



Numéro 7 - Novembre 2019



Sommaire



Edito

Les difficultés de recrutement d'emplois qualifiés sont réelles et risquent de s'accentuer avec la diffusion des technologies, du numérique et de l'intelligence artificielle. Les entreprises peuvent améliorer le rapprochement entre leurs besoins de compétences et les savoirs détenus par les individus. Or seulement un quart d'entre elles dans le secteur privé s'engage de manière systématique dans une démarche de gestion des compétences, avec des écarts marqués qui tiennent principalement à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité.

Les enjeux sont donc essentiels à court, à moyen et à long terme pour l'avenir de l'économie. Dans ce nouveau numéro du Mag emploi formation un entretien et un article tentent d'en éclairer les leviers.

La mise en place de *Transitions Pro Normandie* missionnée sur le compte personnel de formation transition professionnelle fait partie de ces leviers ainsi que le conseil des Opco auprès des entreprises, afin d'assurer la mission d'accompagnement des salariés.

Si le concept de compétence est récent, il est un outil indispensable au service de l'adaptation des besoins en recrutement des entreprises et nécessite d'être réfléchi afin de réduire les écueils vers lesquels son utilisation peut conduire.

Cette approche par les compétences sera un sujet récurrent des travaux des prochaines années au sein du Carif-Oref.

Luc Chevalier

page 3 Site Mesures et Dispositifs emploi formation : un outil de référence pour l'accompagnement des publics en Normandie

page 5 L'animation territoriale : une démarche partagée sur l'emploi et la formation professionnelle en Normandie

page 8 Compétences... vous avez dit compétences ?

entretien page 12 Chantiers d'insertion : « Le jardin ce n'est pas qu'enlever les mauvaises herbes ! »

entretien page 16 Observation du territoire : des besoins exprimés par la commission paritaire *Transitions Pro Normandie*

bloc-notes page 24



Directeur de la publication - Luc Chevalier
Réalisation - Luc Chevalier, Emmanuel Christain, Guillaume Folléa, Sylvie Laillier, Valérie Leroy, Brice Louveau, Elisabeth Marmontel, Claire Pizy, Dominique Rousselin - Legrand.
Maquette, Mise en page - Nathalie Grember.
Crédit photos - Adobe Stock.

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

Site Mesures et Dispositifs emploi formation

un outil de référence pour l'accompagnement des publics en Normandie

Le site Mesures et Dispositifs emploi formation en Normandie, à l'origine bas-normand, rassemble des contenus au périmètre à la fois national, régional et local. Véritable base de données « ensemblier », portée par le Carif-Oref de Normandie, elle s'est enrichie récemment des actions développées sur les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Site intuitif, en accès libre et proposant des contenus actualisés avec de nombreux partenaires (Région, Direccte, Départements, Agefiph, Rectorat, Fongecif, acteurs locaux...), il est au service des professionnels de l'emploi et de la formation, notamment ceux chargés d'accompagner les publics vers l'insertion en Normandie. L'outil est notamment utilisé par les chargés d'information du numéro gratuit « Parcours métier » pour répondre aux demandes des appels.

UN RÉPERTOIRE DE PLUS DE 300 FICHES PRATIQUES

Le site Mesures et Dispositifs, qui s'enrichit en continu, permet de repérer rapidement :

- les mesures et les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation (aides à la formation, l'accompagnement vers l'emploi, la création d'entreprise...), qui constitue un ensemble d'environ une centaine de fiches ;
- les aides facilitant les parcours (transport, hébergement, garde d'enfants...) existantes au plan national et local (région, département, jusqu'à l'arrondissement).

• Aides aux parcours : une volonté d'exhaustivité sur les territoires

Ce volet rassemble actuellement plus de 200 fiches. Cette base de données inédite, lancée en 2014, se construit en étroite relation avec les opérateurs locaux en Normandie.

Les aides à la mobilité géographique représentent le volume le plus important de données.

Elles recouvrent :

- les moyens de transport (location / prêt de deux-roues et de voitures, transports collectifs et à la demande),
- les aides aux permis (auto-écoles sociales ou solidaires, bourses au permis...),
- les lieux et sites ressources (plateformes de mobilité, maisons du vélo...),
- les services de maintenance/réparation de véhicules (garages solidaires, ateliers vélo),
- les aides financières.



A noter : Un projet a été mené avec le Département de l'Eure afin de proposer sur le tout nouveau site Eure en Normandie de la collectivité, une cartographie des aides et services à la mobilité par établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Cette démarche, associant les partenaires locaux du département, s'inscrit dans le Pacte territorial pour l'insertion (PTI) de l'Eure.





Concernant l'hébergement, le site Mesures et Dispositifs propose des informations sur :

- les structures d'accueil (centres Afpa, résidences Habitat jeunes, CHRS...),
- les aides au logement (Départements, Action logement...),
- les lieux et sites ressources (comités locaux pour le logement autonome des jeunes, réseau Information jeunesse, agences départementales d'information sur le logement...).

A noter : les fiches relatives à l'ensemble de ces aides sont également accessibles sur le site Trouver ma formation, onglet Faciliter ma formation.

DES FICHES DÉTAILLÉES ET OPÉRATIONNELLES

Pour chaque mesure ou dispositif, des informations pratiques destinées à faciliter l'accompagnement des professionnels en charge de l'insertion :

- description synthétique (finalité, objectif...)
- public concerné
- modalités de mise en œuvre
- contacts
- ressources pour aller plus loin (sites internet de référence, textes officiels ou plaquettes d'information...).

• Comment accéder aux fiches ?

Le site offre deux possibilités de recherche :

- simple, sur le nom ou le sigle de l'aide,
- avancée, avec des clés d'entrée pouvant être croisées :
 - thème / finalité
 - couverture géographique
 - public bénéficiaire
 - pilotage / financement.

Les résultats s'affichent sous forme d'une liste. Il suffit de cliquer sur les intitulés pour accéder aux fiches détaillées.

DES CONTENUS EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Le site est alimenté en continu et actualisé à partir notamment de la veille informative réalisée par le centre de ressources du Carif-Oref de Normandie. Tout un travail de repérage, de mise à jour, de rédaction et de validation auprès des partenaires, est assuré ainsi au quotidien pour fournir une information fiable et complète aux professionnels.

Vous ne trouvez pas vos actions ? Un complément à apporter ? N'hésitez pas à contacter Valérie Leroy (tél. 02 31 46 98 74) ou Sylvie Laillier (tél. 02 31 95 03 27). Il est possible également d'envoyer un mail à l'adresse suivante : mesures@cariforefnormandie.fr.

L'animation territoriale : une démarche partagée sur l'emploi et la formation professionnelle en Normandie

L'animation territoriale traduit la volonté de l'Etat et la Région d'articuler les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en Normandie. Cette démarche, déclinée sur les 17 arrondissements normands, s'appuie sur un nombre limité d'instances de coordination facilitant ainsi la mobilisation et la réactivité des acteurs en respectant les compétences de chacun.

OBJECTIF : ACCOMPAGNER LES TERRITOIRES

L'Etat et la Région ont pour objectif de développer l'emploi et l'économie en Normandie par la réalisation d'actions concrètes au plus près des entreprises, des territoires et des Normands.

L'animation territoriale apporte des réponses rapides et concertées aux besoins exprimés sur les territoires par les entreprises et les Normands. Elle permet :

- de mobiliser et d'articuler sur les territoires les acteurs et partenaires locaux pour anticiper et accompagner les mutations économiques et répondre ainsi aux besoins de recrutement des entreprises ;
- de faciliter l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs et demandeurs d'emploi en développant leurs compétences ;
- de développer l'offre, l'adaptation et la qualité de la formation dans le respect des orientations de l'Etat et de la Région Normandie en fonction des besoins exprimés sur les territoires ;
- d'identifier, d'anticiper et de partager les opportunités et les problématiques de chaque territoire en y apportant des réponses de proximité coordonnées, rapides et efficaces ;
- de déployer les politiques publiques au niveau local tout en garantissant la complémentarité et la cohérence de l'action de l'ensemble des acteurs territoriaux.



Sur chaque arrondissement, les animateurs emploi-formation (AEF) de la Région et les chargés de développement de l'emploi et des territoires (CDET) de la Direccte participent à la territorialisation des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Ils constituent l'un des leviers du développement de l'offre de service en réponse aux besoins des territoires.

ORGANISATION : DEUX INSTANCES COMPLÉMENTAIRES

• Une instance de coordination locale : le Catef

Le comité d'animation territoriale emploi-formation (Catef) est l'instance opérationnelle de coordination locale co-pilotée par l'Etat, représenté par le sous-préfet d'arrondissement secondé par le CDET, et par la Région, représentée par l'animateur emploi-formation.



Cette instance, qui se réunit régulièrement (généralement une fois par trimestre), regroupe les partenaires et les acteurs locaux. Elle définit des priorités d'actions à partir d'un diagnostic de territoire partagé et met en place un plan annuel d'actions avec des objectifs mesurables. Depuis fin 2018, les partenaires sociaux sont associés aux réunions des Catef sur chaque territoire pour renforcer la gouvernance quadripartite de la formation professionnelle.

• Des groupes de travail

En fonction des priorités affichées, le plan d'actions est décliné en groupes de travail, pilotés par l'Etat ou la Région ou un partenaire (CCI, EPCI...) en fonction des compétences de chacun et avec un nombre de participants limité pour permettre un travail technique et opérationnel. Il s'agit de définir des priorités d'actions et de mettre en place des actions en s'appuyant sur des groupes de travail mobilisant les acteurs locaux. Par exemple, le groupe « Technique formation » est l'endroit où les besoins de formation des territoires sont consolidés pour une évolution de l'offre de formation.



• Un outil de pilotage du Pic et du Pric sur les territoires

Le Catef est l'instance de déploiement territorial du pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric). Il permet l'articulation entre les mesures du plan d'investissement dans les compétences (Pic) national et les actions relevant du Pric, et définit au regard des caractéristiques de la zone d'animation (enjeux stratégiques et économiques, catégorisation de la demande d'emploi, etc.) les projets à mettre en œuvre, notamment dans le cadre des différents appels à projets.

