour renforcer ou amplifier certains dispositifs à destination des publics les moins qualifiés ou en décrochage scolaire :

- les structures d'insertion par l'activité économique,

- les Écoles de la 2e chance (E2C) et les Établissements pour l'insertion dans l'emploi (Epide),

- les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Des actions sont également engagées pour favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés :

- poursuite de l'expérimentation Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi) menée par l'Afpa et des Opca,

- parcours d'intégration par l'acquisition de la langue mis en œuvre par les Missions locales.

Enfin, pour répondre aux besoins des secteurs en tension et en transformation, l'Etat s'appuie, en complément des Pactes régionaux, sur le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), qui sera amplifié jusqu'en 2022 : POEC « numérique » et « métiers verts ».

7 milliards d'euros pour les Pactes régionaux

Les **Pactes régionaux**, élaborés entre juillet et décembre 2018, actent le projet de chacune des Régions pour former les personnes les plus éloignées de l'emploi et moderniser les modes de formation. Les Pactes constituent la feuille de route négociée entre l'Etat, la Région concernée et les partenaires sociaux pour la mise en œuvre du Pic sur les quatre années à venir. **La moitié des fonds dédiés au Pic, soit environ 7 milliards** d'euros, y seront consacrés.

Ils sont construits selon trois axes directeurs - deux axes d'intervention et un axe transverse :

- Proposer des **parcours qualifiants vers l'emploi,** renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

- Garantir **l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants** par la consolidation des compétences clés

- S'engager dans la **modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation** et de l'accompagnement pendant les formations.

+ INFOS

L'information sur le site du ministère du Travail :

https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-competences

Pacte régional normand : un diagnostic pour repérer les populations et les territoires vulnérables

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pacte) normand s'appuie sur la réalisation d'un diagnostic des besoins des publics prenant en compte les réalités du territoire et les actions déjà conduites. Celui-ci a vocation à compléter le diagnostic réalisé dans le cadre du Contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) normand. En outre, il est pensé comme un outil actualisable en continu permettant aux signataires du Pacte de suivre l'évolution des besoins en compétences afin de penser les modalités d'ajustements des futurs achats de formation. Ce diagnostic sera complété et actualisé tout au long de la durée du Pacte.

Le diagnostic a été confié à une équipe projet (voir page 16) en charge de l'élaboration du Pacte. Il fait ressortir quelques enseignements principaux :

UNE DÉMOGRAPHIE PEU ACTIVE

La Normandie compte en 2015 près **3 339 000 personnes résidentes**, soit 5 % de la population française. La Seine-Maritime est le département le plus peuplé, avec 39 % de la population régionale tandis que 9 % des Normands vivent dans l'Orne.

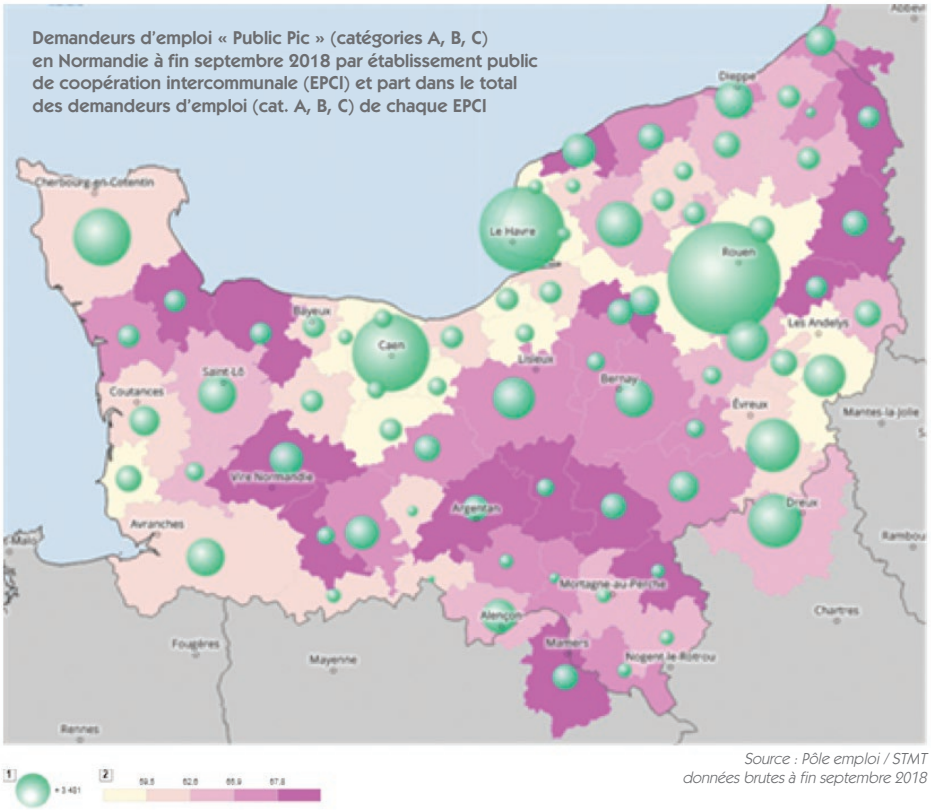
Bien qu'encore excédentaire année après année, la Normandie est marquée par un **faible dynamisme démographique**. La période très récente semble indiquer un fléchissement de cette tendance, marquée par un solde migratoire durablement négatif et un solde naturel qui tendrait à reculer. Par ailleurs, la population normande vieillit plus rapidement qu'au niveau national et affiche globalement un déficit d'attractivité en direction des jeunes actifs (âgés de 18 à 29 ans).

UNE RÉGION ÉCONOMIQUEMENT FORTE, MARQUÉE PAR L'EMPLOI INDUSTRIEL

Région économiquement puissante à travers notamment la présence d'activités spécifiques telles que l'énergie, les industries pharmaceutique, pétrochimique, automobile et alimentaire ou encore l'industrie du verre, la Normandie a été fortement touchée par la crise de 2008, avec des destructions d'emploi importantes, notamment dans l'industrie. La reprise aujourd'hui engagée reste moins dynamique qu'en moyenne nationale. Les créations d'emploi sont les plus nombreuses au sein des grandes agglomérations. Le nombre d'emplois

présents sur le territoire normand atteint 1 275 800 au total, près de 811 000 emplois salariés issus de la sphère privée marchande dont **23 % relèvent du secteur de l'industrie, contre 16 % au niveau national**. Sur certains territoires localisés, le poids de l'industrie dans le tissu économique peut atteindre des valeurs très élevées, dépassant les 50 %.

Cette forte présence de l'industrie dans son économie vaut au territoire normand une structure des qualifications davantage orientée qu'au niveau national vers les **emplois d'ouvriers (26 % contre 21 % au niveau national)** et moins vers les emplois de cadres ou les professions supérieures (12 % contre 18 %).



Source : Pôle emploi / STMT
données brutes à fin septembre 2018

UNE POPULATION EN RETARD DE FORMATION

Les Normands apparaissent globalement **moins diplômés que la population française (34 % ne possèdent aucun diplôme contre 30,1 %)** et la région affiche un déficit de diplômés de l'enseignement supérieur (22 % contre 28,5 %). En outre, le taux de scolarisation moyen des Normands est inférieur au niveau national (48,1 % contre 52 %).

PRÈS DE 180 000 DEMANDEURS D'EMPLOI CONCERNÉS PAR LE PIC

Les demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) « Public cible du Pic (niveau infra bac) » sont au nombre de **179 300 en septembre 2018**, représentant 61 % des demandeurs d'emploi normands inscrits à Pôle emploi, contre 54 % en moyenne nationale. La proportion des demandeurs d'emploi concernés par le Pic est inégale selon les territoires. Elle est inférieure à la moyenne régionale dans le Calvados (58 %). Elle s'établit à 61 % en Seine-Maritime, 62 % dans la Manche, 63 % dans l'Eure et atteint 67 % dans l'Orne. A l'échelle infra départementale, les territoires les plus urbanisés, et donc les plus peuplés, concentrent les plus forts volumes de personnes peu qualifiées « Public Pic » mais c'est dans les territoires ruraux que leur proportion est la plus forte par rapport à la population totale de ces zones.

Par comparaison avec l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en Normandie, les demandeurs d'emploi concernés par le Pic sont en moyenne **plus âgés (30 % ont 50 ans et plus, soit plus de 53 000 individus)**, plus fréquemment des **hommes** et **inscrits au chômage depuis plus longtemps**. Par ailleurs, 15 % sont bénéficiaires du **revenu de solidarité active (RSA)**, 13 % habitent dans des **Quartiers prioritaires de la Ville** (13 %) et 12 % disposent d'une **obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (BOETH). Enfin, 16 % des demandeurs d'emploi « Public Pic » sont des jeunes de **moins de 26 ans.**

Les **Missions locales de Normandie** ont accueilli et accompagné en 2017 sur le territoire régional environ **37 000** jeunes « Public Pic », soit 71 % de l'ensemble des jeunes pris en charge.

Enfin, la Normandie se caractérise par un **niveau d'illettrisme supérieur à la moyenne nationale**, soit 8 % contre 9 % (données 2011). Les jeunes ne sont pas épargnés et le taux d'illettrisme parmi cette population atteint 4,1 % selon les estimations (données 2015).

UN PEU PLUS DE 48 000 ENTREES EN FORMATION EN 2017

48 374 entrées en formation ont été enregistrées en Normandie en 2017. Dont 48 % sont financées par la Région Normandie et 39 % par Pôle emploi. Les Opca, Agefiph et les bénéficiaires en autofinan-

cement contribuent à hauteur de 13 % des entrées en formation. La Région concentre principalement son offre de formation sur de la remise à niveau (44 % des entrées en formation) et de la formation qualifiante (42 %). Pôle emploi propose, pour 43 % des entrées, des aides individuelles à la formation et pour 36 % des actions de formation conventionnées (collectives). Il s'agit pour 27 % de formations certifiantes. 14 % sont professionnalisantes et 13 % visent un perfectionnement / élargissement des compétences.

