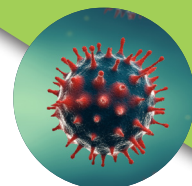


le mag

Numéro 9 - Juillet 2020

 **emploi** formation

sommaire



Edito

Nous avons fait le choix dans ce numéro de réaliser une première analyse des effets de la Covid-19, tout en souhaitant que nos activités respectives, les vôtres comme les nôtres, reprennent progressivement un cadre normal.

Après plusieurs semaines de confinement et d'activité fortement réduite pour de nombreux secteurs, la reprise et la relance de l'activité économique sont essentielles. Si un rebond est mesuré aujourd'hui dans quelques secteurs, c'est à partir de septembre que l'impact de la crise risque de se faire sentir durement. Tout l'enjeu est de trouver la bonne adéquation des temps d'activation des propositions pour un rebond économique avec ceux des effets de la crise.

Cette reprise doit se faire dans le respect de la protection de la santé des salariés à l'aide de protocoles de déconfinement qui sont proposés aux entreprises. C'est le cas dans le secteur de la formation. Il a été particulièrement touché pendant la période écoulée. La réouverture de l'accueil au public des organismes y est conditionnée à la mise en œuvre de mesures strictes de protection sanitaire des personnes accueillies et employées par les structures.

Toutefois, les résultats de l'enquête nationale « Covid-19 et formation à distance » montrent qu'en Normandie, sur 636 structures de formation qui ont répondu, 47 % d'entre elles ont réussi à maintenir leur activité de formation durant cette période de crise. Elles ont eu recours à la formation à distance, non sans difficulté pour mobiliser les apprenants, mais elles ont pu s'adapter.

Toute l'équipe du Carif-Oref vous souhaite une agréable lecture de ce numéro et un très bel été.

Luc Chevalier

page 3 Covid-19 :
retour sur son lieu de travail
en toute sécurité

page 6 Pôle emploi :
l'heure est désormais au soutien
à la reprise d'activité

page 10 Covid-19 : une enquête pour appréhender
les effets sur les organismes de formation

entretien page 13 Transitions Pro, nouvel acteur des parcours
professionnels en Normandie

entretien page 17 Covid-19 et professionnalisation :
retours d'expériences sur le tout-à-distance

bloc-notes page 22

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

Site de Caen / siège social
Unicité (bât A) - 10, rue Alfred Kastler
14000 Caen
Tél : 02 31 95 52 00
Site de Rouen
L'Atrium - 115, boulevard de l'Europe
BP 1152 - 76176 Rouen cedex 1
Tél : 02 35 73 77 82

Directeur de la publication - Luc Chevalier
Réalisation - Luc Chevalier, Eudes de Morel, Guillaume Folléa, Valérie Leroy, Elisabeth Marmontel
Maquette, Mise en page - Nathalie Grember.
Crédit photos - Adobe Stock.

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





Covid-19 :

retour sur son lieu de travail en toute sécurité

Après plusieurs semaines de confinement obligatoire, un grand nombre d'entreprises a été, ou est encore, contraint à repenser son organisation sociale et logistique. La reprise d'activité doit pouvoir se faire dans les meilleures conditions possibles, mais le redémarrage des sites et des établissements est à réaliser sous de nouvelles contraintes, particulièrement sanitaires. Il faut aussi prévoir l'après confinement au regard des impacts de celui-ci. Etre accompagné pour réussir cette reprise est une solution proposée par des organismes. L'offre de la société Askott à Caen a permis aux salariés de se retrouver en toute quiétude sur leur lieu de travail, dès lors que les entreprises ont pu reprendre une activité qui tend vers la normalité.

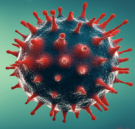
SE FORMER À L'HYGIÈNE ET AUX GESTES BARRIÈRES

Beaucoup de salariés ont travaillé pendant la période de confinement, soit en télétravail, soit en présentiel ; plusieurs ont pu se former à distance grâce au FNE-Formation. Depuis la mi-mai, les salariés confinés retrouvent progressivement leurs locaux professionnels ou le contact avec le public. Il fallait leur apporter de façon simple et précise les éléments de réussite à cette reprise.

Organisme de formation, Askott est expert dans la digitalisation. Il a associé son studio et son expérience technique aux connaissances d'Incendis, structure créée par des pompiers et spécialiste de la sécurité et de la prévention. Un module est né de cette association après quelques jours de travail intensif avec l'objectif de cibler les entreprises souhaitant une reprise d'activité avec des salariés prêts et protégés des risques sanitaires :

Confinement oblige, cette formation a été prévue entièrement à distance pour un parcours pédagogique d'une durée d'environ deux heures quarante. Elle inclut des vidéos, des diaporamas commentés, mais aussi des quiz et des tests qui permettent de valider les acquis et délivrer une attestation de formation.