En tant qu'instance de coordination et de concertation régulière réunissant l'ensemble des acteurs, notamment économiques et sociaux, il interrogera le suivi qualitatif et quantitatif global des actions.



• Un appui technique du Carif-Oref

Afin de faciliter les travaux de l'animation territoriale, le Carif-Oref de Normandie apporte son soutien par la mise à disposition d'outils communs à partir du site de l'Animation territoriale.

A ce titre, il propose notamment pour chaque arrondissement :

- des données statistiques pour découvrir les spécificités territoriales,
- l'offre de formation professionnelle continue,
- des documents ressources comme la charte de l'animation territoriale et les coordonnées des CDET de la Direccte et des AEF de la Région,
- un descriptif des différents groupes projets,
- un annuaire des acteurs, de l'emploi, de la formation et de l'orientation,
- les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation ainsi que les aides aux parcours (mobilité, transport, hébergement...),
- des actualités emploi formation.

➊ Outils statistiques

Démographie, emploi, marché du travail... : découvrez les spécificités du territoire

- Des portraits de territoires
 - Des documents librement accessibles
 - Une actualisation permanente des données fournies par la Direccte, l'Insee, Pôle Emploi
- ...ils permettent aux

➋ Ressources des acteurs locaux

Support de présentation, plaquettes de communication... : les acteurs locaux vous informent

Cette rubrique regroupe un ensemble de documents utiles aux territoires : les communiqués de presse, les chargés de développement de l'emploi et des territoires (Cdet) positionnés dans les UID Directe et desAnimateurs Emploi-Formation de la Région.

➌ Mesures et dispositifs

Retrouvez les mesures et dispositifs emploi/formation disponibles sur le territoire

acteurs de disposer commun d'informations stables sur chaque territoire.

➍ Travaux des acteurs locaux

Groupes projets, comptes rendus... : les acteurs locaux échangent sur leurs pratiques

La vocation de cet espace est de rendre public certains documents par territoire, tels que les présentations des travaux du Comité d'animation territoriale emploi-formation (Catef),

[http:// animation.cariforefnormandie.fr](http://animation.cariforefnormandie.fr)

Retrouvez sur le site de l'Animation Territoriale toutes les informations statistiques, les actualités, les mesures et dispositifs emploi-formation, l'offre de formation professionnelle continue... pour chaque territoire.

Le site de l'Animation Territoriale en Normandie :
un outil de réflexion partagée sur l'emploi et la formation

L'ANIMATION TERRITORIALE de l'emploi et de la formation professionnelle en Normandie

Veuillez choisir votre territoire **dans la liste ou dans la carte**

L'Animation Territoriale traduit la volonté concertée de l'Etat et de la Région Normandie d'articuler les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en Normandie. Ce site participe à la mise en œuvre coordonnée des politiques au service des territoires... en présentant les spécificités de chaque territoire (publics, entreprises, acteurs locaux...).

Etape 1 :
sélectionnez
votre territoire

Les outils et ressources sur le territoire

Etape 2 :
choisissez
votre outil



Compétences... vous avez dit compétences ?

Le concept de « compétence » est récent, complexe, polymorphe et nomade (il n'existe aucun fondement théorique et aucun consensus général). Il semble davantage relever du domaine des représentations sociales et des usages et croise plusieurs univers parallèles. Toutefois, il est un outil indispensable au service de l'adaptation des besoins en recrutement des entreprises et nécessite, sinon d'être précisé, au moins d'être réfléchi afin de réduire les écueils vers lesquels son utilisation peut conduire. Le réseau des Carif-Oref a initié sur la question un chantier de réflexion avec une visée opérationnelle.

Précision : dans cet article, certains éléments de réflexion sont inspirés de travaux de personnalités ou organismes qualifiés sur le sujet : Patrick Gilbert (docteur en sciences de gestion – Institut d'administration des entreprises de Paris), Philippe Meirieu (chercheur en sciences de l'éducation et en pédagogie), Paul Santelmann (directeur de la veille emploi et qualifications - Afpa), Opcalia.

PLUSIEURS DÉFINITIONS DE LA COMPÉTENCE...

Le concept de « compétence » est apparu dans les années 60 comme base à une ingénierie de la formation liée à la gestion de l'emploi et avec comme point d'appui la formation permanente. Depuis et par ses multiples avatars, il est ancré dans le rapport entre la formation et l'emploi au-delà de la logique de gestion des carrières par les postes.

La définition de la compétence et son analyse s'inscrivent dans une littérature nombreuse et disparate. Depuis quelques années, la compétence « est partout » et irrigue le champ emploi formation jusqu'à devenir la pierre angulaire de l'action publique comme le démontre le plan d'investissement dans les compétences (Pic) lancé par le gouvernement en 2017. Notion polysémique, la compétence est définie de multiples façons et appropriée par les acteurs d'autant de manières différentes qu'il y a de logiques ou de stratégies. La compétence apparaît donc comme un sujet éminemment d'actualité mais qu'il semble difficile et illusoire, par nature, d'enfermer dans une définition figée.

Dans son sens commun, la compétence est la faculté pour une personne de mener à bien une tâche déterminée, un problème à résoudre, dans un contexte ou une situation

professionnelle donnée. On classe assez unanimement, les compétences en trois parties : savoir, savoir-être, savoir-faire. La définition des savoirs, savoir-être et savoir-faire a l'avantage de permettre une classification, certes pas toujours évidente, mais pratique. Cependant cette classification peut oublier les compétences plus transversales (comme les compétences clés ou socle). Une autre approche s'attache aux stratégies mises en œuvre par un individu pour résoudre un problème : il s'agit des compétences cognitives. Par ailleurs, les savoirs, les savoir-être et les savoir-faire peuvent se combiner, se chevaucher, s'emmêler.

Quelques définitions (liste non exhaustive) permettant d'appréhender sous différents aspects la notion de compétence :

« La compétence est ce qui est sous-jacent à l'action réussie, en d'autres termes, elle est ce qui permet d'agir de manière positive, efficace, réussie, performante. »

Sandra Michel (psychologue clinicienne, enseignante)

« La compétence est l'ensemble des ressources mobilisées et combinées par une personne dans un contexte donné lui permettant de faire face de manière efficace aux situations professionnelles auxquelles elle est confrontée. »

« La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer. »
Medef (1998)

« La compétence est la capacité constatée de répliquer une solution contextualisée à un problème spécifique. »

Ghislain Sentis, directeur juridique
Opcalia



« Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. »
Afnor (Norme X50-750)

Quelle que soit la définition, la compétence se situe à l'interface des savoirs, des aptitudes, de l'expérience, des connaissances et de l'activité et focalise finalement l'attention sur « la façon dont la personne s'y sera prise pour atteindre son but ». En d'autres termes, un « savoir agir ».

LE CONCEPT DE COMPÉTENCE : MOYEN D'ADAPTATION AUX TRANSFORMATIONS DU CONTEXTE

A l'origine périphérique, comme base à une ingénierie de la formation liée à la gestion de l'emploi, aujourd'hui au cœur des problématiques de parcours et de trajectoires professionnelles, la question des compétences est devenue au fil du temps et des appropriations un enjeu économique de premier plan. Les organisations patronales en France au début des années 2000 s'en sont saisi comme une « *révolution managériale* ». La compétence ancre un peu plus son inscription dans le droit avec la loi du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale » qui prévoit la mise en place des acquis de l'expérience, produisant les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes : « peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises ». Aujourd'hui la récente loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel confère aux compétences une dimension matricielle comme le rappelle la ministre du Travail, Muriel Pénicaud : « Alors que 50 % des emplois seront profondément transformés dans les dix ans à venir, cela passe plus que jamais par un accès plus simple, plus rapide et plus juste à l'atout majeur du XXI^e siècle : les compétences ». Elle ajoute que « c'est avec l'engagement de tous que nous remporterons la bataille mondiale des compétences, pour la performance économique et le progrès social de notre pays ».

Au cours des trente dernières années, les acteurs des champs de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation ont progressivement reconnu le manque d'opérationnalité des concepts de « métier » et de « qualification » (sans qu'ils soient invalidés toutefois) dans un contexte économique et technologique en pleine mutation. En effet, ces concepts se caractérisent par un lien clairement établi entre une liste de tâches à effectuer pour occuper un poste et les savoirs matérialisés par le diplôme. En présence d'échanges mondialisés et lorsque les innovations technologiques se diffusent de manière massive et imprévisible, la notion de compétence semble plus opérante et apparaît comme un moyen d'adaptation aux transformations du contexte.

Les emplois les moins qualifiés sont en voie de transformation ou de disparition, laissant la place à des métiers marqués par une complexification dans plusieurs registres, ce qui nécessite une maîtrise des savoirs de base, une culture technique plus large, et une posture d'adaptation permanente. Les emplois évoluent aussi dans des environnements plus contraignants d'un point de vue cognitif (mobilisation des ressources mentales) et conatif (mobilisation des savoirs préconstruits). Compétences et performances deviennent des concepts clés pour penser le travail. Le scénario d'une phase d'apprentissage en début de vie où tout se joue, s'estompe au profit d'une dynamique permanente d'acquisition des savoirs, qui suppose une réorganisation de cette fonction sociale.

INSTRUMENTATION OU INSTRUMENTALISATION ?

Si le concept de compétence est devenu aujourd'hui une donnée essentielle de la relation entre la formation et l'emploi et un outil d'analyse et d'adaptation aux transformations par la gestion des parcours et des trajectoires professionnelles, il fait l'objet également de compréhensions, d'utilisations et d'interprétations diverses qui peuvent produire des effets contre-productifs. En cela, il a souvent été utilisé pour répondre à un besoin de normes voire d'assignation (il/elle est compétent(e) – il/elle n'est pas compétent(e)) par les acteurs publics et les acteurs socio-économiques.