Parmi les 23 191 stagiaires du programme de la Région, 67,3 % sont concernés par le Pic (niveau de formation d'origine jusqu'au niveau bac-calauréat non validé), soit 15 600 personnes. Les stagiaires au profil correspondant à la cible Pic représentent presque 90 % des stagiaires dans les dispositifs « Orientation » alors qu'ils ne représentent que 61 % des dispositifs « Préqualification et Qualification ».

Plus de 75 % des travailleurs handicapés entrés en formation en 2017 sur les dispositifs de la Région relèvent du périmètre du Pic tout comme 78 % des bénéficiaires du RSA. Les détenus constituent également une population cible du Pacte régional.

Dans un contexte où l'activité économique normande est en recherche de main-d'œuvre importante et régulière, les actions de formations et les dispositifs existants montrent aujourd'hui leurs limites :

- les actions de formation qualifiante peinent à trouver leur public,
- les demandeurs d'emploi privilégient aujourd'hui l'emploi, même précaire, à des actions de formations certifiantes et longues,
- des secteurs d'activités, fortement pourvoyeurs d'emplois, sont vus comme peu attractifs car méconnus, et laissent leurs appareils de formation dépourvus de stagiaires,
- les prérequis à l'entrée de certaines formations certifiantes sont trop éloignés des niveaux réels des personnes et nécessitent de travailler autrement l'acquisition de compétences nécessaires pour l'emploi comme pour l'accès à une certification durable.

LA NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DES BESOINS ET DES SPÉCIFICITÉS DES TERRITOIRES

A travers les grandes données régionales mobilisées, il apparaît ainsi que la Normandie dans sa globalité se classe parmi les régions françaises qui accueillent **des populations en situations de fragilités économique et sociale en proportion importante.**

Au-delà des « grandes masses», c'est à l'échelle infrarégionale que les phénomènes de fragilité économique et sociale de la population normande se manifestent par davantage de nuances et de disparités.

La structuration spatiale de la Normandie laisse apparaître une **nette dichotomie entre sa partie ouest** (ex Basse-Normandie) **et sa partie est** (ex Haute-Normandie). A grands traits, la première se caractérise par une présence marquée de territoires à dominante rurale, influencés par un maillage de pôles urbains secondaires ou de pôles ruraux. La seconde est davantage urbanisée, outre les deux pôles métropolitains majeurs qui composent son territoire (Rouen et Le Havre). Cette dualité, associée aux dimensions économique et démographique différenciée de ces deux grandes parties du territoire normand, contribue à définir des contextes socio-économiques distincts. Ainsi, **l'ouest de la région** est dominé par des situations de type « qualification industrielle dans les communes rurales » à **risque socio-économique modéré** tandis que **l'est régional** connaît une proportion d'espace de type « cumul de fragilités économique, familiale, culturelle en milieu urbain » qui présente **les risques les plus élevés en matière de développement socio-économique.** De fait, le chômage apparaît nettement plus bas dans la partie ouest que dans la partie est. A l'échelle départementale, les territoires de l'Eure et de l'Orne présentent davantage d'indicateurs de fragilité que leurs voisins.

Mais c'est surtout au **niveau infra-départemental des bassins d'emploi** que les situations laissent apparaître toutes les spécificités et les singularités et c'est au final à cette échelle-ci que l'action publique doit pouvoir porter une attention particulière, en s'attachant à maintenir l'équité territoriale, notamment par une gestion des priorités à conduire.

INFOS

*Télécharger **les portraits de territoire** sur le site de l'Animation territoriale en Normandie: http://animation.cariforefnormandie.fr/*

Le Pacte régional normand : une déclinaison opérationnelle du Plan d'investissement dans les compétences

***Le Pacte régional d'investissement dans les compétences normand** a été élaboré par une équipe projet animée par la Région et composée de représentants de la Direccte, de Pôle emploi, de l'Association régionale des Missions locales et du Carif-Oref de Normandie entre les mois de septembre et décembre 2018. Ce groupe a travaillé sous l'égide d'un comité de pilotage Etat-Région et en collaboration avec les partenaires sociaux via une commission ad hoc du Crefop.*

Le travail conduit, enrichi des préconisations des partenaires sociaux et des partenaires emploi formation réunis le 12 novembre 2018 au Centre des Congrès de Caen, a permis de construire le cadre du Pacte régional (voir encadré page 19). Le premier volet du Pacte, le cap de transformation, a été adopté en Assemblée plénière de la Région le 17 décembre 2018.

LE PACTE RÉGIONAL : ENJEUX ET MÉTHODE

En Normandie, le Pacte est composé de deux parties :

- un **cap de transformation** qui fait état des grands enjeux et qui comprend les ambitions de transformation portées par la Région pour répondre au mieux aux besoins de formations et de compétences des territoires normands,

- une **déclinaison opérationnelle** constituée d'une trentaine de fiches actions, décrivant les actions et mesures à mettre en place dès 2019 et sur la durée du Pacte.

Pour réaliser ce plan, la Région s'est engagée à maintenir à niveau constant l'effort financier qu'elle déploie chaque année pour la formation des demandeurs d'emploi. L'intervention de l'Etat au titre du Pic s'ajoutera à ce budget déjà conséquent. Cela correspondra précisément sur les quatre ans à 506 795 364 d'euros de la Région, auxquels pourront s'ajouter au maximum 337 041 008 euros de l'Etat.

TROIS AXES OPÉRATIONNELS POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE TRENTAINE D'ACTIONS CONCRÈTES

Les Pactes régionaux, élaborés en cohérence avec les orientations fixées par le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi (HCCIE), sont organisés selon trois axes. Le Pacte normand décline à ce jour une trentaine d'actions dont la mise en œuvre sera progressive entre 2019 et 2022. Les principales actions sont déclinées ci-après par axe.

Axe 1 : Proposer des parcours d'accès à la qualification, renouvelés dans leurs contenus et répondant aux besoins des entreprises et des territoires

- **Evolution de l'offre qualifiante** afin de proposer davantage de parcours modulables et favoriser l'alternance emploi formation.

- **Evolution vers davantage de « parcours intégrés »** permettant des durées de forma-

Cinq enjeux majeurs :
- repérer et amener le public à la formation, en proposant de nouvelles approches,
- adapter l'offre de formation pour permettre l'accès à un socle de compétences indispensables à l'intégration dans la société,
- proposer des parcours de formation fluides et « sans couture », adaptés aux publics cibles du Pic, pour faciliter leur retour à l'emploi,
- répondre aux besoins en compétences des entreprises, à partir d'une analyse en continu des besoins de l'économie,
- adapter l'offre de formation qualifiante, dans ses objectifs et sa forme, à ces besoins.

INFOS

Vous souhaitez suivre l'actualité du Pic en Normandie, contribuer à l'action régionale, inscrivez-vous sur la page régionale du Plan d'investissement dans les compétences : http://hub.cariforefnormandie.fr/s/pic-pacte-de-normandie/

Abonnez-vous également à l'alerte thématique « Pic / Pacte » sur le site PROfil d'info, site d'information du Carif-Oref de Normandie. Prochainement, sur ce site, un dossier « Eclairages » portant sur la mise en place du Pic en région sera disponible.

tion variables selon les profils des stagiaires (formation individualisée jusqu'à l'accès à la qualification).

• **Développement du « Faire pour apprendre »** via les actions de formation en situation de travail (Afest), les structures de l'Insertion par l'activité économique (IAE), les Entreprises d'entraînement pédagogique, et la mise en place de parcours de formation modulaires alternant missions de travail temporaire et développement de compétences en formation.

• **Des formations à faire évoluer pour répondre aux enjeux de compétences nouvelles :** le Pacte régional visera le développement de modules complémentaires ou de certifications spécifiques à des besoins en compétences stratégiques ou économiques importants en région (industrie, transition énergétique et écologique, etc.)

Axe 2 : Amener les publics fragiles vers le qualifiant et l'accès à l'emploi par la consolidation des compétences clés

Enjeu majeur du Pacte, notamment au regard du poids des publics peu ou pas qualifiés dans la demande d'emploi normande (61 % des demandeurs d'emploi normands en septembre 2018), la mobilisation des publics les plus fragiles constitue la pierre angulaire du Pacte régional et conditionne la réussite du Pic en Normandie.

Pour réussir à intéresser et à mobiliser les publics vers la formation, le Pacte régional propose un ensemble de mesures destinées à la fois à mieux informer les publics sur leurs droits à la formation, à mieux repérer les besoins pour mieux former, mais aussi à former autrement, sur des périodes de formations plus courtes, plus modulaires, et favorisant la contextualisation des apprentissages à l'emploi et aux besoins en recrutement existants. Parmi ces mesures, la Région propose avec ses partenaires de développer notamment :

• **De nouvelles modalités pour repérer et attirer les publics :**
- Organiser un réseau de premier accueil sur les territoires (mairies, maisons de services au public – MSAP -, tiers lieux et EPN, etc.) pour mieux informer en proximité immédiate sur les formations et les dispositifs existants et accessibles.
- Repérer les besoins de formation des publics les plus éloignés par le développement d'outils de repérage (cf. site de la Région « Parcours, métier ») des besoins et des difficultés individuelles (illettrisme, troubles dys, illectronisme) pour renforcer le recours à l'offre de formation « socle » aujourd'hui trop peu mobilisée.