**LE PROGRAMME DE
L'ACTION DE FORMATION**
« COMMENT REPRENDRE VOTRE
ACTIVITÉ APRÈS LE CONFINEMENT » :



- . Qu'est-ce qu'un virus ?
- . Covid-19, mode de transmission
- . Contamination, symptômes, diagnostic, traitements
- . Que faire en cas d'apparition des symptômes sur le lieu de travail ou à domicile
- . Porter secours
- . La réglementation, droits et obligations de l'employeur, du salarié
- . Le document unique d'évaluation des risques
- . Mesures de prévention en entreprise et gestes barrières : techniques et conseils
- . Lavage des mains
- . Le port du masque
- . Le port des gants
- . A mon domicile
- . Quiz
- . Foire aux questions et liens utiles

Présentation vidéo de la formation :
<https://vimeo.com/417192808/9b59813a66>



**Comment reprendre
votre activité
après le confinement**



Plusieurs entreprises ont bénéficié de la formation depuis sa mise en œuvre opérationnelle début mai. Cyrille Chartreau, le fondateur d'Askott, indique que plusieurs entreprises de différents secteurs (Agence de sûreté de nucléaire, Biocombustibles, Normandie Aménagement, Thalazur, Edifides...), d'agences d'emploi (Dynamia, Actif-Dynamic, Atouts faire) ainsi que de nombreuses crèches normandes et sarthoises ont fait appel à ses services. Ce qui représente plus de 300 salariés formés.

UN PACKAGE DE 33 FORMATIONS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR STRATÉGIE ET LEUR MANAGEMENT POST-CONFINEMENT

La pandémie Covid-19 et le confinement ont plongé la population dans un isolement et une inquiétude collective sans précédent. Cette phase a pu générer un stress post-traumatique inévitable, plus ou moins aigu selon les capacités de chacun à gérer les imprévus.

Dès le retour au travail post-confinement, les entreprises ont dû faire face à une gestion particulière du stress et des risques psychosociaux (RPS), auprès de leurs salariés. En l'absence d'actions de prévention, on pourrait observer une augmentation de troubles des salariés et d'impacts négatifs pour la performance de l'entreprise.



Les entreprises ont besoin ainsi de lignes directrices pertinentes pour orienter au mieux les plans d'actions de prévention des troubles chez leurs salariés. Elles doivent également évaluer le retour sur investissement des actions mises en place afin d'identifier les leviers d'action coût-efficacité. Les managers doivent avoir une vision globale de la démarche à adopter pour prévenir des troubles éventuels, afin de réduire le lourd fardeau sanitaire et économique de la pandémie.

Pour faire face à ces enjeux, Askott a développé un catalogue de trente-trois formations en s'appuyant sur un réseau d'experts et ainsi faire profiter les entreprises locales de ce qui est fait dans les grands groupes.



S'INSCRIRE AUX FORMATIONS CONFINÉES :

<https://bit.ly/Formations-confinées>

CONTACT :

Askott
7 rue Alfred Kastler
14000 Caen
tél. 09 52 94 54 20
contact@askott.fr
<https://www.askott.fr>

Plusieurs actions de sept à quatorze heures pour dix / douze personnes répondent à ces attentes telles que :



*Optimiser son efficacité
organisationnelle en
télétravail*



*Manager à distance
avec les outils digitaux*



*Bien vivre les changements
et contraintes actuels*



*Connaître et réguler
ses émotions, anticiper
et gérer le stress*



*Retrouver du bien-être
en entreprise*



*Manager le retour
à son poste*



etc



Luc Chevalier
(Carif-Oref de Normandie)



Pôle emploi :

l'heure est désormais au soutien à la reprise d'activité

Pendant le confinement lié à la crise sanitaire Covid-19, le service public pour l'emploi ne s'est jamais interrompu et a continué à assurer ses activités aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des entreprises. Il continuera à les soutenir dans les mois à venir. Le défi à relever est d'ampleur, la région vit une période difficile pour l'emploi, avec une augmentation de 24,9 % des demandeurs d'emploi normands de catégorie A en un an. Mais, avec l'appui de ses partenaires, Pôle emploi s'engage à accompagner la reprise de l'activité et à permettre à tous d'en bénéficier.