En 2003, un collectif d'auteurs aboutissait à la réflexion que : « *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui, dans les politiques de gestion des ressources humaines accompagne de plus en plus la simple gestion prévisionnelle des emplois, met ainsi de façon renforcée l'accent sur les aspects comportementaux, autrement dit sur les qualités constitutives de ce que l'on peut considérer comme le savoir-être. Se dégage l'impression de renvoyer plus à l'individu qu'aux procédures d'acquisition des savoirs. De façon plus concise, on peut dire que le concept de compétence traduit la conception selon laquelle les travailleurs possèdent non pas des connaissances utiles au travail mais des comportements utiles à l'entreprise.* »

En 2011, Philippe Meirieu alertait : « *Le pilotage de l'enseignement ou de la formation par les référentiels des compétences me paraît porter en lui la dérive de l'atomisation des savoirs en une multitude de "comportements observables". Disparues les situations d'apprentissage ! C'est une dérive qui se prête, évidemment, fort bien à une utilisation "économiste" de la formation initiale et continue : ne plus former chez les personnes ce qui sera immédiatement utilisable, négociable, mesurable et rétribuable. Mais c'est une dérive qui cadre parfaitement avec le modèle actuel de l'individualisation : chacun choisit "ce qu'il veut", c'est-à-dire ce qu'il peut "se payer", dans une offre dont la quantité est sensée garantir la qualité. Et chacun est "reconnu dans sa différence".* »

Par ailleurs, la sociologie du travail a alerté contre les excès d'un appel à une notion floue dont la fonction sociale est incertaine et les usages peuvent être excessifs.

Ainsi, de l'éducation permanente des adultes dans sa dimension collective en lien avec les organisations du travail, en passant par la reconnaissance au cœur des systèmes de qualification, à l'instrumentalisation faisant porter sur les individus eux-mêmes la seule responsabilité de leur adaptation au marché de l'emploi, le concept de compétence est parfois devenu un langage plus qu'un référentiel opérationnel, destiné à la défense des stratégies des acteurs, institutionnels, économiques, etc. Bien entendu, cette notion ne saurait être pensée sans interroger le système de certification par lequel la « preuve » peut être délivrée.

LES CARIF-OREF S'EMPARENT DU SUJET AU SERVICE DE L'ANALYSE DES BESOINS EN RECRUTEMENT

La compétence n'est pas une fin en soi : « *la compétence, c'est la conséquence* ». Elle est un processus dynamique à l'œuvre à un moment donné, et non un état donné. Indissociable du contexte (la situation dans lequel s'exerce l'emploi), elle ne saurait être appréhendée que par le seul prisme des ressources humaines sans considérer l'écosystème de l'entreprise et la part prise par ses autres fonctions : production, commerciale, stratégie. La compétence est une réponse de l'entreprise à des besoins générés par ses activités. La compétence requiert une attribution de valeur par celui ou celle qui va en juger. La compétence est une propriété attribuée, répondant à un besoin c'est-à-dire la différence entre les ressources que l'on a et celles que l'on n'a pas. Le « savoir agir » se combine ici avec le « pouvoir agir ».

Les Carif-Oref sont, par leur position d'interface entre tous les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, au cœur des démarches de réflexion et d'observation des besoins de compétences.

A côté des approches adéquationnistes (qui se traduisent dans le développement des algorithmes) tendant à mettre en lien direct et exclusif les déclaratifs des entreprises sur leur besoin de main d'œuvre et ceux des demandeurs d'emploi sur leur profil, les Carif-Oref questionnent l'identification des besoins de compétences des entreprises en remontant à la source de leur construction.

Basée sur une approche systémique et stratégique qui dissocie dans les faits le besoin de compétences du besoin d'emploi ou du besoin de formation, l'observation de l'émergence de ces besoins, pilotée par les Carif-Oref, s'appuie sur des expérimentations terrain menées dans différentes régions. Jugée parfois comme inhabituelle, cette démarche, plus qualitative et pragmatique, s'apparente à celle d'une Recherche-Action.



Elle contribue par sa nouveauté, par l'élargissement des éléments pris en compte, à offrir de nouvelles solutions pour répondre, au final, aux objectifs de développement des entreprises et entre autres, à des difficultés particulières, structurelles ou conjoncturelles, de recrutement.

En posant les fondements conceptuels sur lesquels repose la notion de besoins de compétences, elle expérimente de nouvelles démarches d'analyse et d'explication des comportements d'entreprise, notamment à partir d'une méthodologie dite « compréhensive ».

La démarche mise en œuvre par les Carif-Oref repose sur :

- l'interrogation des fondements conceptuels de la notion de besoins de compétences ;
- l'analyse documentaire des travaux, productions et expérimentations de chercheurs et praticiens ;
- la réalisation d'entretiens « compréhensifs » avec des dirigeants d'entreprise, des experts et des individus concernés, permettant de caractériser la stratégie et les pratiques développées pour construire et atteindre les objectifs fixés ;
- l'identification des déterminants situationnels d'activité et leurs liens avec la stratégie entrepreneuriale...

Ces différents matériaux et leur analyse permettent de partager, entre acteurs de l'entreprise, de l'emploi et de la formation, les mêmes éléments de compréhension et d'analyse offrant un champ plus large et renouvelé d'actions possibles.

L'enjeu apparaît bien de produire un questionnement normalisé et mutualisé et qui conduise à des réponses individualisées.





Chantiers d'insertion : « Le jardin ce n'est pas qu'enlever les mauvaises herbes ! »

Cet entretien avec Marie Desse-Baude, déléguée régionale du réseau CHANTIER école Normandie, permet de découvrir comment la mise en place collective d'outils pédagogiques entre plusieurs chantiers d'insertion a pu en faciliter l'appropriation par tous les acteurs et produire un travail approfondi sur les compétences.

DEPUIS 2017, VOUS AVEZ INITIÉ UNE DYNAMIQUE NOUVELLE CONCERNANT LES CHANTIERS DE MARAÎCHAGE ET LEUR ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE. QUEL EN ÉTAIT L'OBJECTIF ?

Marie Desse-Baude : En effet, nous nous sommes engagés avec les chantiers d'insertion du secteur maraîchage dans une réflexion autour de la question « Comment rendre les jardins plus apprenants ? ».

Il existe un groupe de travail dans ce domaine d'activité depuis dix ans en Normandie. Il regroupe aujourd'hui quatorze chantiers d'insertion maraîchage, animé par la délégation régionale des chantiers école. Ce groupe est composé d'une diversité d'acteurs : directeurs, encadrants techniques, conseillers en insertion professionnelle (CIP). Ce regard croisé produit une richesse de contributions, une réflexion collective, et en facilite l'appropriation dans chacune des structures, quels que soient le rôle de chacun et son champ d'intervention.

Ces acteurs sont tous attachés à la démarche « apprenante » du chantier école, qui fait la philosophie et la ligne pédagogique de notre réseau. Les salariés permanents des chantiers école sont formés et outillés en ce sens. Mais, avec cette initiative, l'idée est de concrétiser encore davantage cette dimension pédagogique en chantier

d'insertion, au plus près de la réalité de terrain, et du domaine du maraîchage en particulier.

Il s'agit de redonner du sens collectivement aux outils pédagogiques pour permettre aux encadrants et accompagnateurs socioprofessionnels des chantiers maraîchage de se les réapproprier. Bref, rendre les protagonistes encore plus acteurs de leur action pédagogique en chantier d'insertion.



Une dynamique nouvelle des chantiers école de Normandie autour de l'entreprise apprenante et des compétences.

LES CHANTIERS ÉCOLE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le réseau CHANTIER école est un acteur de l'économie sociale et solidaire, né en 1995 de la volonté du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) de regrouper les chantiers d'insertion volontaires (environ 700 dont **68** en Normandie).

Objectif : mutualiser les compétences et les méthodes autour de valeurs communes. A ce titre, l'association CHANTIER école, réseau des entreprises sociales apprenantes, vise à développer la professionnalisation des acteurs, capitaliser, diffuser les bonnes pratiques de ces derniers, accompagner la mise en œuvre des politiques publiques, développer et porter une parole en faveur des modèles défendus par le réseau.

Plus d'infos sur le site du réseau :
<https://bit.ly/36IMpKG>

UNE « ENTREPRISE SOCIALE APPRENANTE », QU'EST-CE QUE C'EST ?

Cette appellation désigne des structures d'insertion qui mettent en œuvre des temps d'apprentissage en situation de production en posant comme principe de base que, dans des situations de travail, chacun à quelque chose à enseigner et quelque chose à apprendre. Chaque tâche professionnelle devient ainsi un prétexte pour organiser et accompagner une situation d'apprentissage.

Plus d'infos : <https://bit.ly/335FG5Q>

QU'A PRODUIT CE PROCESSUS COLLECTIF ?

M.D-B : Nous avons été dans une vraie démarche de co-construction, d'adaptation et de partage des pratiques. Le groupe de travail a ainsi produit et mutualisé quatre outils pédagogiques. Le travail a démarré sur l'élaboration de deux **fiches techniques** servant de référence commune pour les chantiers d'insertion maraîchage et leurs salariés. Elles portent sur la reconnaissance des végétaux et aromates.

Par la suite, le groupe a engagé un travail sur les compétences qui a permis de produire :

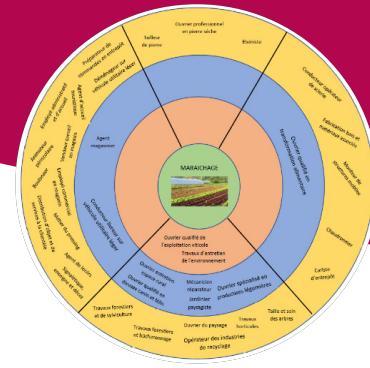
- ◆ **un référentiel d'activités et de compétences** qui traduit chaque tâche professionnelle réalisée sur le jardin en compétences professionnelles techniques (propres au maraîchage) et/ou « transférables » (vers d'autres métiers ou secteurs d'activité),
- ◆ **un support d'évaluation des compétences « transversales »** (savoir-être) pouvant faire l'objet d'une utilisation conjointe par les encadrants et par les conseillers en insertion, à destination des salariés en parcours.