• **Promouvoir des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) collectives et hybrides** par le repérage sur les territoires des demandeurs d'emploi aux compétences proches des besoins du territoire pour les amener à valider leurs compétences acquises.

• **Renforcer et sécuriser le nombre de parcours sur les dispositifs de formation régionaux** par une réflexion globale des évolutions à apporter autour de la sécurisation financière des stagiaires de formation (rémunération, mobilité, garde d'enfants, etc.)

• **Favoriser la découverte métier et l'orientation professionnelle vers les métiers en tension de recrutement.**
En remplacement des dispositifs Caq et Réussir existants jusqu'à fin 2019, la Région lancera à la fin du premier trimestre 2019 une consultation destinée à offrir aux Normands,

sur chaque territoire, une **offre de services modulaires** pour des **parcours individualisés** et sécurisés d'accès à la qualification et l'emploi (travail sur le projet, socle de compétences, plateaux techniques, mobilité…). Ce dispositif permettra notamment de contractualiser avec le stagiaire le parcours qui lui sera nécessaire pour accéder à la qualification et l'emploi, via un outil de suivi numérique attaché au site « Parcours, métier » et partagé entre les acteurs intervenant au bénéfice du parcours et les conseillers CEP. Le livret de suivi numérique devra permettre également la capitalisation des compétences acquises.

• **Développer une politique d'inclusion des personnes handicapées** par la mise en œuvre d'un dispositif de « formation accompagnée » d'une part, visant à mettre à disposition des organismes de formation, les moyens d'accompagnement médicosocial et psychopédagogique spécifiques aux centres de reconversion professionnelle (CRP); par la structuration, l'animation, et la professionnalisation d'un réseau de « référents handicap » au sein des organismes de formation d'autre part.

• **Développer des mesures spécifiques devant favoriser par la formation, le retour à l'emploi des seniors.**
En Normandie, les seniors constituent près du tiers de la demande d'emploi peu ou pas qualifiée visée par le Pic. Pour favoriser le retour à l'emploi de ces publics, la Région et les partenaires sociaux notamment, se donnent pour objectif le développement de mesures innovantes sur les territoires pour tenter de trouver dans les expérimentations conduites au titre du Pic des solutions et les modèles d'accompagnement efficaces et durables. Par ailleurs, la Région propose d'étendre toute mesure mise en œuvre au bénéfice des publics seniors visés par le Pic à l'ensemble des seniors normands.

Axe transverse : S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation

L'axe transverse du Pic vise le financement d'actions devant conduire à transformer durablement le système de formation continue existant (identification des besoins de formation, suivi des bénéficiaires, accompagnement des organismes de formation, etc.). En Normandie, cet axe transverse sera notamment mobilisé pour :

• **Faire évoluer les systèmes d'information existants en favorisant l'interopérabilité des SI de la Région et de Pôle emploi.**

• **Elaborer, sous l'égide de la démarche d'open data régionale, un outil de "DataEmploi"** partagé entre tous les acteurs du champ de l'emploi formation en Normandie et permettant l'identification prospective des besoins de compétences de manière sectorielle et territoriale.

• **Professionnaliser les acteurs**
L'accompagnement de la modernisation pédagogique visée à l'issue du cap de transformation, dont la Région souhaite être le moteur, se traduit par une commande publique de formation, et par une offre de

professionnalisation des acteurs qu'elle déploiera au titre du Pacte sur la période 2019-2022.

• **Favoriser l'expérimentation par des appels à projets d'initiative territoriale, d'innovation pédagogique et numérique**
Convaincue que l'innovation doit être portée par tous et que les acteurs et professionnels de terrain bénéficient d'une expertise et de solutions innovantes à proposer, la Région a choisi d'offrir la possibilité de financer d'autres actions en complémentarité des mesures déjà déployées.
Ces actions, évaluées dans le cadre d'un appel à projets d'expérimentations territoriales à venir, seront notamment destinées à :

- faciliter l'accès à la formation des publics QPV ou en zone rurale,
- modulariser et individualiser la formation,
- favoriser la mobilité,
- redynamiser les publics « Pic »,
- favoriser le lien avec les entreprises d'un territoire...

Les expérimentations seront systématiquement évaluées, pour être reprises ensuite, en tout ou partie, dans les politiques régionales. Elles contribueront ainsi à porter les évolutions attendues au bénéfice de la formation des Normands.

• **Favoriser le déploiement de modalités numériques de reconnaissance des compétences acquises** via la mise en place d'un livret de suivi numérique propre à chaque stagiaire et au développement d'un répertoire normand de badges numériques facilitant la formalisation numérique de la compétence acquise, notamment en lien avec la démarche « Badgeons la Normandie ».

Dossier coordonné par

Guillaume ***Folléa*** *et Valérie* ***Leroy***

avec la participation de Guillaume ***Beauruelle*** *(Région Normandie) et Alexandra* ***Marion*** *(Direccte Normandie).*

Le 12 novembre, une journée d'échanges sur les enjeux du Pacte

Lors de cette journée, la Région Normandie a réuni ses partenaires du champ de l'emploi et de la formation pour leur présenter la démarche régionale du Pic. Le président de Région, Hervé Morin, et le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Jean-Marie Marx, ont lancé une démarche de concertation pour favoriser l'émergence d'innovations au service de la montée en compétences des demandeurs d'emploi normands et de leur mobilisation en formation.

Les 300 participants ont pu échanger sur les transformations attendues des dispositifs de formation professionnelle continue et proposer des actions ou expérimentations au sein d'ateliers.

80 fiches idées ont été rédigées autour des thèmes suivants :

Seniors : quelles mesures au bénéfice des seniors ?

Plateaux techniques : comment faciliter la découverte métier par la mobilisation des plateaux techniques existants ?

Détection et attractivité : comment attirer les publics vers la formation et redonner de l'appétence ?

Mobilité en zone rurale : quels outils au service de la formation et de l'accès à l'emploi des publics ?

Quartiers prioritaires de la ville (QPV) : comment faciliter l'accès à la formation et à l'emploi disponible à proximité ?

Parcours « sans couture » : quelles modalités de parcours intégrés pour favoriser l'acquisition des compétences de base et l'accès à la qualification ?

Innovations pédagogiques : quelles modalités de formation innovantes au service des formations qualifiantes ?

Répondre aux besoins de l'économie : comment réussir le lien besoins des entreprises-demandeurs d'emploi ?

VAE : quelle mobilisation de la VAE pour favoriser l'accès à la qualification des personnes les plus éloignées ?

JNAI 2018 : la lutte contre **l'illectronisme**, un nouvel **enjeu** pour les acteurs de l'**illettrisme**

La systématisation de l'usage du numérique au quotidien développe de nouvelles inégalités. Combinée à une situation d'illettrisme, la non maîtrise des outils numériques désignée sous le terme « illectronisme » fragilise encore plus les personnes confrontées à cette situation.
Cette année, dans le cadre de la 5e édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI), les organismes de formation et les agences Pôle emploi normands se sont emparés de cette problématique.

Dans un rapport, remis en juillet dernier au secrétaire d'Etat chargé du numérique, France Stratégie évalue à 14 millions le nombre de Français éloignés du numérique, soit 28 % de la population de plus de 18 ans. Le terme illectronisme est employé pour les personnes qui ne maîtrisent pas les outils du numérique, qu'il s'agisse de leur manipulation mais aussi de la capacité à accéder à leurs contenus et à les comprendre. Parmi les nombreuses recommandations de ce rapport, des actions d'accompagnement pour les publics les plus éloignés de la maîtrise du numérique sont préconisées.
Lors des dernières Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI), qui se sont déroulées en septembre 2018, agences Pôle emploi et organismes de formation de Normandie ont mis en place différentes actions en lien avec l'illectronisme.

DE LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL D'ACCUEIL À L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

Depuis quelques années, les agences Pôle emploi recrutent des jeunes en service civique pour accompagner les demandeurs d'emploi à l'utilisation des outils numériques développés par Pôle emploi et faciliter l'inclusion numérique. Dans le cadre des JNAI, certaines agences ont souhaité sensibiliser les services civiques au repérage des personnes en situation d'illettrisme.

Ainsi, en amont de l'action programmée pour les JNAI, l'agence de Louviers a mené auprès des cinq jeunes en mission de service civique une session de sensibilisation. Session articulée notamment autour d'un exercice de repérage du public en situation d'illettrisme afin d'adapter l'accompagnement des demandeurs d'emploi concernés lors de l'accueil ou des ateliers.

Suite à cette sensibilisation, les services civiques ont pu mettre en pratique la formation suivie lors d'ateliers organisés en partenariat avec le CCAS du Val-de-Reuil et les Pimms (Point information médiation multi services) de Louviers et du Val-de-Reuil. Ils ont accompagné en binôme des demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme sur l'outil « profil de compétences ».

De son côté, l'agence du Havre Ferrer a labellisé une action intitulée « Et si nous parlions d'illectronisme ? ». Durant quatre après-midi, la Caf, la CPAM, la mairie du Havre et le département de Seine-Maritime se sont succédés dans les locaux de l'agence pour présenter aux demandeurs d'emploi leurs services en ligne. L'agence avait aussi associé à cette action un partenaire local : l'Anas (Association numérique actions solidaires). L'objectif était de faciliter l'accès à l'utilisation des sites des services publics pour garantir l'accès aux droits. Parallèlement l'agence faisait aussi une démonstration de ses services en ligne en associant les agents en service civique.

MISE EN PLACE D'ATELIERS NUMÉRIQUES

Les JNAI ont été l'occasion pour des organismes de formation et des agences Pôle emploi de lancer des ateliers axés sur l'utilisation du numérique.