LA CONTINUITÉ DES SERVICES ASSURÉE PENDANT LE CONFINEMENT

En seulement quelques semaines, la crise sanitaire a bouleversé le marché du travail. Pôle emploi s'est adapté rapidement pour assurer la continuité de ses activités auprès des demandeurs d'emploi et des recruteurs. L'ensemble de ses conseillers s'est mobilisé pour accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises et répondre à distance à leurs questions et à leurs besoins avec notamment sur pole-emploi.fr, une foire aux questions « On est là pour vous ! Les réponses à toutes vos questions ». Plus de 270 000 mails ont été envoyés aux demandeurs d'emplois et 306 000 SMS.

L'ensemble des actions et les informations de Pôle emploi Normandie a été relayé en continu auprès de l'Etat, des collectivités territoriales, des élus, des partenaires de l'emploi et de la formation, des partenaires sociaux et sur les réseaux médiatiques.

Au terme de deux mois de confinement, le bilan est aussi positif qu'il peut l'être dans ces circonstances : la mobilisation collective des agents de Pôle emploi Normandie a permis d'assurer l'indemnisation des demandeurs d'emploi, de répondre aux situations d'urgence et le lien avec les demandeurs d'emploi et les entreprises n'a jamais été interrompu.

Après le 18 mai, les agences de Pôle emploi ont repris l'accueil sur rendez-vous dans des conditions sanitaires permettant d'assurer la pleine protection des usagers et des agents. Le 2 juillet a marqué une nouvelle étape

avec l'ouverture au public sans rendez-vous le matin et la reprise des prestations collectives dans des modalités adaptées aux conditions sanitaires.

150 NOUVELLES FORMATIONS À DISTANCE SUR LES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Ces dernières semaines ont été aussi source d'innovation dans des délais records, avec notamment la mise en place de 150 nouvelles formations à distance sur les métiers qui recrutent. Totalement gratuites et rémunérées, elles sont proposées par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi, depuis le 26 mars dernier.



Ces formations sont venues compléter celles de la Région.

Depuis leur domicile, les demandeurs d'emplois peuvent accéder à ces formations sur le site pole-emploi.fr. Elles concernent, notamment, les métiers de bouche, du numérique, de la vente et du marketing, du bâtiment, du commerce ou encore la création d'entreprises. De nouvelles formations sont amenées à rejoindre cette liste.

Les formations prévoient un appui pédagogique et des échanges avec le formateur très réguliers. Elles débutent par des apprentissages qui peuvent être faits à son domicile. Ensuite, les gestes professionnels s'acquièrent et se testent pendant un stage en entreprise qui se déroulent plus tard.

LES OFFRES SAISONNIÈRES SUR LE SITE « MOBILISATION EMPLOI »

Sous l'égide du ministère du Travail, Pôle emploi a lancé la plateforme « Mobilisation emploi » (<https://mobilisationemploi.gouv.fr>) qui permet d'accompagner les entreprises des secteurs prioritaires confrontées à des besoins de recrutement pendant la période de confinement. Cette plateforme est accessible aux demandeurs d'emploi et aux salariés en activité partielle depuis le 2 avril 2020. Les candidats peuvent consulter les offres directement. La plateforme a été créée pour faciliter la mobilisation exceptionnelle pour l'emploi et permettre aux travailleurs de se porter candidat dans les secteurs « essentiels » : médico-social, agriculture, agroalimentaire, transports, logistique, aide à domicile, énergie, télécoms. La plateforme accueille 12 200 offres d'emplois à ce jour.

Depuis le début du mois de juin, toutes les offres en contrat saisonnier sont diffusées sur ce site gouvernemental en complément de la diffusion sur le site www.pole-emploi.fr. Pôle emploi, avec ses partenaires que sont le Centre régional information jeunesse (Crij) de Normandie et le Crous, œuvre pour que les offres saisonnières bénéficient d'une visibilité accrue. Chaque offre proposée par le Crij est diffusée sur le site [pole-emploi.fr](https://www.pole-emploi.fr), le site gouvernemental « Mobilisation emploi », le site du Crij et les sites partenaires de Pôle emploi.

De plus, le 30 juin, le Préfet de région, Pôle emploi et Action Logement ont signé une convention favorisant la mobilité résidentielle des demandeurs d'emplois.



25 000 OFFRES D'EMPLOI DISPONIBLES EN NORMANDIE

Au-delà de ses conséquences sur les organisations et les activités de Pôle emploi, la crise sanitaire a surtout changé la situation du marché du travail. Face à la suspension d'une partie de l'activité économique de notre pays, le recours massif au chômage partiel a permis de préserver de nombreux emplois.

En Normandie, les chiffres du chômage qui viennent d'être publiés pour le mois de mai révèlent que le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A recule de 4,4 % en un mois (soit 9 310 personnes) et augmente de 24,9 % en un an (soit +40 160 personnes). La hausse annuelle est importante mais moindre que le mois précédent (+30,2 % en avril).