Pour ces trois outils centrés sur les compétences, le principe majeur a été de construire les conditions d'une identification et d'une appréciation communes des compétences acquises et exercées par le salarié bénéficiaire.

QUEL A ÉTÉ LE CHEMINEMENT DANS CE TRAVAIL SUR LES COMPÉTENCES ?

M.D-B : Nous nous sommes tout d'abord réinterrogés sur ce que veut dire « **être apprenant** » afin de se donner une ligne de conduite commune. Nous avons travaillé également sur les notions de **compétences transférables et de compétences transversales**, à la lumière du rapport de France Stratégie⁽¹⁾.

Cela nous a aidés à définir un référentiel d'activités et de compétences dans notre contexte, autour de sept activités ou tâches identifiées. Nous les avons fait correspondre avec la grille du référentiel emploi activités compétences (REAC)⁽²⁾, nomenclature officielle utilisée par les chantiers école.



Ce travail approfondi a été suivi d'un repérage de ce qui semble transférable vers d'autres métiers, du point de vue des **compétences techniques** ou à caractère professionnel. Par exemple, dans le secteur du maraîchage, on peut estimer qu'il existe six ou sept compétences **transférables** vers le métier d'ouvrier qualifié viticole (zone rose de l'outil sphère) et jusqu'à cinq compétences pour le métier d'agent magasinier (zone bleue). La troisième zone (jaune) donne des ouvertures encore, avec une ou deux compétences communes entre le maraîcher et d'autres métiers, plus éloignés.

Référentiel activités / compétences et indicateurs de performance des ACI Maraîchage			
ACTIVITES ou TACHES	Compétences TECHNIQUES ou à caractère PROFESSIONNEL mobilisées	Compétences TRANSFÉRABLES développées (a priori)	INDICATEURS de performance (ou d'évaluation objective)
UTILISATION ET ENTRETIEN DU MATERIEL	<ul style="list-style-type: none"> > Connaissance et utilisation des outils mécanisés (débroussailluse, tondeuse, taille haie, tronçonneuse, tronçonneuse, meuleuse, meuleuse, ...) > Connaissance et utilisation des outils manuels (bêche, râteau, binette, ...) > Connaissance des carburants > Entretien et nettoyage des outils mécanisés (vidange, filtre, aérateur, ...) > Entretien et nettoyage des outils manuels > Respect des règles d'utilisation et de sécurité de l'outillage, utilisation des EPI > Savoir conduire et utiliser les engins motorisés 	<ul style="list-style-type: none"> > Connaissance des carburants > Respect des règles d'utilisation et de sécurité de l'outillage, utilisation des EPI > Savoir conduire et utiliser les engins motorisés 	<ul style="list-style-type: none"> > être attentif à la sécurité de l'équipe > mettre les EPI adaptés > conduire en sécurité > connaître le carburant à utiliser > savoir détecter une anomalie > savoir réaliser une petite réparation et/ou petits travaux de maintenance du matériel

Le travail d'analyse a permis également la construction d'un référentiel d'activités et de compétences doté d'**indicateurs de performance** ou d'évaluation objective. Ce référentiel, véritable outil de synthèse, permet de situer les bénéficiaires tant sur les compétences techniques et professionnelles que sur les compétences transférables. En intégrant une dimension évaluative, les acteurs se dotent d'une grille de lecture commune destinée à réduire la subjectivité dans les démarches d'évaluation des bénéficiaires.

Enfin, concernant les **compétences transversales**, une grille à quatre niveaux a été établie, permettant d'évaluer, sur la durée, les comportements et aptitudes de la personne sur des axes tels que la ponctualité, le travail en équipe, l'organisation, etc.

(1) Rapport « Situations de travail, compétences transversales et mobilités entre les métiers », France Stratégie, février 2018

<https://bit.ly/36lAD3e>

(2) REAC : référentiel emploi activités compétences

<https://bit.ly/2qT5WBY>

QUELS SONT LES PRINCIPAUX ASPECTS POSITIFS IDENTIFIÉS ?

M.D-B : L'idée qui nous a guidés, est de pouvoir dire et montrer que faire du maraîchage, c'est exercer des activités vraiment professionnelles. Les chantiers de maraîchage pâtissent souvent d'une mauvaise image. Or, le jardin, ce n'est pas qu'enlever les mauvaises herbes !

Pour les bénéficiaires, comme pour l'extérieur, il s'agit de comprendre et faire comprendre que ce type d'activité, le maraîchage, est avant tout un prétexte à l'acquisition de compétences, même si on n'a pas envie de faire ce métier ou que le secteur est bouché. C'est une ouverture sur d'autres possibles. La nature des activités exercées et la manière de les aborder génèrent des compétences transférables et des compétences transversales pouvant ouvrir sur d'autres environnements de travail. Un changement dans les représentations ainsi qu'une vraie valorisation des personnes dans leurs compétences révélées ou acquises s'opèrent.

Un autre point fort de la démarche consiste à renforcer le lien entre le CIP et l'encadrement technique des bénéficiaires. Grâce à des outils communs et un dialogue facilité, la construction du projet professionnel de la personne est mieux prise en charge. Les messages et les temps de mise en commun avec le salarié deviennent plus cohérents grâce au partage d'informations formalisé.

QUELLES SONT LES PERSPECTIVES ?

M.D-B : Ces outils co-construits sont en cours de test dans les chantiers d'insertion maraîchage. Ils restent toutefois des propositions, chacun se les appropriant à sa manière, rien n'est imposé et les pratiques et moments d'évaluation sont propres à chaque organisation. L'enjeu reste de ne plaquer ni une bonne parole ni une modélisation.

Au-delà de l'identification des compétences, nous travaillons actuellement sur leur valorisation. Un cinquième outil a été créé, qui se traduit, non pas par une attestation classique de formation, mais par une attestation de compétences, co-signée. Un peu à l'image d'un mini portfolio. Ce document a pour objectif de faire prendre conscience au salarié qu'il a travaillé pendant une période donnée dans un environnement qui lui a permis d'acquérir telle et telle compétence.

Nous creusons aussi l'idée des open badges pour faciliter cette valorisation.



Une autre voie est en cours d'exploration avec les actions de formation en situation de travail (Afest), expérimentées dans certains chantiers école et permettant d'obtenir une attestation de formation stricto sensu. Il y a la question de la reconnaissance légale et formelle de ce qui est pratiqué dans le chantier d'insertion. C'est un sujet prégnant sur lequel se penche le réseau CHANTIER école aujourd'hui.

Nous envisageons de déployer notre démarche dans nos autres secteurs (textile, espaces verts et BTP, en premier lieu). Cet essaimage nécessite toutefois de repartir de presque zéro dans chaque secteur, l'appropriation par les acteurs étant l'objectif. Le REAC est à réécrire pour chaque domaine, c'est un gros travail et la mobilisation des acteurs peut être différente selon les contextes. Toutefois, notre outil sur les compétences transversales peut être repris, adapté et enrichi.

Il faut en permanence jongler en une création initiale et la nécessité de laisser les acteurs construire !

ET POUR CONCLURE SUR CE TYPE DE DÉMARCHE COLLECTIVE ?

M.D-B : Elle permet de changer des situations où les encadrants techniques avaient parfois du mal à travailler dans la durée avec un système d'évaluation continue ou de formalisation régulière.

La redynamisation des binômes encadrants / CIP est perceptible, au bénéfice des salariés en parcours d'insertion, grâce à des méthodes concrètes et opérationnelles, plus adaptées.

Plus globalement, on peut dire que cette co-construction permet de s'approprier la réflexion et les outils, au

profit d'une vraie professionnalisation interne dans les chantiers de maraîchage. Elle contribue également aux changements de représentations de tous sur ce secteur.

Propos recueillis par **Claire Pizy**
(Carif-Oref de Normandie)



CHANTIER
ECOLE
NORMANDIE

FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL : QUELLE MISE EN ŒUVRE DANS LES CHANTIERS D'INSERTION ?

19 NOVEMBRE 2019 à CAEN

Cette journée d'étude et d'échanges organisée par la délégation régionale CHANTIER Ecole Normandie permettra d'aborder les différents questionnements liés à la valorisation des compétences dans les chantiers école, et de prendre de la hauteur sur les conditions et leviers d'apprentissage en situation de travail.

Sur invitation :
contact.normandie@chantierecole.org

Contact :
Marie Desse-Baude, déléguée régionale
CHANTIER école
3, place de l'Europe
14200 Hérouville-Saint-Clair
Tél : 02 50 53 81 23 / 06 78 81 33 61
contact.normandie@chantierecole.org





Observation du territoire des besoins exprimés par la commission paritaire Transitions Pro Normandie

Dans moins de deux mois, le 1^{er} janvier 2020, les Fongecif vont disparaître pour se transformer en associations Transitions Pro (ATP) dont les installations en conseil d'administration ont commencé à se tenir fin octobre. Portées par loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ces commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées de l'examen et de la prise en charge des projets de transition professionnelle des salariés.

Françoise Durand, responsable emploi-formation au Medef Normandie et Jean-Paul Choulant, secrétaire régional emploi formation à la CFDT Normandie, futurs administrateurs, évoquent lors d'un entretien mené par le Carif-Oref de Normandie, le rôle de Transitions Pro et les enjeux concernant l'observation des données socio-économiques sur le territoire.

COMMENT VOYEZ-VOUS SE DESSINER EN NORMANDIE LA MISE EN PLACE DE TRANSITIONS PRO ?

Jean-Paul Choulant : Transitions Pro est missionnée sur la mise en œuvre du compte personnel de formation projet de transition professionnelle (CPF PTP). Priorité sera donnée aux dossiers des salariés qui souhaitent démissionner de leur entreprise, selon certains critères. Précisément, il s'agira de juger du caractère viable du projet de la personne et de la qualité de la formation. Un document sera remis pour attester du sérieux du projet et valider sa mise en œuvre. Ensuite, le salarié aura six mois pour démissionner et s'inscrire à Pôle emploi. La commission aura besoin d'une connaissance du territoire pour juger de la pertinence du projet professionnel du salarié. Son avenir professionnel en dépend.