A Alençon, l'organisme de formation la Boîte aux lettres en partenariat avec la Poste a inauguré à la Maison des initiatives citoyennes un nouvel atelier « Atout numérique ». Cet atelier permet à toute personne adulte, quel que soit son statut (retraité, demandeur d'emploi, parent, salarié, bénéficiaire des minima sociaux…) d'entrer en formation pour devenir autonome sur les outils numériques (ordinateur, tablette, smartphone) en fonction de ses besoins.

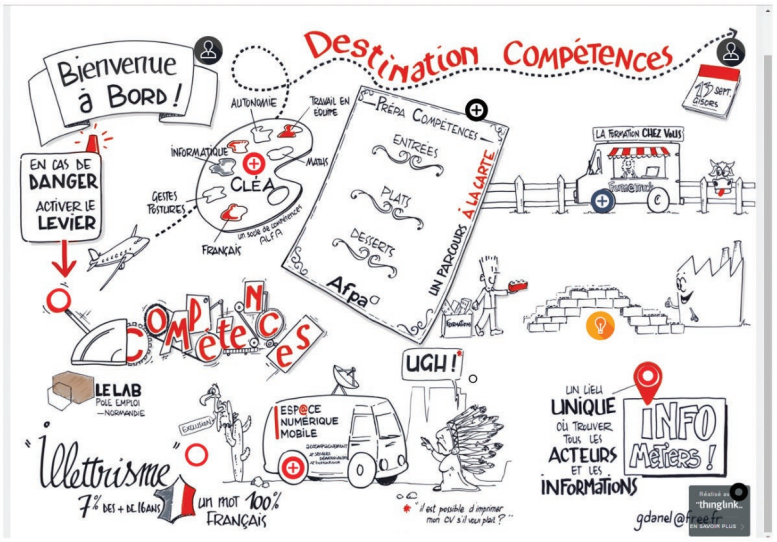
L'agence Pôle emploi de Lillebonne a animé un atelier dédié à l'information et à l'initiation à l'utilisation de l'espace personnel des demandeurs d'emploi.

Les objectifs étaient de valoriser leurs compétences numériques, de rassurer les personnes quant à l'utilisation de leur espace et de les inciter à plus d'autonomie dans son utilisation. Un support visuel a été créé pour guider pas à pas les demandeurs d'emploi dans la prise en main de leur espace personnel avec pour perspective de pérenniser cet atelier numérique spécifique à l'illettrisme.

Lors de la semaine de l'illettrisme, Média-Formation a présenté l'Espace numérique mobile (ENM)* dans différentes actions portées par des agences Pôle emploi. Les agences de Forges-les-Eaux et du Tréport ont dans un premier temps présenté aux partenaires du territoire l'espace numérique mobile comme outil de lutte contre la fracture numérique. Dans un second temps, ce dispositif d'accompagnement et de conseils sur l'utilisation des sites e-administratifs, de la bureautique et des outils numériques a été proposé à des demandeurs d'emploi au sein du centre médico-social d'Aumale.

A Gisors, l'agence Pôle emploi, a initié une session Lab organisée avec les acteurs engagés dans la lutte contre l'illettrisme sur son territoire dans l'objectif de co-construire des solutions durables et continues en faveur des personnes en situation d'illettrisme afin de favoriser leur insertion professionnelle et sociale. La mise en place d'actions avec le bus numérique sur le territoire pour travailler à l'inclusion numérique sur le thème de l'illectronisme fait partie des différentes pistes d'action retenues à l'issue de cette session.

*Sandra **Dos Santos***



COMBATTRE L'ILLECTRONISME : UNE ENQUÊTE POUR CERNER LES USAGES ET LA MAÎTRISE DU NUMÉRIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN RÉGION

Afin de mieux connaître les besoins des demandeurs d'emploi de la région Normandie, d'adapter les services de Pôle emploi, de mettre en place des actions pour lutter contre l'illectronisme et ainsi favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes, la Direction régionale de Pôle emploi Normandie a proposé à ses bénéficiaires un questionnaire sur leurs usages d'Internet et leur maîtrise des outils numériques. Ces enquêtes seront réalisées par les services civiques en priorité auprès de publics non qualifiés. Cette opération est co-organisée avec le réseau des Greta de l'académie de Caen, dans le cadre du projet européen PONToon. Les résultats de cette enquête seront disponibles en début d'année 2019.

+ INFOS

Pour aller plus loin :

- *Rapport « Les bénéfices d'une meilleure autonomie numérique » - France Stratégie - juillet 2018 (80 p.)*
- *« Enquête sur l'illectronisme en France » - CSA / Syndicat de la presse sociale - juin 2018 (39 p.)*
- *La charte « Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme ! » - Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) - juin 2018*
- *Dossier de presse du Plan national pour lutter contre l'illectronisme - Secrétariat d'Etat au Numérique septembre 2018*

***Espace numérique mobile** (ENM)*
Equipées d'Internet, des camionnettes sillonnent la Normandie, donnent accès et forment à l'utilisation d'outils et de ressources numériques pour rendre les utilisateurs autonomes dans les démarches administratives et les nouvelles pratiques de recherche d'emploi.
Film « L'Espace numérique mobile, au plus près des territoires » - Initiative du réseau normand des Ateliers de pédagogie personnalisée portée par Fodeno Le Havre avec Alfa, le Clips, Éducation et Formation, Forjecnor 2000 et Média-Formation

Écoles de Production : « Une autre façon d'apprendre un métier »

Les Écoles de Production permettent à des jeunes en situation de décrochage scolaire d'apprendre un métier et ainsi de s'insérer sur le marché de l'emploi. Les résultats sont très satisfaisants. En Normandie, il existe deux écoles de ce type : l'une près de Rouen, au Petit-Quevilly, l'autre à Evreux. Et d'autres projets sont en cours !

ECOLES DE PRODUCTION : UN RÉSEAU NATIONAL

Créé en 1882 à Lyon, le réseau les Écoles de Production compte aujourd'hui 26 structures implantées sur toute la France qui accueillent chacune entre 40 et 45 élèves. Ces écoles préparent, en deux ans, des jeunes de 15 à 18 ans en situation de décrochage scolaire, à des CAP/BEP de métiers qui recrutent (automobile, construction, digital, industrie, métiers du bois, métiers paysagers et restauration).

Les Écoles de Production sont des établissements privés d'enseignement technique, à but non lucratif et reconnus par l'État. Elles sont représentées par la Fédération nationale des Ecoles de Production (Fnep) qui délivre le label « École de Production » garantissant la conformité des établissements aux critères définis par le réseau.

Les Écoles de Production propose une formation en alternance avec la particularité que la pratique et la théorie se déroulent sur un même site : l'école ! Les élèves sont placés dans la réalité concrète du monde du travail et s'exercent sur des travaux pour de vrais clients. Ils bénéficient aussi d'un accompagnement personnalisé, en petits groupes.

> « Une devise : **Faire pour apprendre** »

Ces établissements sont ouverts à tous, quelles que soient les difficultés rencontrées par le jeune dans son parcours scolaire et quelles qu'en soient les causes. La motivation du jeune et un comportement respectueux sont les seules conditions pour entrer dans une École de Production. Ces exigences sont testées lors d'un séjour découverte de quelques jours, dans l'école choisie.

A noter : les Écoles de Production sont habilitées pour accueillir des élèves cherchant à faire leur stage obligatoire de troisième pour la découverte d'un métier.

LES ÉCOLES DE PRODUCTION, UNE RÉUSSITE ! LA PREUVE PAR LES CHIFFRES :

90 % de réussite aux diplômes académiques du CAP et du Bac pro

50 % des élèves choisissent de poursuivre des études après leur formation

Une insertion professionnelle qui avoisine les **100 %** à l'issue du cursus

Plus de **10 %** des anciens élèves créent leur entreprise

Écoles de Production :
https://www.ecoles-de-production.com

LES ÉCOLES DE PRODUCTION EN NORMANDIE

Aujourd'hui, la Normandie compte deux Écoles de production : à Petit-Quevilly et à Evreux.

L'École de Production de Petit-Quevilly

Première École de Production normande, l'établissement a été inauguré en 2014. Il dispose d'une plateforme dédiée aux métiers de la restauration et prépare ainsi au CAP Agent polyvalent de restauration.

L'école possède son propre restaurant pédagogique, « Le P'tit Plat », qui reçoit la clientèle extérieure, tous les jours de 12 h à 14 h et propose un service traiteur.

L'établissement est ouvert à tous les élèves qui manifestent de l'intérêt pour cette formation. Une attention forte est portée aux jeunes en risque de décrochage, à la diversité et la mixité.

Le processus d'accueil passe par le stage découverte, de un à cinq jours, au sein de l'école et en contact avec les élèves. Il se termine par un entretien avec la direction durant lequel le candidat exprime sa motivation pour la formation et sa volonté d'adhérer aux règles du vivre ensemble qui lui sont présentées. La direction donne l'avis final.

Dès la rentrée scolaire, l'élève est soumis à un contrôle d'aptitude physique et à des tests de niveau pour définir l'accompagnement scolaire individuel à prévoir ou compenser certaines difficultés (dyslexie, dysorthographie, dyspraxie, retards scolaires…).

En juin 2018, la promotion d'agents polyvalents de restauration est sortie de l'École de Production, avec un taux de réussite au CAP de 100 % !

L'École de Production d'Evreux, Usin'Eure

26e à ouvrir en France, cette école s'appuie sur une plateforme dédiée aux métiers de la métallurgie, avec un atelier d'usinage de 850 m² équipé d'un parc de machines (tours et fraiseuses traditionnels, tours et centres d'usinage numériques, salle de métrologie). Les élèves y préparent un CAP Conducteur d'installation de production. La première promotion a fait sa rentrée en octobre 2018.