Cependant, cette augmentation désigne davantage un basculement de demandeurs déjà inscrits à Pôle emploi dans la catégorie C (concernés par des contrats temporaires, type CDD ou intérimaires). Ces personnes qui, du fait du confinement, n'ont pas vu leurs contrats renouvelés. Mais au final, il en résulte globalement une augmentation de 2 % du chômage dans la région. Et cela est surtout dû à une baisse des sorties d'emploi, et non à une hausse des inscriptions.

A l'heure actuelle, il n'est pas constaté de tendance marquée, l'automobile, l'aéronautique et l'hôtellerie-restauration font l'objet d'une attention particulière. En Normandie, 25 000 offres d'emploi sont disponibles. Des filières, telles que l'industrie pharmaceutique ou l'agroalimentaire recherchent des compétences, comme dans les secteurs de l'agroalimentaire, du transport, de la logistique, de l'énergie et des télécommunications ou encore dans ceux de la santé ou de l'aide à domicile dont la demande s'est accrue massivement en raison de la crise.

PÔLE EMPLOI AU SOUTIEN DES PLUS FRAGILES, NOTAMMENT DES JEUNES

La hausse du chômage est importante et l'ampleur des conséquences de la crise sanitaire sur le marché du travail dépendra largement de l'intensité de la reprise d'activité et de notre capacité collective à la soutenir.

Pôle emploi va adapter ses orientations stratégiques et ses priorités à ce nouveau contexte, en lien avec les initiatives prises par l'Etat, la Région et ses partenaires économiques pour répondre aux défis qui s'ouvrent à nous. Pôle emploi devra accélérer la reprise d'emploi des demandeurs d'emploi et accompagner la reconversion de ceux qui travaillaient dans des secteurs désormais en crise et qui ont perdu leur emploi.



Il s'agira également de protéger les plus fragiles, afin d'éviter que la crise ne se traduise par leur exclusion durable du marché du travail, en particulier les jeunes, notamment ceux dont l'arrivée sur le marché du travail à l'automne s'annonce difficile, mais aussi les personnes en situation de handicap, qui risquent de pâtir des moindres perspectives de recrutement. Pour cela, Pôle emploi devra saisir toutes les opportunités de recrutement, en répondant rapidement aux besoins des entreprises dont l'activité reprend.

ACCOMPAGNER LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ, AUX CÔTÉS DES PARTENAIRES

La crise sanitaire met à l'épreuve l'ensemble de la sphère publique et des acteurs de l'emploi. Après une période de confinement où la continuité du service public a été assurée avec le concours des services de l'Etat, de la Région, des Conseils départementaux, des Missions locales et des Cap emploi, l'heure est désormais au soutien à la reprise de l'activité.

Cette nouvelle donne implique une adaptation des organisations et des réponses. En effet, dans une période incertaine, les demandeurs d'emploi et les entreprises que Pôle emploi accompagne, ont plus que jamais besoin de compter sur un service public proche et accessible, ainsi que sur des réponses claires et réactives à leurs questions.

Pour relever ce défi, Pôle emploi continuera à être aux côtés de ses partenaires pour accompagner la reprise de l'activité et permettre à tous d'en bénéficier. Comme l'a déjà enseigné la période du confinement, ces évolutions se traduiront et se combineront dans des configurations très différentes selon les territoires.

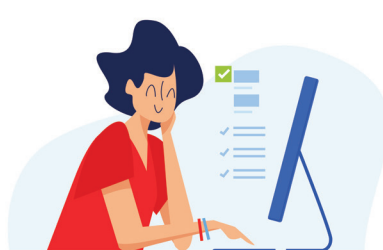
LIENS UTILES :

Pôle emploi
<https://www.pole-emploi.fr>

Plateforme « Mobilisation
exceptionnelle pour l'emploi »
<https://mobilisationemploi.gouv.fr>

Les coopérations locales au sein des comités d'animation territoriale emploi formation (Catef) seront déterminantes.

Le réseau territorial de Pôle emploi avec ses partenaires tentera de comprendre les dynamiques à l'œuvre sur leur territoire, pour identifier rapidement les entreprises en difficulté et celles offrant des perspectives de recrutement afin de répondre au plus vite à leurs besoins. Les agences de Pôle emploi sont plus que jamais présentes pour soutenir leurs partenaires dans l'élaboration et la mise en place de projets locaux et d'actions communes.



Covid-19 :

une enquête pour appréhender les effets sur les organismes de formation

La crise sanitaire et le confinement ont profondément bouleversé le secteur de la formation. Le ministère du Travail a souhaité, via une enquête nationale auprès des organismes de formation, mesurer l'impact de cette crise sur les pratiques et les activités et appréhender leurs besoins. Cette enquête a été mise en œuvre et exploitée par le Réseau des Carif-Oref (RCO). En Normandie, 636 organismes de formation y ont répondu.