En Normandie, le conseil d'administration constitutif de la CPIR s'est réuni le 25 octobre 2019. Il a validé les statuts et le règlement intérieur de la CPIR dont la dénomination est Transitions Pro Normandie. La gouvernance de cette association a été élue à l'unanimité. Les élus de ce premier bureau viennent pour l'essentiel du Coparef et du Fongecif. A la tête de la CPIR : Jean-Paul Choulant comme président au titre de la CFDT et Olivier Varteressian (Medef) comme vice-président.

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO) (VOIR ÉTAT DES LIEUX PAGES 19 À 23) DANS LEUR RÔLE D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES, AURONT-ILS LES MOYENS SUFFISANTS ?

J.P-C : Transitions Pro sera en lien avec les Opco. Il est important de trouver une articulation. Les Opco ne sont pas collecteurs* mais ils financeront les formations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Lors d'une réunion organisée par l'Opco des entreprises de proximité, le directeur national a indiqué que 150 conseillers allaient être recrutés - dont une dizaine en Normandie - mais que cela ne serait pas suffisant pour rencontrer toutes les entreprises en cinq ans.

Rendre possible le conseil des Opco auprès des entreprises est le véritable enjeu, afin d'assurer la mission d'accompagnement des salariés. Toutefois les moyens sont concentrés sur les entreprises de moins de 50 salariés, nous ne savons pas ce qu'il en sera pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Françoise Durand : Transitions Pro, vis-à-vis des Opco, va se trouver positionné au cœur d'une information croisée sur la finalité des projets reçus et, en articulation avec les missions des Opco d'accompagnement de l'entreprise dans la GPEC, se trouver en capacité de nourrir la réflexion sur les besoins de transition professionnelle.

En fait, si on part du postulat que tout projet doit correspondre à un besoin économique, c'est bien l'Opco qui est au centre en allant à la rencontre des entreprises.

Pour nous, ce qui va être intéressant c'est de voir comment les Opco feront ressortir, émerger le besoin à travers les plans de développement des compétences, l'observation de l'évolution des métiers et des transformations.

Il nous reviendra d'objectiver les dossiers qui nous seront proposés. Nous aurons certainement des débats sur ce sujet.

(*) A noter : Initialement prévu au 1^{er} janvier 2021 au plus tard, le transfert aux Urssaf du recouvrement de la contribution formation professionnelle est reporté d'un an, a annoncé la ministre du Travail mardi 29 octobre devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale

L'ACCOMPAGNEMENT EST IMPORTANT. IL EST DEMANDÉ AUX SALARIÉS DE SE FORMER MAIS ON SAIT QUE L'APPÉTENCE À LA FORMATION N'EST PAS TOUJOURS FACILE À MOBILISER, QUI PLUS EST, DANS LES PETITES ENTREPRISES. CE N'EST PAS TOUJOURS FACILE À METTRE EN ŒUVRE AU SEIN DE PETITES ENTREPRISES QUI N'ONT PAS TOUJOURS LE TEMPS ET LA CONNAISSANCE DE TOUS LES ÉLÉMENTS. COMMENT VOUS, PARTENAIRES SOCIAUX, TRANSITIONS PRO, POUVEZ-VOUS LES AIDER ? QUELLES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT ? COMMENT CELA PEUT-IL SE METTRE EN PLACE ?

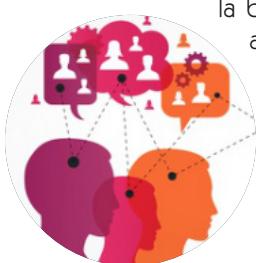
J.P-C : Au conseil économique social et environnemental régional (Ceser), je suis le rapporteur d'un comité d'étude sur l'anticipation des besoins en compétences dans les très petites entreprises (TPE). On voit bien leurs difficultés : une personne peut être à la fois salariée, commerciale, dirigeante. Il y a un réel besoin d'y voir clair et plus loin. Le conseil est une des missions clairement affichées au niveau des Opcos.

En ce qui concerne les entreprises de plus de 50 salariés, il y a le plus souvent de vrais échanges en interne. Pour les TPE, le conseiller laisse une carte, en indiquant qu'il est à leur disposition et qu'il peut être contacté car c'est compliqué lors des entretiens professionnels pour l'employeur de parler du CPF, du conseil en évolution professionnelle (CEP) aux salariés, etc. Après vient la difficulté de l'accès à la formation.

F-D : Nous savons que le budget pour financer le CPF de transition professionnelle sera de 20 millions d'euros. Il faudra certainement penser à ce que Transitions Pro communique sur son existence, son rôle et sa mission.

COMMENT ENVISAGEZ-VOUS ARTICULER LE RÔLE DE TRANSITIONS PRO AVEC LES MISSIONS DES OPCO ?

F-D : Un travail de proximité Transitions Pro/Opcos au travers de leurs observatoires est à bâtrir. Pour faciliter ce travail, je vois une place prépondérante de l'Oref puisqu'on ne pourra pas réunir l'ensemble des Opcos au sein de cette nouvelle commission. Il faut mettre dans la boucle le Carif-Oref, pour inventorier et analyser ces transitions et ces besoins exprimés à travers la remontée des plans de compétences.



Je crois que notre enjeu, que ce soit Transitions Pro ou Opcos, est de répondre à la fois à la demande des salariés, des demandeurs d'emploi, et à ces besoins en compétences flagrants. Les tensions sur les compétences vont s'exprimer différemment avec un environnement complexe qui vient impacter le recrutement, que ce soit la mobilité, l'attractivité. Je pense qu'il y a un tripartisme à co-construire entre les Carif-Oref, les Opcos et Transitions Pro.



POUR CELA, QU'EN SERAIT-IL DE L'ACCÈS ET DE L'EXPLOITATION DES DONNÉES ET INDICATEURS ÉLABORÉS PAR LES OBSERVATOIRES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ?

J.P-C : Les branches professionnelles ont leurs observatoires. Transitions Pro couvre l'interprofession. Nous avons pointé les difficultés pour exploiter sur les territoires les données des observatoires de branches. Je pense que la loi va permettre que les données soient plus exploitables. C'est ce qui est affiché normalement.

F-D : Aujourd'hui, nous avons besoin de l'Oref pour la réalisation de travaux qui reprennent des données homogènes

Si on veut que le territoire, et c'est tout le rôle des Opcos, fasse émerger le besoin à travers le plan de développement des compétences, il va bien falloir qu'à un moment donné il y ait un réceptacle, qu'une information générale soit donnée par un des acteurs en région.

Cette information servira aussi à l'Etat et à la Région pour décliner un schéma de l'alternance, un programme régional de formation etc. Depuis janvier 2019, nous sommes, partenaires sociaux, en train d'examiner les dossiers de Transitions Pro, nous avons donc déjà une année d'exploration. Nous avons déjà matière à évaluer pour optimiser une méthode de travail sur l'année 2020.

COMMENT LES CHOSES PEUVENT FONCTIONNER DANS LE CADRE DU QUADRIPARTISME ?

J.P-C : Dans le schéma, Transitions Pro est légitime à demander à travailler avec les Opcos sur un territoire pour répondre à ses missions. Par contre, dans l'exploitation des données, nous aurons besoin du Carif-Oref. Le but n'est pas de recréer un observatoire de plus. Nous sommes légitimes, partenaires sociaux, à demander ces informations.

Les travaux du Carif-Oref permettront à l'Etat, à la Région et aux bassins d'emploi au sein des comités d'animation territoriale emploi formation (Catef), de les utiliser. A travers les Opcos et les Transitions Pro, on doit être en capacité de produire des informations qui peuvent servir à l'Etat et la Région. Ce qui, entre autres, légitime aussi les partenaires sociaux au sein du Carif-Oref.

Aujourd'hui les données ont une grande valeur pour l'économie. Les partenaires sociaux n'ont pas la capacité de financement au-delà de la contribution annuelle auprès du Carif-Oref mais ils ont une capacité à fournir des données et ça c'est de la valeur.

F-D : C'est aussi à Transitions Pro de travailler sur l'émergence de tendances liées aux marchés des entreprises sur les territoires. Nous avons des métiers plus ou moins attractifs et en même temps des métiers plus ou moins porteurs. Ces phénomènes sont en lien parfois avec l'attractivité des territoires, la mobilité des individus, l'orientation.

Transitions Pro peut contribuer à faire émerger d'autres indicateurs plus qualitatifs pour anticiper les besoins. Des bilans de Transitions Pro seront présentés annuellement et remis aux institutions.

COMMENT POURREZ-VOUS VOUS ASSURER QUE LES INTERMÉDIAIRES QUE SONT LES OBSERVATOIRES RÉGIONAUX EMPLOI FORMATION, PUISSENT DISPOSER DE CETTE DONNÉE POUR RÉPONDRE À VOS ATTENTES ? IL Y A UN ÉCHELON, UN MAILLAGE À CONSTRUIRE.

F-D : Au sein du Coparef, les partenaires sociaux ont toujours eu le souci des données socio-économiques. Mais ces données ne satisfaisaient pas parce que trop statiques. Nous avons amorcé un travail de données socio-économiques dites dynamiques. Ces travaux ont été conservés. Nous n'avons pas fermé le chapitre.

Nous avons travaillé avec un cabinet qui a montré à la fois les limites et le champ des possibles. Nous avons une connaissance des données qui nous permettent de rentrer dans une logique dynamique de prospective. La donnée est une chose, mais comment peut-on faire émerger des tendances ? Travailler davantage sur le qualitatif, sur des études de tendances comme cela a été réalisé avec l'Oref sur l'étude « Activités innovantes et métiers émergeants » et sur l'étude « Silver économie ». Ceci a permis aux partenaires sociaux d'objectiver leur choix lors de leurs obligations jusqu'en 2018. On a ainsi vu que le numérique n'était pas le « chamboule tout », mais un élément qui apportait des grandes mutations au sein des familles de métiers et donc qui modifiait les référentiels de compétences et de certifications.