L'USIN'EURE
Métiers de la métallurgie

École de Production « Le P'tit Plat »
6, place Waldeck Rousseau
76140 Le Petit-Quevilly
Tél. 02 76 51 76 11

École de Production « Usin'Eure »
63, rue de Rome
27000 Evreux
Tél. 02 76 51 76 27

Site Internet commun aux deux écoles :
http://ecoprod.educationetformation.fr

De nouvelles Écoles en projet dans la région

Dans le cadre de son plan de lutte contre le décrochage scolaire, la Région Normandie souhaite ouvrir de nouvelles Écoles de Production, dans les cinq départements normands, d'ici 2021. Elle prévoit d'y consacrer jusqu'à 1,5 millions d'euros par an. La Fnep constitue l'interlocuteur privilégié de la Région pour le développement du réseau en Normandie.

L'ouverture d'une nouvelle École de Production est d'ores et déjà prévue en 2019 en Normandie, au lycée Victorine Magne de Lisieux. Elle accueillera huit à douze élèves en CAP Agent polyvalent de restauration.

Lycée Victorine Magne
39, avenue du 6 juin
14100 Lisieux
Tél. 02 31 61 24 00
https://victorinemagne.apprentis-auteuil.org

Un développement encouragé par la reconnaissance aujourd'hui du réseau des Écoles de Production dans la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 25) du 5 septembre 2018. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a même annoncé le doublement du nombre des Écoles de Production d'ici 2022 !

L'information sur le site de la Région Normandie : **http://vu.fr/AOv**

Sylvie ***Laillier***

Valoriser ses expériences, **valider** son métier, **booster** son parcours… Pourquoi pas la **Validation** des **Acquis** de l'**Expérience** ?

Marie de Crisenoy, chargée de mission VAE au service Orientation de la Direction de la stratégie, orientation, animation territoriale (DSOAT) à la Région répond aux questions du Mag emploi formation suite à la Semaine de la VAE organisée du 1er au 7 octobre 2018. Elle met en avant la réussite de cet évènement et l'importance d'un tel dispositif mais aussi le travail qui reste encore à faire en direction des entreprises.

POUR QUELLE RAISON AVOIR ORGANISÉ UNE SEMAINE CONSACRÉE À LA VAE ?

C'est une grande première d'organiser une semaine consacrée à la VAE en Normandie et les raisons qui nous ont amenées à penser que cela pouvait être intéressant sont multiples.

Tout d'abord la VAE est un droit individuel insuffisamment connu, alors que tout actif est aujourd'hui concerné. A l'heure où chacun est invité à « choisir son avenir professionnel » et s'interroger sur ses perspectives d'évolution professionnelle, savoir que ses compétences acquises peuvent être un levier est un moyen à faire connaître.

Pour les acteurs de la VAE, avoir l'occasion d'aller à la rencontre du public, pouvoir échanger entre partenaires est aussi une belle occasion. Et pour la Région, créer un événement qui rassemble toutes les énergies pour promouvoir la VAE, mieux faire connaître le service rendu par le réseau des Points Relais Conseil (PRC) tant auprès des publics que des entreprises, faire connaître l'investissement de la collectivité pour accompagner les demandeurs d'emploi était une volonté pour cette année 2018.

COMMENT CETTE SEMAINE A-T-ELLE ÉTÉ ORGANISÉE ?

Trente événements ont été organisés sur l'ensemble de la Normandie. Sous l'égide de la Région, le réseau des PRC avait pour charge de construire un événement sur leur territoire. Tous ont été enthousiasmés par l'idée et ont répondu présent ! Un tel projet ne pouvait pas se monter seul, le partenariat avec Pôle emploi a été très efficace.

Lors d'une journée de professionnalisation chaque PRC a travaillé avec le référent VAE Pôle emploi de sa zone et ils se sont organisés pour se répartir les tâches - recherche d'un lieu pour le PRC quand ce n'était pas dans les agences Pôle emploi, ciblage du public pour les conseillers, outils de communication, etc.
Ainsi chaque événement a eu sa coloration spécifique et nous avons eu un programme varié : des animations, des réunions, des ateliers, des tables rondes, des temps d'échanges conviviaux, le tout pour accueillir le public dans des lieux ouverts et répondre à toutes les questions sur ce dispositif. Mais cela a eu un écho aussi très favorable auprès de tous les acteurs de la VAE, les certificateurs, les accompagnateurs, la Cité des Métiers, tous ont contribué et ont souhaité s'impliquer.

Ainsi lors de la Semaine, 154 partenaires (entités) ont participé à l'une des actions.

AVEZ-VOUS PU VÉRIFIER UN INTÉRÊT POUR LA VAE ? CETTE SEMAINE A-T-ELLE ÉTÉ UN SUCCÈS ?

Près de 1 000 personnes (922 précisément) ont participé. Pour nous c'est un beau succès pour une première !

Tous les moyens de communication utilisés par les agences Pôle emploi que cela soit des invitations par les conseillers, par SMS, l'information sur les tableaux dynamiques au sein des agences, ont été déterminants pour toucher les demandeurs d'emploi. C'est très important que ces derniers ne s'excluent pas de la VAE en considérant concentrer leur

Comme le rappelle David Margueritte : Prendre en main ses compétences, les valoriser, c'est un processus gagnant–gagnant qui favorise le retour à l'emploi et sécurise son parcours professionnel. La Région entend que la VAE puisse participer aux côtés de la formation à la réponse aux besoins en compétences dont la Normandie a besoin. Le service rendu dans les territoires par les Points relais conseil en lien avec les animateurs emploi-formation est un atout qui doit contribuer à nos objectifs de qualification des Normands.

énergie à leur recherche d'emploi, au contraire ! Prendre conscience de ses compétences, les valoriser et les formaliser ne peuvent que servir leur positionnement sur le marché du travail.

La presse locale a également été friande pour développer le sujet dans ses colonnes, plus d'une dizaine d'articles ont soit annoncé soit relaté l'événement. Le public a d'ailleurs souligné que le fait que cela soit organisé sur leur territoire, en proximité, était vraiment un facteur de satisfaction et de participation. Les PRC ont d'ailleurs déployé des compétences pour communiquer sur les réseaux sociaux, ils ont fait des Facebook live pour rendre vivante, dynamique, accessible la VAE et toucher d'autres publics, notamment les jeunes.

AU-DELÀ DU SIMPLE CHIFFRE DE PARTICIPATION, QU'EST-CE QUE LE PUBLIC EST VENU CHERCHER ?

Pour la moitié d'entre eux, ils sont venus chercher des informations sur la VAE, et pour 37 % d'entre eux travailler leur orientation et/ou rencontrer un professionnel.

63 % avaient déjà entendu parler de la VAE mais 70 % ne connaissaient pas le PRC, et 72 % souhaitent aller plus avant sur leur projet de VAE lors d'un entretien au PRC. Ces éléments démontrent que l'engagement dans une VAE s'inscrit bien souvent dans un projet. La seule information ne suffit pas, il faut attacher cette démarche à des perspectives d'évolution ou de sécurisation d'emploi. Être rassuré également quant au choix du diplôme, sur les étapes et modalités, et bien évidemment sur la perspective des résultats.

LA VAE, EST-ELLE UN OUTIL POUR LES RESSOURCES HUMAINES ?

Il y a une ombre au tableau… Les entreprises ont peu répondu présentes aux invitations lancées par les PRC. Pourtant, un de nos objectifs étaient bien qu'elles se sentent concernées et qu'elles puissent appréhender différemment la VAE, pas seulement sous l'angle droit individuel.

En effet, les évolutions législatives de 2014 (réforme de la formation professionnelle) et de 2016 (loi dite « Travail ») renforcent une dynamique de négociation entre le salarié et son employeur avec la création de l'entretien professionnel où la VAE doit être présentée. Connaissant mal ce dispositif, les employeurs peuvent être réticents par rapport à ce rôle d'informateur ; on souhaite faire savoir qu'ils peuvent s'appuyer sur nos PRC.

Par ailleurs, nombre d'employeurs font difficilement le lien entre VAE et management par les compétences. Pourtant parler VAE, c'est parler métiers, savoir-faire, expériences développées, et donc compétences… La VAE rend lisible les compétences non seulement pour la personne elle-même mais aussi pour son environnement professionnel, et a fortiori sa hiérarchie. Lier des objectifs d'évolution d'une ligne de métier par exemple, ou des enjeux stratégiques plus larges à un projet de VAE collective, c'est non seulement possible mais c'est réaliste à partir du moment où la démarche est préparée et accompagnée !

LA RÉGION EST-ELLE PRÊTE À RECONDUIRE UNE TELLE SEMAINE ?

Les partenaires, les PRC a priori tous sont partants ! Garder l'idée d'un moment phare où toutes les énergies se mobilisent pour mettre en avant ce dispositif, lutter contre son image de complexité, et incarner « le guichet unique de la VAE » en plusieurs points de notre région, ne peut qu'être favorable au développement de la VAE.

Bien sûr des pistes d'amélioration existent : encore mieux communiquer, amener un plus grand nombre de personnes et toucher tous les publics : salariés, demandeurs d'emploi, mais aussi les bénévoles, les autos-entrepreneurs, les artisans, les agents de la fonction publique, etc. La VAE concerne tout le monde et inscrire la Semaine de la VAE comme un rendez-vouq annuel, c'est affirmer qu'elle peut être un outil pour chaque actif à tout moment de sa carrière !

Luc Chevalier

Quelques données chiffrées issues de l'Observatoire VAE

En 2017, 3 716 personnes ont été reçues en premier entretien conseil dans un des 33 Points relais conseil.

Toujours en 2017, 3 414 personnes ont déposé un dossier et 3 085 ont été déclarées recevables soit 90 %.