Précision : certains résultats présentés ici sont issus de l'exploitation intermédiaire de l'enquête. Ils peuvent connaître quelques variations très minimes par rapport aux résultats définitifs sans aucune conséquence sur les ordres de grandeur.

UNE ENQUÊTE NATIONALE MENÉE PAR LE RÉSEAU DES CARIF-OREF

Alors que la lutte contre la propagation du virus Covid-19 a requis la suspension jusqu'au 11 mai 2020 de l'accueil en formation au sein des établissements, le déploiement massif de modalités de formation à distance est apparue comme une réponse concrète pour garantir la continuité pédagogique de toutes les formations qui pourraient s'y prêter. Dans ce contexte, le ministère du Travail et Régions de France ont souhaité faire le point sur la situation de l'ensemble des établissements de formation et CFA, ainsi que sur les solutions et ressources dont ils disposaient pour assurer des formations à distance et leurs besoins non couverts à date.

Cette enquête visait d'une part à identifier les éventuelles mesures permettant aux établissements de formation et aux CFA de traverser cette crise en proposant à leurs apprenants les meilleures solutions possibles et d'autre part à repérer les leviers possibles à activer pour préparer l'après-crise. En ligne, auto-administrée, elle s'adressait aux établissements de formation et aux CFA recensés par les Carif-Oref ou proposant des formations sur l'application « Mon compte formation ». Elle les questionnait sur leur situation au 16 mars 2020 et leur vision de l'avenir. Elle a été administrée entre le 7 avril et le 6 mai 2020. Les résultats portent sur une base de 14 374 répondants en France métropolitaine et territoires ultramarins, soit un taux de réponse de 39,9 %. Ces résultats ont été redressés en fonction de caractéristiques des établissements de formation au 16 mars 2020.

L'enquête précise le profil des établissements de

formation et des CFA, appréhende la continuité pédagogique mise en place, mesure l'impact de la crise sanitaire sur les structures et les apprenants, présente les modalités de mise en œuvre du maintien de l'activité à distance et enfin met en évidence les besoins et les difficultés.

L'enquête a fait l'objet d'un traitement régional dans le but de permettre l'identification des enjeux territoriaux liés aux effets de la crise sanitaire que nous venons de vivre.



EN NORMANDIE, PRÈS DE LA MOITIÉ DES ORGANISMES ONT RÉPONDU À LA CRISE PAR DES MODALITÉS DE FORMATION À DISTANCE

Pour la région Normandie, 636 organismes ont répondu, soit un taux de réponse de 44,3 %, un peu supérieur au taux national (39,9 %). Près de la moitié de ces organismes relèvent de financements mixtes (publics et privés) et 45 % de financements privés uniquement.

46,8 % des organismes de formation normands (tous financeurs) ont déclaré avoir pris des mesures de **maintien ou de poursuites à distance** des actions de formation et 53,2 % ont favorisé la suspension temporaire des activités. Les organismes aux sources de financement mixtes ont davantage pu garantir le maintien ou la poursuite de l'activité de formation par des moyens distanciels que les autres. Ceci semble avoir été plus difficile pour les organismes à financement exclusivement public ou exclusivement privé.

La nature des formations délivrées conditionne largement les possibilités ou non de maintien à distance. Davantage qu'au niveau national, les établissements normands qui ont suspendu tout ou partie de leurs activités ont fait part de difficultés liées à la nécessité de la présence d'éléments physiques (plateaux techniques) et du présentiel (gestes professionnels) pour le suivi des formations. Les autres difficultés énoncées ont porté sur le manque de ressources pédagogiques et techniques pour la mise en œuvre d'actions à distance.

Avant le 16 mars, 38 % des établissements normands (qu'ils aient ou non maintenu tout ou partie de leur activité) ne réalisaient aucune action de formation à distance, soit moins que ce qui a été constaté à l'échelle nationale où 52 % des établissements étaient dans ce cas.



L'effort d'adaptation des établissements a été marquant puisque 50 % de ceux qui ont maintenu tout ou partie de leur activité ont « basculé » après le 16 mars au moins 75 % de leurs formations vers des modes distanciels et 20 % la totalité de leur offre. 59 % des établissements ont déclaré que les trois quarts de leurs apprenants au moins ont été en capacité de suivre ces formations à distance, soit une proportion supérieure au niveau national (55 %).