De mon point de vue, c'est ainsi qu'il faut aborder les choses. D'où viendront les nouvelles tendances ? Elles vont venir de nos territoires, avec les acteurs du territoire. Elles vont venir de la parole des salariés et des chefs d'entreprise au regard des nouveaux marchés.

J.P-C : Le partage des données est une des difficultés que nous avions pointées au niveau des observatoires de branches. Transitions Pro aura un rôle important de faire le lien pour permettre d'accéder à ces données. C'est ce que la loi rappelle dans les missions de Transitions pro.

Je pense que la loi de sur ce champ permet de bien identifier la nécessité de cette observation et son exploitation sur le territoire. Actuellement, les structures qui font de l'observation sur les territoires ne communiquent pas toujours ensemble.

Pour lier des partenariats avec les Opcos, il faudra y voir clair sur les gouvernances au niveau régional.

Nous aurons des responsables d'Opcos en région mais le travail au niveau des partenaires sociaux, est à établir.

QUE POUVEZ-VOUS DIRE SUR LES EMPLOIS TRANSVERSAUX QUI COUVRENT PLUSIEURS OPCO ? UN SALARIÉ AVEC UN PROJET VALIDÉ OU UNE FORMATION ÉMANANT D'UN OPCO PEUT TRÈS BIEN IN FINE S'INSÉRER DANS UN EMPLOI DÉPENDANT D'UN AUTRE OPCO.

J.P-C : Les métiers de maintenance ou des opérateurs de production, par exemple, n'appartiennent pas à une branche particulière.

F-D : Les compétences transverses sont un des enjeux de cette réforme. La prise en compte de la compétence transverse et de son observation au sein des Opcos devraient réinterroger les référentiels de certification.

Propos recueillis par **Luc Chevalier**
(Carif-Oref de Normandie)



COMPETENCES



Les opérateurs de compétences (Opcos) : état des lieux

Depuis le 1^{er} avril 2019 et leur agrément par l'État, 11 opérateurs de compétences (Opcos) ont remplacé les 20 Opcas qui géraient les fonds de la formation professionnelle continue depuis 2011 et la mise en œuvre de la loi du 24 novembre 2009.

Depuis la loi du 5 mars 2014, ces 20 organismes paritaires géraient également, pour partie, la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel va bien au-delà d'une simple réduction du nombre de ces opérateurs paritaires. Si la forme des Opcos reste paritaire, la loi modifie significativement leurs missions, leur positionnement et leurs ressources.

LE RÔLE DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCE

Les Opcos ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - ◆ établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - ◆ déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - ◆ les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée).

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - ◆ d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - ◆ d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- de promouvoir la réalisation de formation en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises.

UNE PÉRIODE DE TRANSITION

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf ou la Mutualité sociale agricole (MSA), et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, les Opcos sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les Opcos s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

LES 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Cet état des lieux (voir les pages suivantes) a été réalisé pendant une période transitoire qui voit les Opcos se mettre en place. Certains sont déjà en ordre de marche. D'autres ont confié à d'anciens Opcas qui les composent la mission d'agir pour leur compte.



entretien : précisions



Opcommerce

Commerce (vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros, vente à distance, grande distribution, etc.)

L'opcommerce reprend, totalement ou partiellement les champs d'intervention des Opcas suivants : Forco, Agefos-PME, Fafsea et Intergros.

Opcas préfigurateurs : Forco

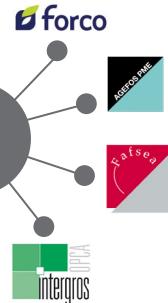


Opérateur de compétences

19 BRANCHES PROFESSIONNELLES

90 000 ENTREPRISES

1,7 million DE SALARIES



Atlas

Services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts comptables et commissaires aux comptes, etc.)

Atlas reprend, totalement ou partiellement les champs d'intervention des Opcas suivants : Opcabaia, Actaliens, Agefos-PME, Fafiec, Opcalia.

Opcas préfigurateurs : Fafiec et Opcabaia



45 BRANCHES PROFESSIONNELLES

110 000 ENTREPRISES

1,5 million DE SALARIES



Opco des entreprises de proximité

Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)

L'Opco des entreprises de proximité reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : Actaliens, Agefos-PME, Fafsea, Opcalia et Opcalim.

Opcas préfigurateurs : Actaliens et Agefos PME

54 BRANCHES PROFESSIONNELLES

502 000 ENTREPRISES

4,9 millions DE SALARIES



entretien : précisions



Afdas

Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement

Afdas reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : Afdas, Fafih, Opcalia, Uniformation.

Opcap préfigurateur : Afdas

Afdas.

 **45** BRANCHES PROFESSIONNELLES

 **69 900** ENTREPRISES

 **613 000** SALARIES

Afdas.

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

uniformation

fafih



Uniformation Opco de la cohésion sociale

Économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualité, etc.)

L'Opco de la Cohésion sociale reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : Uniformation et Fafsea.

Opcap préfigurateurs : Uniformation

 **uniformation**

 **22** BRANCHES PROFESSIONNELLES

 **58 000** STRUCTURES

 **1,19 million** DE SALARIES

Fafsea

uniformation



Opco Santé

Santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail interentreprises, etc.)

L'Opco Santé reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : Unifaf, Actaliens et Opcalia.

Opcap préfigurateur : Unifaf

 **OPCO SANTÉ**

 **8** BRANCHES PROFESSIONNELLES

 **11 000** STRUCTURES

 **1 million** DE SALARIES

unifaf

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

ACTALIENS
Le nouveau nom de l'Opco Actaliens





Akto - Entreprise à forte intensité de main d'oeuvre

Propreté, activité du déchet, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, enseignement privé, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.

Akto reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : FAF-TT, Fafih, Actaliens, Opcal Transports et services, Opcalia, Agefos-PME et Intergros.

Opcas préfigurateurs : FAFIH, Intergros, Faf.TT et Opcalia



32 BRANCHES PROFESSIONNELLES

300 000 ENTREPRISES

4 millions DE SALARIES



Ocapiat

Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)

Ocapiat reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opcas suivants : Fafsea, Opcalim, Agefos-PME et Intergros.

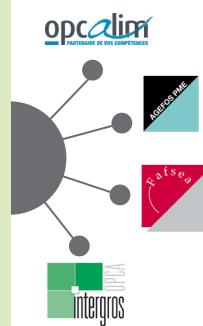
Opcas préfigurateurs : Fafsea et Opcalim



49 BRANCHES PROFESSIONNELLES

183 000 ENTREPRISES

1,3 million DE SALARIES



entretien : précisions

Opco 2i



Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile...)

Opco 2i reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opca suivants : Opcaim, Agefos-PME, Opca Defi, Opcalia et Opca 3+

Opca préfigurateurs : Opca 3+, Defi et Opcaim



44 BRANCHES PROFESSIONNELLES



100 000 ENTREPRISES



+ de 3 millions DE SALARIES



Constructys - Opco de la construction



Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction

L'Opco de la construction reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opca suivants : Constructys et Intergros

Opca préfigurateurs : Constructys



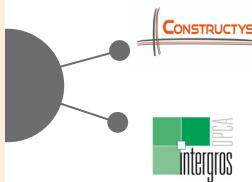
9 BRANCHES PROFESSIONNELLES



230 700 ENTREPRISES



1,216 million DE SALARIES



Opco Mobilités



Services de l'automobile et de la mobilité, transports (transport routier, ferroviaire, aérien, maritime et fluvial, réseaux de transports publics urbains de voyageurs, etc.)

L'Opco Mobilités reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opca suivants : Anfa, Agefos-PME, Opcalia et Opca Transports et services.

Opca préfigurateurs : Anfa et Opca transports et



22 BRANCHES PROFESSIONNELLES



210 000 ENTREPRISES



1,6 million DE SALARIES





à lire

Penser et agir l'orientation au 21^e siècle : de l'élève au citoyen engagé

Damien CANZITI (dir.), collectif d'auteurs, éditions Qui Plus Est, octobre 2019 – 180 p. Centrée sur le développement des personnes, l'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle, vise aujourd'hui tous les individus afin de les préparer à l'entrée dans le monde du travail et à leur assurer une profession décente et des transitions professionnelles optimales par le développement de capacités réflexives, personnelles et professionnelles.



Former demain, utopies, enjeux, tendances

Revue Education permanente, n° 220-221, septembre / décembre 2019 – 245 p. Ce numéro vise à expliciter - au travers de l'analyse de spécialistes du domaine - et à mettre en évidence les tendances et ainsi à engager des déplacements dans les habitudes de penser et d'agir. Que sera demain la formation des adultes ? Dans un contexte de profondes mutations - culturelles, politiques, sociales, économiques et juridiques - anticiper n'est pas facile. Multiplication des outils numériques, redéfinition des rôles des formateurs, loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »... Le monde de la formation se transforme, les défis à relever sont de plus en plus nombreux. Praticiens et chercheurs présentent les questions vives, les dynamiques, les environnements, les outils et les idées qui permettent de penser la formation de demain.

Ces ouvrages sont disponibles sur les sites de Caen et de Rouen.



CONVENTION SIGNÉE ENTRE LA DGEFP ET LE RÉSEAU DES CARIF-OREF

La DGEFP et le réseau des Carif-Oref ont signé en septembre dernier une nouvelle convention dotée de moyens financiers supplémentaires, à hauteur de 500 000 euros annuels.

L'objet principal est de conforter ou de faire évoluer les modalités de réalisation des obligations du réseau, compte tenu des récentes évolutions législatives.

Deux d'entre elles sont à mettre en œuvre d'ici fin 2019 :

1- Garantir le fonctionnement de la chaîne de production de l'information sur l'offre de formation professionnelle continue issue des achats publics à destination des demandeurs d'emploi, afin d'alimenter les réseaux de conseil en évolution professionnelle, les réseaux participant aux services publics régionaux d'orientation, les autres réseaux en charge de missions d'accueil, d'information et d'orientation.