1 845 personnes sont passées en jury (soit + 108 par rapport à 2016).
Sur les résultats obtenus 63 % ont une VAE totale, 25 % une VAE partielle, et 12 % une VAE nulle (même rapport qu'en 2016).

Globalement, tous les indicateurs sont en très légère hausse. L'indicateur où la hausse est la plus forte par rapport à l'année précédente est le nombre de dossiers déposés chez un des certificateurs normands + 356 dossiers déposés. L'effort est donc à poursuivre pour toutes les étapes de la chaîne…

Dispositifs « Caq » et « Réussir » : une enquête d'évaluation menée par le Carif-Oref

Une enquête auprès des bénéficiaires des dispositifs contrat d'accès à la qualification (Caq) et Réussir, a été menée par le Carif-Oref à la demande de la Région afin d'évaluer leur satisfaction et leur insertion dans l'emploi.

Cette enquête auprès des bénéficiaires des dispositifs contrat d'accès à la qualification (Caq) et Réussir participe à l'évaluation de l'impact de ces dispositifs sur les parcours d'insertion professionnelle des bénéficiaires. Son objectif était de recueillir la perception des bénéficiaires sur leur parcours, leur appréciation sur l'utilité de ces dispositifs de formation par rapport à leur projet professionnel, et leur devenir à la sortie du dispositif et à 6 mois.

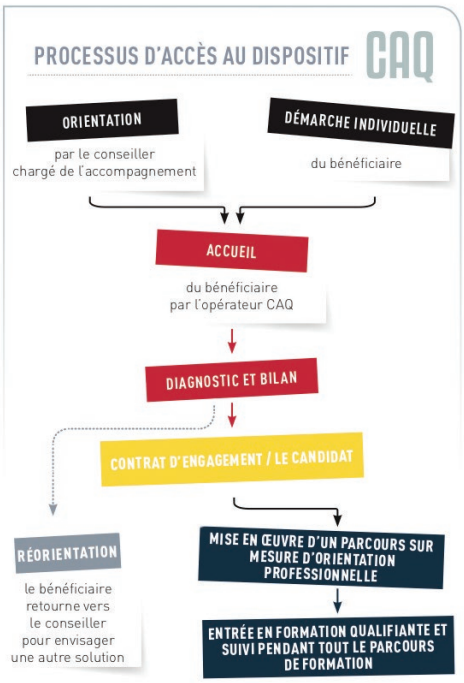
LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

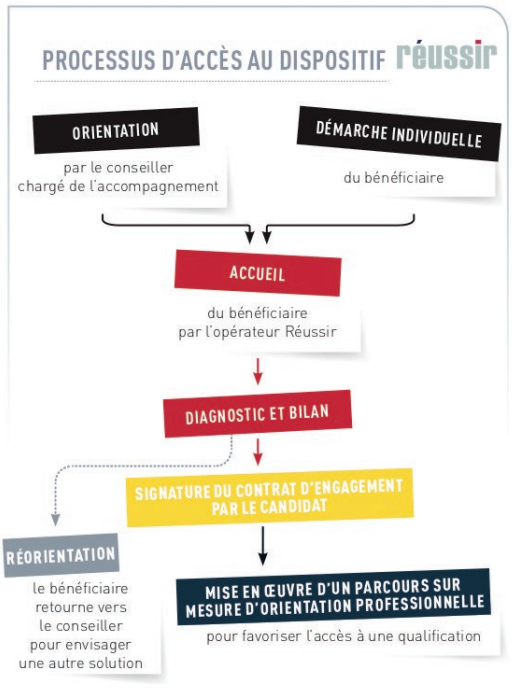
Elle devait notamment permettre de :

- renseigner la Région sur les types de parcours mis en place pour les bénéficiaires à la sortie des dispositifs Caq et Réussir, et sur leur cohérence avec le projet professionnel travaillé ;
- mesurer et qualifier la plus-value du dispositif dans la trajectoire du bénéficiaire, en mesurant notamment les conditions de réussite ainsi que les causes en cas de non réalisation du projet ;
- recueillir le niveau de satisfaction des bénéficiaires sur l'offre de services proposée.

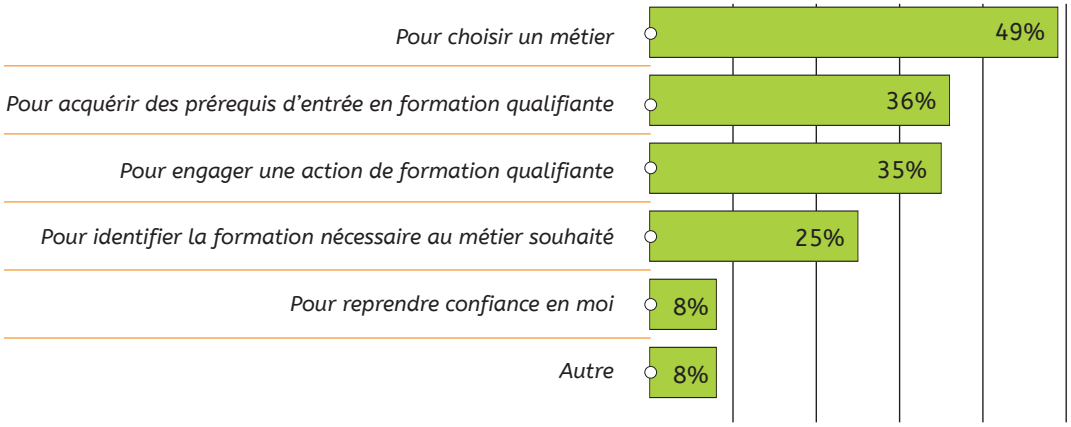
LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

L'évaluation s'est appuyée d'une part sur la réalisation d'une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de bénéficiaires (environ 300 répondants) accueillis sur les dispositifs entre le 1er janvier 2016 et le 30 septembre 2017, et sortis depuis plus de 6 mois, et d'autre part sur des entretiens en face à face auprès d'une trentaine de bénéficiaires.



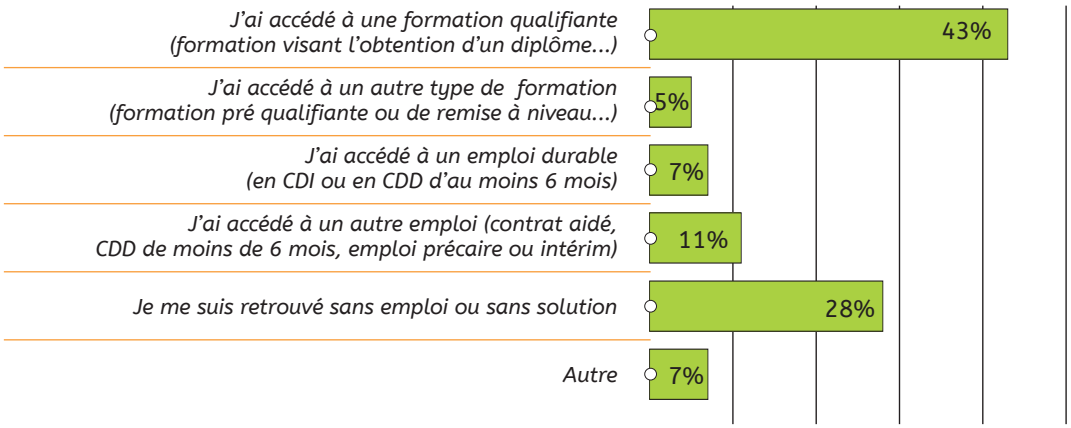


**MOTIFS D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF CAQ OU RÉUSSIR :
UN BÉNÉFICIAIRE SUR DEUX DÉCIDE D'ENTRER SUR LE DISPOSITIF POUR CHOISIR UN MÉTIER**



Un quart des stagiaires interrogés sont sortis des dispositifs par anticipation (dont la moitié pour accéder à un emploi ou une formation).

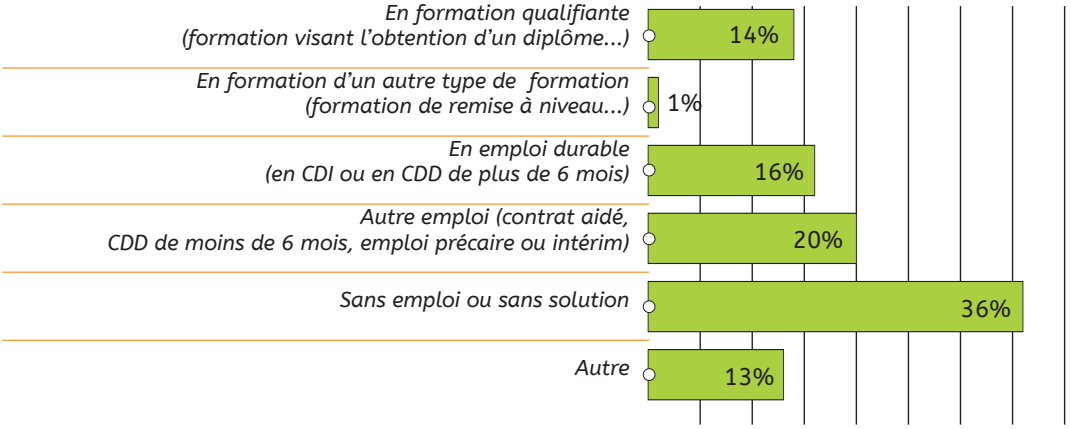
A LA SORTIE DES DISPOSITIFS, PRÈS D'UN STAGIAIRE SUR DEUX ACCÈDE À UNE FORMATION ET PRÈS D'UN SUR CINQ À UN EMPLOI :



Globalement l'ensemble de l'offre de services des dispositifs (ateliers de découverte des métiers, ateliers de remise à niveau en français et en mathématiques, plateaux techniques, stages…) est jugé très satisfaisant : les bénéficiaires ont attribué une note de 7,7/10 aux services proposés.