Avec ces nouvelles modalités, la mise en place et l'usage des outils technologiques permettant l'accès à la formation à distance se sont renforcés. Comme pour l'ensemble des entreprises, les établissements de formation contraint de suspendre leur activité en présentiel ont cherché à s'adapter au mieux en privilégiant les outils permettant la poursuite de l'interactivité et des échanges en temps réel. Ainsi parmi les outils asynchrones, les outils de partage de fichiers ont connu un développement important tandis que parmi les outils synchrones, ce sont les solutions collaboratives et surtout les dispositifs de web conférence qui se sont nettement renforcés, ces derniers passant de 31 % avant la crise à 77 % des organismes interrogés. Les dispositifs du type plateforme intégrée ont également connu une augmentation de leur usage (de 49 % à 54 %).

Toutefois, les difficultés ont pu également se trouver du côté des apprenants eux-mêmes et près d'un établissement sur deux a déclaré qu'une partie de son public ne disposait pas de conditions suffisantes pour accéder aux contenus pédagogiques à leur domicile.



LIEN UTILE :

[Les résultats de l'enquête nationale et régionale](#)

L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE AU CŒUR DES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES

Si le contexte a pu précipiter la digitalisation de la formation pour répondre à des situations avec les moyens disponibles, un tel saut technologique suscite d'importants besoins. Ainsi les établissements normands ont été nombreux à citer l'ingénierie pédagogique comme besoin prioritaire : 58 % ont invoqué la mise à disposition de contenus pédagogiques (53 % au niveau national) et 48 % la conception de modèles d'animation pédagogiques. Ont ensuite été cités les outils supports tels que les plateformes intégrées (41 %) ou les outils de web conférence (32 %).

En conséquence, 40 % des structures interrogées ont sollicité la conception de ressources spécifiques pour transformer leur activité, 37 % la scénarisation pédagogique de parcours et 31 % la formation des formateurs. Ces problématiques touchent au cœur de métier des organismes de formation.

Enfin, les organismes de formation ont été invités à se prononcer sur leurs difficultés attendues pour la reprise totale de leurs activités. 65 % d'entre eux ont déclaré la remobilisation des publics comme principal enjeu de la reprise. Ce pourcentage s'élève à 73 % pour les établissements fonctionnant exclusivement avec des financeurs privés. 54 % ont évoqué la remobilisation des entreprises et 47 % les incertitudes sur l'organisation des examens à la sortie du confinement dans un cadre spatio-temporel contraint.

Guillaume Folléa
(Carif-Oref de Normandie)





Transitions Pro, nouvel acteur des parcours professionnels en Normandie



Depuis le 1^{er} janvier 2020, les associations Transitions Pro ont remplacé les Fongecif. Portées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ces commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées notamment de l'examen et de la prise en charge des projets de transition professionnelle des salariés. Nous nous sommes entretenus avec **Jean-Paul Choulant**, président de Transitions Pro Normandie, **Laurent Laouenan**, son directeur, ainsi que **Béatrice Wala**, chargée de communication, pour évoquer les missions, l'organisation, la crise Covid-19, les projets de Transitions Pro Normandie, désormais la dernière structure paritaire interprofessionnelle régionale en Normandie.

1- MESSIEURS CHOULANT ET LAOUEAN, POUVEZ-VOUS NOUS DIRE CE QU'EST TRANSITIONS PRO : SON ORIGINE, SON FONCTIONNEMENT, SES PRINCIPALES MISSIONS ?

Jean-Paul Choulant (JPC) : Transitions Pro est une commission paritaire interprofessionnelle régionale, née à la suite de la réforme de la formation professionnelle traduite par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Il y a une Transitions Pro par région, avec une tête de réseau Certif Pro, interlocuteur du ministère, de la DGEFP et de France Compétences sur les sujets relatifs à la formation. Les Transitions Pro sont agréées par l'Etat et ont récupéré une partie des compétences des anciens Fongecif et des anciens Coparef, dont celles relatives aux certifications CléA par exemple. Plus précisément, les Transitions Pro prennent en charge les dossiers de projets de transition professionnelle (PTP) des salariés. Depuis novembre 2019, elles donnent aussi un avis sur les projets des démissionnaires (voir question 6). Si l'avis est favorable, la personne peut prétendre à une indemnisation par Pôle emploi. La troisième grande mission concerne la délivrance des certifications CléA. On a « délégation » de Certif Pro

« Il y a une Transitions Pro par région, avec une tête de réseau Certif Pro, interlocuteur du ministère, de la DGEFP et de France Compétences sur les sujets relatifs à la formation. »

qui porte la certification CléA, pour à la fois la remise et la promotion de CléA sur le territoire normand. Transitions Pro porte aussi une mission d'analyse et d'observation...