2- Impulser et relayer, au sein du réseau des Carif-Oref, une nouvelle dimension de la collecte, de la qualification et de la diffusion de l'offre de formation professionnelle en apprentissage, qui devra être opérationnelle au 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la production des évolutions réglementaires nécessaires à la définition de cette mission d'intérêt général.

En parallèle, deux annexes sont à investiguer pour stabiliser la future convention 2020 :

1- Recueillir et analyser la situation et la capacité de chacun des Carif-Oref à définir un socle commun de contributions homogènes, destiné à accompagner l'Etat et ses services, les Régions, les acteurs et opérateurs publics intervenant dans les champs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

2- Rédiger une analyse détaillée de l'offre de service nationale que le réseau, s'appuyant sur les Carif-Oref, pourra proposer à l'Etat et ses services, dans le but de prendre acte d'une part, des évolutions induites par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et d'autre part, des impacts du plan d'investissement dans les compétences (Pic) et notamment des pactes régionaux conclus pour contribuer à la transformation du système de formation professionnelle.



à lire

La formation professionnelle I

Les obligations des employeurs
Revue Liaisons Sociales Les Thématiques, n° 70, juillet 2019 - 90 p.

La loi Avenir professionnel a réformé les différents dispositifs permettant aux salariés d'accéder, de leur propre initiative, à la formation, au nombre desquels le compte personnel de formation (CPF) tient désormais un rôle majeur. Ce dernier permet aux salariés de mobiliser à leur initiative les droits à formation acquis tout au long de leur carrière en vue d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle, droits qui peuvent être éventuellement abondés, notamment par l'employeur.

Le législateur a renforcé le dispositif non seulement en convertissant en euros les droits inscrits sur ce compte qui étaient jusqu'alors décomptés en heures, mais également en simplifiant les modalités de mise en œuvre de ce compte.

Le rôle du conseil en évolution professionnelle est également renforcé afin d'accompagner au mieux les salariés dans la construction de leur projet professionnel. À côté des dispositifs déjà existants tels que le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), le projet de transition professionnelle remplace dorénavant l'ancien congé individuel de formation (Cif).

Un point spécial sur la réforme de l'apprentissage est également proposé.

Disponible sur le site de Rouen.



à lire

L'hospitalité
Revue Diversité, n° 196,
septembre / décembre 2019
141 p.

Ce numéro propose d'explorer ce que recouvre le terme « hospitalité » grâce à des entretiens de personnalités du domaine de l'éducation, d'analyses de chercheurs, de récits d'expérience d'acteurs de terrain.



Disponible sur le site de Rouen.

Pour emprunter les ouvrages, cités dans ce document, 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

LES CARIF-OREF À LA CROISÉE DES POLITIQUES PUBLIQUES EMPLOI FORMATION

Les 9, 10 et 11 octobre 2019, le réseau des Carif-Oref organisait ses rencontres annuelles à Lille autour du thème de la « mobilisation des Carif-Oref dans le nouveau paysage de la formation ».

Les débats ont démontré que la réforme de 2018 renforce à la fois leur rôle et la nécessaire transformation de leurs services.

Il a été notamment pointé que les Carif-Oref sont indispensables pour la réussite du Pic, qui cible en particulier les publics les plus fragiles (Neet - ni étudiant, ni employé, ni stagiaire - et chômeurs de longue durée) pour un accès réel à l'information, à la formation et à l'emploi. Par ailleurs, avec le transfert aux Régions du volet information pour l'orientation, la loi a renforcé la compétence des conseils régionaux sur la connaissance des métiers et leurs évolutions, la prospective des besoins en compétences et l'information sur l'offre de formation. Les Carif et les Oref, sont naturellement outillés pour contribuer utilement à une telle politique.

Les Carif-Oref, opérateurs régionaux et leur association nationale ont donc leur pierre à apporter à la réussite de la réforme, tant par leurs outils que par leur place dans l'écosystème régional et national. Ceci pour permettre à tous les actifs d'accéder à l'information pour faire du droit à la formation tout au long de la vie une réalité à partir de politiques publiques et paritaires territorialisées et un accompagnement individualisé tant pour l'orientation que pour la définition des parcours de formation.

Le réseau des Carif-Oref



La formation professionnelle II - L'accès des salariés à la formation
Revue Liaisons Sociales Les Thématiques, n° 71, septembre 2019 – 90 p.

La loi Avenir professionnel a réformé les différents dispositifs permettant aux salariés d'accéder, de leur propre initiative, à la formation, au nombre desquels le compte personnel de formation (CPF) tient désormais un rôle majeur. Ce dernier permet aux salariés de mobiliser à leur initiative les droits à formation acquis tout au long de leur carrière en vue d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle, droits qui peuvent être éventuellement abondés, notamment par l'employeur.

Le législateur a renforcé le dispositif non seulement en convertissant en euros les droits inscrits sur ce compte qui étaient jusqu'alors décomptés en heures, mais également en simplifiant les modalités de mise en œuvre de ce compte. Le rôle du conseil en évolution professionnelle est également renforcé afin d'accompagner au mieux les salariés dans la construction de leur projet professionnel. À côté des dispositifs déjà existants tels que le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), le projet de transition professionnelle remplace dorénavant l'ancien congé individuel de formation (Cif).

Un point spécial sur la réforme de l'apprentissage est également proposé.

Disponible sur le site de Rouen.



Cette brochure complète les documents de référence du Pric normand : **diagnostic régional, cap de transformation, fiches actions.**

Pour prendre connaissance de ces documents et suivre l'actualité du Pric, il est possible de :

- s'inscrire sur la plateforme collaborative du Carif-Oref de Normandie : <https://hub.cariforefnormandie.fr/>

- consulter la page d'actualité de la Dircetce Normandie : <https://bit.ly/2NcGQqA>

- s'inscrire à l'alerte spécifique PROfil d'info du Carif-Oref de Normandie : <https://bit.ly/36uUi0x>



PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES EN NORMANDIE

Le pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric) qui a été signé par l'Etat et la Région Normandie en mars dernier est en cours de déploiement pour la période 2019-2022, à travers de multiples actions.

La Région a publié un document de synthèse pour faire connaître les orientations, la philosophie, les chiffres clés, les enjeux et les axes opérationnels du Pric normand. Le consulter : <https://bit.ly/34wNhl1> Ce document renseigne de manière synthétique sur tous ces éléments afin de mieux faire connaître cette politique mise en place en Normandie.

Six enjeux en Normandie :

- 1 - Analyser en continu les besoins de l'économie pour faire évoluer l'offre de formation
- 2 - Proposer une offre de formation qualifiante adaptée et impliquant les entreprises
- 3 - Repérer et amener les publics à la formation en proposant de nouvelles approches
- 4 - Adapter l'offre de formation pour que les bénéficiaires du Pic acquièrent un socle de compétences
- 5 - Proposer des parcours intégrés et sans rupture adaptés aux publics cible du Pic
- 6 - Moderniser les contenus et les modes de mises en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les parcours

Le Carif-Oref de Normandie apporte son appui sur différents volets :

- Le programme de professionnalisation est amplifié et propose des actions spécifiques
- La mise en place d'indicateurs afin de faciliter le suivi des entrées en formation, avec un angle spécifique « publics Pic »
- Une contribution sous forme de veille au groupe de travail « séniors »
- L'appui à la production de documents d'information et vidéos qui constitueront un kit illettrisme et la présentation de ce kit dans les Catef
- L'animation de l'espace collaboratif dédié
- De nouveaux projets pour cette fin d'année et le 1^{er} trimestre 2020 : état des lieux du secteur de la formation dans le cadre de l'accompagnement de la branche concernée, la mise en place d'une cellule de veille concernant les transformations pédagogiques et de l'offre de formation, l'appui à la mise en place d'un événement, premier rendez-vous annuel du Pric (prévu le 3 décembre) pour les professionnels : « Objectif compétences : un parcours pour chacun » (voir ci-contre).

« OBJECTIF COMPÉTENCES : UN PARCOURS POUR CHACUN »

La Région Normandie organise le 3 décembre 2019 un deuxième séminaire dédié au pacte régional d'investissement dans les compétences.

Dans la continuité de la rencontre du 12 novembre 2018, qui avait permis de recueillir les propositions de la communauté emploi formation normande pour contribuer à la rédaction du pacte régional, la Région Normandie organise cette année un séminaire intitulé :

« Objectif compétences : un parcours pour chacun ».

En présence d'Hervé Morin, président de Région, de David Margueritte, vice-président chargé de l'orientation et du développement des compétences et de Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Consacrée au parcours du bénéficiaire, cette journée proposera des temps d'échanges et de réflexion animés par des théoriciens et des professionnels de l'orientation et de la formation pour réfléchir conjointement aux conditions de réussite inhérentes aux trois temps d'un parcours :

Orientation,
Formation,
Emploi.



EN REGION

Informier, accompagner, décloisonner : trois priorités pour l'orientation en Normandie
Ceser Normandie,
10 octobre 2019 - 47 p.

Baromètre des affaires : l'économie normande rebondit au 1^{er} semestre 2019
CCI Normandie, Revue CCI
Observatoires n° 20,
septembre 2019 - 8 p.

Travail temporaire : les chiffres clés 2018 en Normandie
FAF-TT, septembre 2019 - 5 p.

De nombreux départs à la retraite en Caux Seine agglo : un enjeu pour le renouvellement des compétences

Insee Normandie, Revue Insee
Analyses Normandie, n° 66,
septembre 2019 - 4 p.

Des conditions d'emploi favorables dans les complexes portuaires de Rouen et du Havre
Insee Normandie, Revue Insee
Analyses Normandie, n° 63,
juillet 2019 - 4 p.

Diagnostic social infra-urbain et des quartiers prioritaires de la Métropole Rouen Normandie
Insee Normandie, Revue Insee
Dossier Normandie, n° 14,
juin 2019 - 56 p.