Des dispositifs qui remettent les bénéficiaires dans une dynamique positive et qui permettent de « reprendre confiance en soi ».

**PLUS DE 6 MOIS APRÈS LA SORTIE DU DISPOSITIF,
15 % SONT EN FORMATION ET 36 % SONT EN EMPLOI :**



Retrouver la synthèse des résultats de l'étude sur le site du Carif-Oref

Brice **Louveau**

La loi **Avenir professionnel** : le **nouveau paysage** de la formation professionnelle

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée le 5 septembre 2018. La fin de l'année 2018 a vu la publication des premiers décrets d'application de cette loi appelée à être mise en œuvre principalement dès le 1er janvier 2019. Voici quelques-uns des détails de la loi Avenir professionnel que précisent ces décrets.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

- Le montant horaire permettant la **conversion en euros des heures acquises au titre du CPF** et du Dif au 31 décembre 2018 est fixé à 15 euros et entre en vigueur à compter du 01/01/2019.
- Définition du montant, des conditions et des modalités d'**abondement du compte personnel de formation**
- Certaines catégories de CDD ne donnent pas lieu au versement de la contribution spécifique dédiée au CPF égale à 1 % du revenu d'activité pour les cotisations sociales des titulaires d'un CDD.
- Le **montant et les modalités d'alimentation du CPF** selon les catégories de travailleurs.
- Définition de la gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- Les **conditions de mobilisation par le salarié de son CPF** pour une action éligible suivie pendant le temps de travail et modalités de prise en charge des frais de formation.
- Les **conditions d'éligibilité au CPF** de certaines actions de formation (bilans de compétences, actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, préparation au code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd).
- La contribution des établissements ou des services d'aide par le travail (Esat) pour le **financement du CPF des travailleurs handicapés.**
- Le taux de conversion en euros des **heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen** (CEC) au 31 décembre 2018 est fixé à 12 euros.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

- Les **modalités d'accompagnement et de prise en charge financière des PTP** mobilisés dans le cadre du CPF et des modalités de dévolution des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du Cif.
- L'organisation et le fonctionnement des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et précision sur la mise en œuvre des PTP.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

- Les modalités d'information des personnes sur l'accès et le contenu du CEP.

LES ACTIONS DE FORMATION

- Les différentes modalités de mise en œuvre des **actions de formation et du bilan de compétence**.
- Les modalités de conventionnement **des actions concourant au développement des compétences.**
- Les conditions dans lesquelles l'accord du salarié est requis lorsque les **formations sont suivies hors du temps de travail**. Le décret abroge les dispositions relatives à l'allocation de formation, qui est supprimée.

LA RÉFORME DE L'ALTERNANCE

Le contrat d'apprentissage

• Création d'une certification intitulée **« Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur »**. Les modalités d'examen et les conditions de délivrance de la certification et des domaines de compétences qui la constituent.

• Les **conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti** lorsque l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, est dépassée.

• Les modalités de **prise en charge financière des contrats d'apprentissage** par les opérateurs de compétences (Opco).

La nature des dépenses de fonctionnement éligibles, ainsi que les modalités de participation des Opco au financement des frais annexes à la formation par apprentissage.

Le rôle des acteurs, notamment des branches professionnelles et de France compétences, dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

• Les **modalités de rémunération des apprentis** en prenant en compte le report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

• Les **nouvelles règles de rémunération** s'appliquent aux contrats signés à partir du 1er janvier 2019. La rémunération minimale des apprentis de 16 à 20 ans sera augmentée de 30 euros€par mois.

• La création d'une **quatrième catégorie dans la grille de rémunération** pour les jeunes de 26 à 29 ans. Ils percevront un salaire égal au Smic ou au salaire minimum conventionnel, si ce dernier est supérieur au Smic.

• Les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Cette aide forfaitaire est versée par l'Etat à l'employeur au titre d'un contrat d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de 250 salariés et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Elle est fixée au maximum, à 4 125 euros€au titre de la 1re année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 euros€au titre de la 2e année et 1 200 €uros au titre de la 3e année.

• Compte tenu de la création de cette aide unique, un décret abroge la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés et la prime à l'apprentissage.

• Les conditions de l'expérimentation qui prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2021, la **visite d'information et de prévention** d'un apprenti peut être réalisée par un médecin de ville.

• Les modalités d'attribution de **l'aide au permis de conduire B** d'un montant de 500 €uros pouvant être versée aux apprentis d'au moins 18 ans.

Le contrat de professionnalisation

• La mise en œuvre de l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance (ProA)

• La mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance (ProA) qui succède à la période de professionnalisation. Détermination des publics éligibles au ProA et du niveau de qualification nécessaire afin d'y accéder.

LA GOUVERNANCE / FRANCE COMPÉTENCES

• Définition de la composition, des règles d'organisation et des règles de fonctionnement des **commissions professionnelles consultatives** chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et leurs référentiels.

• Définition des règles d'**organisation et de fonctionnement de France compétences**. Le décret détermine les modalités de recouvrement des contributions à la formation professionnelle et à l'alternance.

• Définition de la composition et des modalités d'organisation et de fonctionnement de la **commission de France compétences en charge de la certification professionnelle**. Le décret précise les modalités et critères d'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP et des certifications et habilitations au répertoire spécifique.

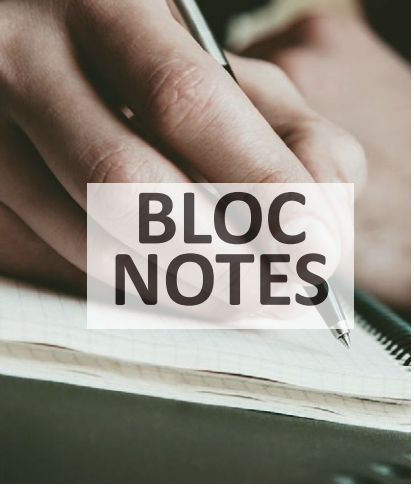
LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

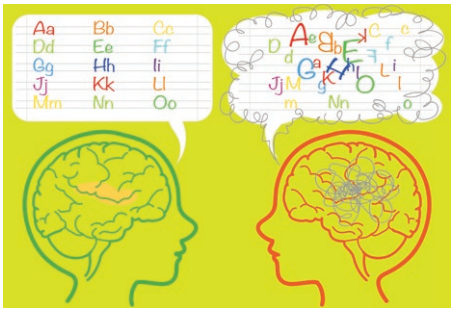
• Les **modalités d'organisation et de fonctionnement des Opco** et les modalités d'agrément suite à la suppression des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) par la loi du 5 septembre.

• Un décret modifie également les dispositions relatives aux fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants et des artisans. Il procède à la mise en cohérence des dispositions réglementaires relatives au contrôle avec le système de financement de la formation professionnelle.

• La définition des dépenses éligibles au financement par les sections financières des opérateurs de compétences relatives aux actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et de l'alternance.

*Emmanuel **Christain***





ILLETTRISME

UN GROUPE DE TRAVAIL NORMAND SUR LES TROUBLES « DYS » ET L'ILLETTRISME

La Région Normandie, Pôle emploi, le Carif-Oref de Normandie, Alternance formation emploi des personnes handicapées (Alfeph) et l'Agefiph réfléchissent sur les troubles «dys» et l'illettrisme.

De ces réflexions émergent plusieurs problématiques : difficultés de repérer et de distinguer ce qui relève des troubles « dys » ou de l'illettrisme ; besoin de sensibiliser et de professionnaliser les acteurs ; souhait de recenser et de capitaliser les expérimentations vertueuses ; réflexion sur les axes d'amélioration.
Ces réflexions s'inscrivent notamment dans deux plans régionaux : le Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme (PRLI) et le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

PRIMO-ARRIVANTS : UNE CARTOGRAPHIE NATIONALE DE L'OFFRE DE FORMATION

Depuis 2016, le réseau des Carif-Oref est retenu dans le cadre de l'appel à projets de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) pour élaborer une cartographie nationale de l'offre de formation pour les primo-arrivants. Le Carif-Oref de Normandie s'est inscrit dans ce projet dès le début.
Depuis le 1er septembre 2018, une nouvelle convention permet d'élargir le périmètre à l'offre régionale complémentaire comme les ateliers sociolinguistiques (ASL) et ouvrir l'école aux parents pour la réussite éducative (OEPRE). L'alimentation de la base est en cours et se poursuivra jusqu'au 30 juin 2019 au plus tard, date de la fin de la convention.

Contact :

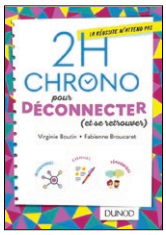
Jean-Philippe Mercier
Carif-Oref
de Normandie

02 32 18 49 32

jpmercier@
cariforefnormandie.fr

A LIRE

2 H chrono pour déconnecter (et se retrouver)
BOUTIN, Virginie - BROUCARET, Fabienne - Paris : Dunod 2018 - 159 p.
Ce livre invite à repenser sa relation au numérique pour mieux la gérer au quotidien. La technologie n'est pas un problème en soi, c'est la façon dont on s'en sert qui peut le devenir.



La bible du formateur : le tout-en-un pour devenir un « learning expert »
COUCHAERE, Marie-Josée
Issy-les-Moulineaux : ESF Editeur 2018 - 416 p.
coll. Formation permanente
Cet ouvrage fait le point sur l'évolution du métier de formateur en pleine révolution numérique et apporte les réponses pour concevoir des solutions formatives renouvelées et innovantes : e-learning, distancie, blended, plateforme participative, etc. En fin d'ouvrage, 52 exercices et cas pratiques sont proposés.