Laurent Laouenan (LL) : Au titre de l'analyse et de l'observation, nous pouvons mentionner la mission de suivi du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les Transitions Pro n'ont plus la mission d'opérateur de CEP, qui était portée par les Fongecif, mais elles ont la

mission d'assurer le suivi de la mise en œuvre et d'en faire un rapport annuel à France Compétences après présentation en Crefop. Nous aurons aussi vocation à observer et à analyser la VAE en région. Sur le champ de la VAE, nous avons une particularité puisque nous sommes la seule région de France à avoir encore un marché « région » sur les points relais conseils (PRC). Nos conseillers VAE interviennent aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des salariés. Et nous participons au groupe de travail national qu'anime Certif Pro sur le suivi de la VAE et notamment le développement de la VAE hybride. Sur ce registre, nous travaillons, en partenariat avec le Rectorat (Dava), sur la mise en place et le repérage de contenus de formation qui pourront être déclinés en blocs de compétences.

« Pour être éligible au PTP, le salarié doit porter un projet visant soit un changement de métier, soit un changement de convention collective, soit un changement de code Naf »

2- COMMENT ÊTES-VOUS ORGANISÉ POUR DÉPLOYER CES MISSIONS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NORMAND ?

LL : Nous avons un siège social situé à Hérouville-Saint-Clair et une deuxième implantation importante à Bois-Guillaume sur les hauteurs de Rouen. Une dizaine de salariés travaille sur chacun de ces deux sites. Il y a également deux permanences, au Havre et à Evreux, avec un binôme, conseiller VAE référent de parcours. Transitions Pro assure également une douzaine d'autres permanences sur le territoire (Lillebonne, Bernay, Fécamp, Pont-Audemer...) pour recevoir les publics. La vraie plus-value est ce maillage territorial, cette proximité de service. L'effectif total est de 26 salariés, dont quatre conseillers VAE (CDI de chantier) et huit référents de parcours.

JPC : Les commissions d'instruction se réunissent régulièrement, une fois par mois, davantage en période estivale pour les rentrées de septembre. Les référents de parcours montent les dossiers qui sont présentés en commission par la responsable d'instruction pour étude. Ce sont des commissions paritaires, comprenant cinq représentants de salariés, cinq d'employeurs. Les personnes reçoivent une notification leur indiquant si le dossier est accepté ou pas. Les personnes pour lesquelles le dossier est refusé peuvent, si elles apportent des éléments nouveaux, faire un recours. C'est une autre commission qui statue alors sur le dossier.

C'est le même processus pour les démissionnaires, sauf que le dossier est transmis par les conseillers en évolution professionnelle. Transitions Pro donne son avis sur le caractère réel et sérieux du projet.

Il existe, enfin, une troisième commission, le jury CléA, qui se réunit toutes les quatre à six semaines. Le jury composé des partenaires sociaux décide ou pas de valider la demande de certification CléA présentée par les organismes évaluateurs. Les dossiers sont déposés par les organismes sur la plateforme CléA, gérée par Certif Pro au niveau national. Une autre commission va se mettre en place autour de l'analyse et de l'observation (une première réunion d'installation s'est tenue le 26 mai), avec la volonté pour les partenaires sociaux d'apporter leur propre analyse et de l'exprimer, dans un certain nombre d'instances régionales (Crefop...) traitant de l'emploi et de la formation en région.

LL : Concernant les financements, nous avons - 50 % de budget par rapport à 2019. Nous sommes passés, à peu près, de 40 millions à 20 millions, en termes de capacité d'abondements financiers sur les dossiers PTP. Cependant, en Normandie, nous bénéficions d'un soutien sans faille de la Direccte Normandie qui va permettre aux Normands de bénéficier des programmes opérationnels pré-existants dans les deux programmes engagés depuis 2014 sur un fléchage de FSE, soit environ 8,5 millions d'euros en 2020 et 2021. Donc nous aurons un budget complémentaire par rapport aux autres Transitions Pro. Sur le principe, cela va conduire à des taux d'acceptation très honorables. Et pour maintenir un nombre important de bénéficiaires, l'enjeu stratégique sera de diminuer les coûts de formation en réduisant les durées, analyser des continuités de parcours, faire appel à la VAE, à CléA... enfin essayer de morceler un petit peu plus les parcours. Les critères d'éligibilité étant plus resserrés, de toute façon, il va falloir travailler autrement dans l'instruction financière. Il faut réduire les parcours pour maintenir un nombre élevé de bénéficiaires.

JPC : Nous avons aussi des partenariats, notamment avec l'Agefiph pour financer le parcours des personnes reconnues « travailleur handicapé » (RQTH). Pour les formations sanitaires et sociales, une convention existe avec la Région qui prend en charge le coût pédagogique de ces formations, Transitions Pro prenant en charge les rémunérations et frais annexes. Enfin, il y a une convention spécifique pour le secteur de la pêche.