Quel est l'impact économique du logement social pour les entreprises du bâtiment en Normandie ?
Cerc Normandie, mars 2019
16 p.

A retrouver sur
notre site PROfil d'info
<https://www.profilinfo.fr>
rubrique « études régionales »

JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETRISME (JNAI) 2019 UNE FORTE MOBILISATION DES ACTEURS NORMANDS

Lors de l'édition 2019 qui s'est tenue du 8 au 15 septembre, les acteurs normands se sont encore fortement mobilisés et sont de plus en plus nombreux à se rassembler autour de la problématique de l'illettrisme. La dynamique ne faiblit pas et les acteurs rivalisent de projets innovants et ambitieux. Cette année, 113 actions ont été labellisées en Normandie sur les 530 au niveau national.

Portées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et ses partenaires, les JNAI mobilisent depuis six ans au mois de septembre les acteurs de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme à travers la France.

Cette dynamique collective contribue chaque année à changer le regard sur les personnes confrontées à l'illettrisme, et à réaffirmer qu'il ne s'agit pas d'une fatalité, que l'on peut réapprendre à tout âge et que des solutions de proximité existent.

L'édition 2019 a vu se mobiliser de nouveaux acteurs, tels que les jeunes reporters du journal *Globules* de Rouen. D'autres modalités pédagogiques et innovantes telles que les *escape games* ont également été testées, à l'instar de l'Infrep de Cherbourg et d'Alfa à Vernon sur les compétences Lire, Ecrire, Compter ou de l'agence Pôle emploi d'Hérouville-Saint-Clair. Le centre de ressources illettrisme du Carif-Oref de Normandie proposera prochainement le bilan des JNAI 2019.

Notre zoom sur les JNAI sur le site PROfil d'info (août 2019) :
<https://bit.ly/2ox4gNW>

Une campagne de communication 100 % normande

Cette année, l'ANLCI a choisi la région Normandie pour illustrer la campagne 2019. Des personnes accompagnées par Acsea Formation à Lisieux, La Boîte aux lettres à Alençon, l'Enefa à Hérouville-Saint-Clair et l'Epide à Alençon sont les acteurs de la campagne.



Contact : Jean-Philippe Mercier
mail : jpmmercier@cariforefnormandie.fr

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.

Défense - sécurité en Normandie

Nadine DUDOUBLE, Céline VATINEL, Carif-Oref de Normandie, Cité des métiers de Normandie, Flash métiers, n° 18, septembre 2019 – 4 p. + livret de témoignages (4 p.)



Les témoignages :

. Capitaine chef du bureau Armée de terre, Major chef du bureau Armée de l'air et Premier maître du bureau Marine nationale au Centre d'information et de recrutement des forces armées (Cirfa) de Rouen
. Stéphanie, surveillante pénitentiaire de la Maison d'arrêt de Rouen
. Mathilde Ferreira-Rolo, étudiante en Bac pro Métiers de la sécurité.

PRODUCTIONS DU CARIF-OREF

L'activité des organismes de formation en Normandie : bilan 2016 / 2017

Brice LOUVEAU, Carif-Oref de Normandie, octobre 2019 – 7 p.

Ce document présente l'activité des organismes de formation en Normandie en 2016 et 2017 : leur nombre, leur chiffre d'affaires, les financements de la formation, le profil des stagiaires...

Les éléments présentés sont issus des bilans pédagogiques et financiers établis par les dispensateurs de formation déclarés en Normandie auprès du préfet de Région (service régional de contrôle de la Direccce).



Les métiers dans l'intérim en Normandie

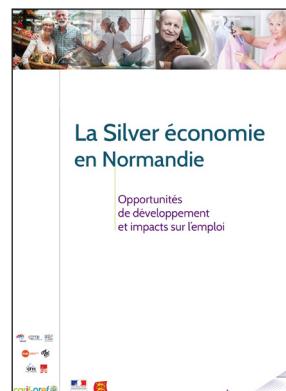
Nadine DUDOUBLE, Céline VATINEL, Carif-Oref de Normandie, Cité des métiers de Normandie, Flash métiers, n° 17, juillet 2019 – 4 p. + livret de témoignages (5 p.)

Les témoignages :

. Frédérique Vacant, déléguée inter-régionale Nord Normandie du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (Faf-TT)
. Catherine Auvray, responsable de l'agence Norman Recrutement au Groupe JTI à Cormelles-le-Royal
. Yasin Basha Fishe, agent magasinier intérimaire au Havre.

La Silver économie en Normandie : opportunités de développement et impacts sur l'emploi

Guillaume FOLLEA, Soline LELIEVRE, Carif-Oref de Normandie, juillet 2019 – 56 p. (rapport final) + 13 p. (synthèse)



La Silver économie est un ensemble d'activités économiques et industrielles qui bénéficient aux séniors. Elles permettent notamment une participation sociale accrue, une amélioration de la qualité et du confort de vie, un recul de la perte d'autonomie voire une augmentation de l'espérance de vie en consacrant aux âgés une place centrale dans notre société.

Cette étude s'intéresse aux opportunités de développement en Normandie des activités liées à la Silver économie et aux impacts sur l'emploi. Pour la réaliser, une enquête a été menée auprès des structures et organismes concernés.

Au sommaire :

- La Silver économie : de l'émergence nationale au territoire régional
- Activités existantes et activités nouvelles
- Evolutions et transformations des compétences
- Portraits métiers et activités innovantes.



Rédaction Virginie déléguée inter-régionale Nord Normandie Faf-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire)

Quel est notre rôle : remplir un rôle d'accompagnement et de soutien temporaire d'activité ou encore créer un emploi saisonnier, un emploi partiel ou encore assurer la formation et la qualification d'une main-d'œuvre. L'intérim, également appelé travail temporaire, est un terme qui englobe plusieurs types de travail temporaire. Nous avons donc plusieurs types de travail temporaire. Nous les secteurs d'activité sont larges de ce type d'emploi.

En Normandie, le recrutement à temps intérim est supérieure à la moyenne nationale. Cela signifie que dans les secteurs les plus utilisés de l'intérim que sont le transport, la logistique, l'industrie et le commerce, l'agriculture et l'artisanat.

Dans cette publication, les métiers de l'intérim se déclinent en deux types : les métiers d'aujourd'hui et les métiers d'aujourd'hui.

Les métiers d'aujourd'hui sont ceux qui sont les plus utilisés et qui sont les plus utilisés de l'intérim que sont le transport, la logistique, l'industrie et le commerce, l'agriculture et l'artisanat.

Les métiers d'aujourd'hui sont ceux qui sont les plus utilisés et qui sont les plus utilisés de l'intérim que sont le transport, la logistique, l'industrie et le commerce, l'agriculture et l'artisanat.



à lire

Les **Seine chiffres-clés** fournissent de manière synthétique et au moyen de données quantitatives les informations majeures d'une étude, d'un dispositif, d'un territoire, etc.

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2018 : suivi à 7 mois
Christèle REBILLON, Carif-Oref de Normandie, Seine Chiffres-clés, n° 13, juillet 2019 - 8 p.

Cette publication présente les principaux résultats de l'enquête Seine portant sur l'insertion professionnelle des apprentis, 7 mois après leur sortie de CFA (cohorte 2018).

Parmi les enseignements de cette étude :

. 36,1 % des jeunes choisissent la poursuite d'études après leur formation en apprentissage. Plus de la moitié le font vers une formation de niveau supérieur tandis que 40,5 % le font pour une formation complémentaire de même niveau.

. L'apprentissage confirme son efficacité dans le processus d'insertion des jeunes dans l'emploi : 73,3 % des jeunes entrant sur le marché du travail sont en emploi 7 mois après leur sortie de formation.



PRODUCTIONS DU CARIF-OREF

Pacte régional d'investissement dans les compétences : le diagnostic Carif-Oref de Normandie, avril 2019 60 p.

Document élaboré par l'équipe projet en charge de l'élaboration du Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pacte) en Normandie. Réalisé par le Carif-Oref de Normandie, il s'appuie sur les contributions de la Direccte, de la Région Normandie, de Pôle emploi et de l'Animation régionale des Missions locales (ARML). Celui-ci complète le diagnostic réalisé dans le cadre du Contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) normand.



Au sommaire :

- Cadrage socio-économique de la Normandie
- Les publics vulnérables dans les territoires normands
- L'action publique dans les territoires normands : l'offre de formation
- Conclusion et principaux enseignements.

Retrouvez l'intégralité de ces documents sur le site du Carif-Oref de Normandie :
<https://www.cariforefnormandie.fr>
(rubrique « Nos productions »)



Les **Repères emploi-formation**, en quatre-pages ou six pages, apportent des éléments chiffrés et les résultats de travaux de la mission Observer :

Les chiffres clés de la VAE en Normandie 2018, Carif-Oref de Normandie Christèle REBILLON, Carif-Oref de Normandie Repères emploi-formation, n° 34, juin 2019 - 4 p

Synthétisant les résultats des données de consolidation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en Normandie, ce document s'attache à présenter les trois étapes d'un parcours VAE : l'entretien conseil PRC, la recevabilité et le passage en jury.

L'année 2018 est marquée par une forte augmentation des personnes accueillies dans les PRC normands : 5 543 entretiens ont été dispensés (augmentation de 16 % par rapport à 2017). Concernant les dossiers de recevabilité, 3 234 dossiers ont été déposés, contre 3 202 un an plus tôt. A noter en 2018 : la forte baisse des passages en jury, à mettre en lien avec une diminution des passages en jury chez les trois des plus importants certificateurs normands : la DRDJSCS Sanitaire et social, le Dava de Caen et la Direccte.



L'offre d'information en ligne du Carif-Oref



<http://www.cariforefnormandie.fr>

Le site du Carif-Oref de Normandie

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



<http://www.profilinfo.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, une lettre d'information hebdomadaire, des alertes d'information thématique ou territoriale et une base documentaire.



<https://normandie.cleor.org>

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.

Le site de l'animation territoriale en Normandie

Au service des acteurs emploi-formation 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>