DERNIÈRES PRODUCTIONS DU CARIF-OREF

Evaluation de l'impact des dispositifs de formation Réussir et Caq de la Région Normandie sur les parcours d'insertion des bénéficiaires (novembre 2018)

Enquête réalisée auprès des bénéficiaires des dispositifs Réussir (départements Calvados, Manche, Orne) et contrats d'accès à la qualification (Caq), interrogés sur le déroulement de la formation et l'accompagnement, l'offre de services proposés, le parcours suivi depuis la sortie du dispositif.

La VAE, levier ressources humaines pour accompagner les mutations de l'industrie du futur ? (janvier 2018)

Face à la révolution annoncée de l'industrie du futur, les compétences mobilisées dans l'industrie sont amenées à évoluer plus ou moins fortement selon les métiers. La plupart des études prospectives sur le sujet prédisent une forte diminution, voire une disparition des emplois peu qualifiés à moyen et long terme. Par quels moyens l'action publique peut-elle accompagner les personnes peu ou pas qualifiées/diplômées au travers de la révolution technologique à venir ? Comment soutenir leur montée en compétences ?

Retrouvez l'intégralité de ces documents sur le site du Carif-Oref de Normandie : www.cariforefnormandie.fr (rubrique « Production »)

TRAVAUX RÉALISÉS DANS LE CADRE DE L'ENQUÊTE SEINE :

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2017 : suivi à 7 mois (n°11, juillet 2018)

L'insertion à sept mois fait un bond : entre les cohortes 2016 et 2017, le taux d'emploi à sept mois et le taux d'accès à l'emploi ont progressé de cinq points, passant respectivement de 66 % et 71,5 % à 71,6 % et 76,9 %. Cette progression bénéficie à l'ensemble des niveaux de formation de façon relativement équilibrée.

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2016 : suivi à 18 mois (n°10, juin 2018)

Dix-huit mois après la fin de l'apprentissage, l'insertion est élevée en Normandie. 81,5 % des jeunes sont en emploi ; plus de 90 % ont eu au moins une expérience professionnelle depuis la fin de l'apprentissage, même si celle-ci était d'une durée inférieure à un an et n'était plus en cours au moment où le jeune a été interrogé.

« FLASH MÉTIERS »

Les « Flash métiers » apportent un premier niveau d'information générale accompagné de témoignages sur un secteur d'activité en Normandie. Ces publications de quatre pages sont réalisées par le Carif-Oref de Normandie en partenariat avec la Cité des métiers.

Les derniers numéros parus :

Retrouvez l'ensemble de cette collection sur le site du Carif-Oref

www.carifore fnormandie.fr

(rubrique « Nos productions » puis « Focus et Flash métiers »)

LE RÉSEAU DES CARIF-OREF RENFORCE SON « APPROCHE COMPÉTENCE »

Réuni à Montpellier le 18 octobre 2018 pour ses premières rencontres interrégionales post-réforme de la formation professionnelle, le réseau des Carif-Oref (RCO) a présenté les travaux conduits sur les compétences.

Réseau des CARIF OREF

Ces travaux touchent aussi bien à la manière de véhiculer les blocs de compétences sur la base de données **Certif Info**, annuaire des certifications et des diplômes du réseau et sur la modularisation de l'offre que cela implique, que sur **Lhéo**, le langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation. Un tiers du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est décliné en blocs de compétences ; les Carif-Oref souhaitent notamment récupérer ce flux de données pour les intégrer à Certif Info.

Au-delà de ce chantier très opérationnel pour faire évoluer ses bases de données, le réseau mène une réflexion plus profonde sur ce que sont les compétences. Le besoin en compétences traduit d'abord un choix de l'entreprise en fonction de son marché qui les distribue entre humain et matériel. Pour l'individu, il est préférable de parler de connaissances, d'expériences, de « savoir-y-faire ». Il s'agit donc pour l'entreprise, de transposer en compétences, les aptitudes et les expériences de l'individu. Cette approche doit trouver son sens dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences dont les Carif-Oref contribuent à l'outillage (cf dossier page 10).

Le réseau avait réuni plusieurs représentants d'institutions afin de les faire réagir aux actions menées par les Carif-Oref sur leurs différents domaines d'expertise. Ils ont rappelé leurs attentes d'information et de réactivité pour pouvoir répondre aux besoins au fil de l'eau et même de les anticiper. C'est aussi, en matière d'observation, le besoin de s'appuyer sur leur savoir-faire et sur un ensemble de compétences assez rares dans l'écosystème. Sur la question de l'animation, le rôle des Carif-Oref en matière d'aide à la décision pour les acteurs politiques, a également été mis en exergue.

Carine Seiler, pour le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, a rappelé le cap de la modularisation de 100 % des formations d'ici la fin du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) en 2022 : « Certaines Régions se sont déjà engagées en finançant de l'ingénierie, mais le mouvement reste lent », a-t-elle regretté. Il a été rappelé la dimension très forte de l'innovation dans le programme gouvernemental : « Le Plan d'investissement dans les compétences et les pactes régionaux apportent un investissement pluriannuel et additionnel, avec 7 % sanctuarisés pour l'ingénierie. Ils ont vocation à permettre de tester de nouvelles approches, de nouvelles façons de faire. Il y a un espace à prendre pour le réseau des Carif-Oref en matière d'accompagnement du changement, de mutualisation, de capitalisation des innovations et d'essaimage. »

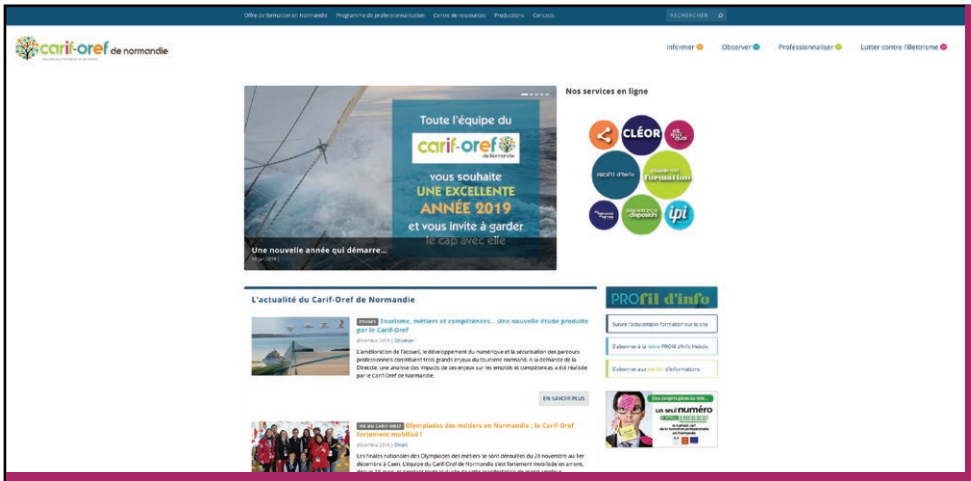
A LIRE

La boîte à outils de l'accompagnement professionnel : 64 outils et méthodes
BARTHELEMY, Marie-Luce
LE PENNEC, Hélène - Paris : Dunod 2018 - 192 p.
Ce livre présente les méthodes de l'accompagnement au sein de l'entreprise, en faisant appel ou non à des prestataires externes. Il fait état des précautions à prendre lors de la prise en charge de l'humain dans des contextes parfois difficiles, ainsi que des prestations et méthodes à choisir en fonction des contextes.

La classe renversée : l'innovation pédagogique par le changement de posture
CAILLIEZ, Jean-Charles - Paris : Ellipses - 2017 - 216 p.
Cette méthode d'enseignement, sorte de classe inversée poussée à l'extrême, a été inventée par un professeur d'université soucieux de rendre sa « classe » plus active et de responsabiliser davantage ses étudiants. Les questions qu'il se pose sont simples. Pourquoi avoir envie de sortir de sa zone de confort ? Pourquoi accepter de se mettre en danger ? Pourquoi vouloir enseigner différemment, jusqu'à demander à ses propres élèves de prendre leur part du travail ? Evidemment pour arpenter de nouveaux chemins, découvrir de nouveaux territoires, très certainement pour multiplier les rencontres et parmi les plus improbables.

Pour emprunter ces ouvrages, contacter le centre de ressources du Carif-Oref de Normandie site de Caen : 02 31 95 52 00 site de Rouen : 02 35 73 77 82

L'offre d'information en ligne du Carif-Oref : les nouveautés



Le site du Carif-Oref de Normandie

Missions, productions, contacts, actualité des activités… Retrouvez toutes ces informations sur le nouveau site institutionnel du Carif-Oref de Normandie.

http://www.cariforefnormandie.fr

Suivre l'actualité avec PROfil d'info

Ce site permet de se tenir informé en continu de l'actualité emploi / formation / orientation. Il décline une offre de service à travers une veille mise en ligne quotidiennement, des synthèses et dossiers d'actualité, une lettre d'information hebdomadaire, un système d'alertes d'information thématique ou territoriale et une base documentaire.

http://www.profildinfo.fr

Cléor

Outil d'accompagnement pour l'élaboration du projet professionnel

Cléor fournit de l'information sur les métiers, les secteurs, les formations, les offres d'emploi et des données socio-économiques générales en lien avec ces métiers en Normandie. Plusieurs possibilités d'entrées : par secteurs d'activité, par formation, par compétences, par centres d'intérêt.

https://normandie.cleor.org

Le site de l'animation territoriale en Normandie

Au service des acteurs dans les territoires, ce site aiguille vers un ensemble d'informations à l'échelle de chacun des 17 arrondissements et des cinq départements normands : données statistiques générales, offre de formation, annuaire, dispositifs emploi/formation, actualités…

http://animation.cariforefnormandie.fr