LL : Avec la Région, nous avons d'autres partenariats à développer, par exemple sur les publics salariés précaires (intermittents, intérimaires) et les parcours de formation à la pêche également, en partenariat avec Ocapiat. Au-delà de 18 parcours pris en charge sur les coûts pédagogiques, c'est la Région qui les assume. Cela permet de former davantage de marins-pêcheurs qui veulent s'installer en Normandie que dans d'autres régions. C'est un partenariat assez original. Il existe également des pistes de partenariat avec les Opco, notamment pour des parcours de formation pluriannuels. Par exemple, pour un parcours infirmier, Transitions Pro pourrait prendre en charge la première année les rémunérations et l'Opco Santé garantir la fin du parcours avec une formation en alternance, avec une promesse d'embauche, la Région prenant en charge les coûts pédagogiques...



« Pour maintenir un nombre important de bénéficiaires, l'enjeu stratégique sera de diminuer les coûts de formation en réduisant les durées, analyser des continuités de parcours, faire appel à la VAE, à CléA... »



3- QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR PAR UN SALARIÉ SOUHAILANT SE RECONVERTIR ?

Béatrice Wala (BW) : Les salariés, peuvent se renseigner en premier lieu sur le site internet <https://www.transitionspro-normandie.fr>. Ils peuvent prendre un rendez-vous via un espace sécurisé ou nous appeler directement. Un numéro unique est proposé : le 02 31 46 26 46. Le dossier est accessible sur le site, ils peuvent bénéficier d'un accompagnement pour le remplir s'ils le souhaitent en prenant un rendez-vous avec un référent, qui peut se réaliser par visio. Il est demandé que les dossiers soient déposés trois mois avant le début de la formation. Si le dossier est refusé, la personne peut ainsi avoir la possibilité de faire un recours. Le salarié doit faire une demande à l'employeur quatre mois avant le début de la formation pour des formations de plus de six mois, et deux mois avant pour des formations inférieures à six mois. Ce sont les délais légaux. Pour les CDD, les dossiers doivent être déposés en cours d'exécution du contrat.



LL : A noter que pour être éligible au PTP, le salarié doit porter un projet visant soit un changement de métier, soit un changement de convention collective, soit un changement de code Naf.

4- EN NORMANDIE, COMBIEN DE DOSSIERS PTP ONT-ILS ÉTÉ EXAMINÉS DEPUIS LA MISE EN PLACE DE TRANSITIONS PRO ? LA CRISE SANITAIRE A-T-ELLE DES EFFETS SUR LES PROJETS DE RECONVERSION QUE VOUS RECEVEZ ?

« Pour les deux dernières commissions, le taux est passé à 75 % d'acceptation, largement au-dessus de la moyenne nationale aux alentours de 50 % »



LL : Il y a une commission d'instruction tous les mois, avec entre 60 et 80 dossiers à étudier. Pour les démissionnaires, il y en a une trentaine par mois. Donc nous examinons, en général, entre 70 et 90 dossiers par mois. Néanmoins, il y a une saisonnalité. Davantage de demandes sur la période mai / juin / juillet pour des entrées en formation en septembre. Le taux d'acceptation était en début d'année autour de 50 à 55 %. Quand nous avons su que nous aurions le soutien des fonds européens, nous avons intégré des budgets complémentaires, et pour les deux dernières commissions, le taux est passé à 75 % d'acceptation,

largement au-dessus de la moyenne nationale aux alentours de 50 %.

BW : Au 10 juin, nous comptabilisons 498 dossiers déposés (PTP CDI et CDD) et 352 acceptés. Suite à la crise sanitaire, il risque d'avoir un peu plus de dossiers sur les prochaines commissions. Néanmoins, le rythme ne devrait pas être aussi soutenu que l'année dernière.

LL : Cette crise est une source d'anxiété pour les référents de parcours. En effet, ils ne savent pas trop s'ils vont être en capacité de gérer les flux qui pourraient être importants au regard du temps dont ont pu disposer les personnes pour se remettre en question. Ça on ne le mesure pas et personne ne va pouvoir le mesurer ces prochaines semaines. Y aura-t-il plus de démarches, autant, moins ? Nous ne savons pas comment tout cela va se traduire concrètement dans les semaines et mois à venir. Concernant les chiffres, en 2019, 1 000 dossiers ont été acceptés sur la base de 21 millions de budget. Il y en aura certainement moins cette année.

5- AVEZ-VOUS MODIFIÉ VOTRE FONCTIONNEMENT DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE ? LES DOSSIERS SONT-ILS TRAITÉS DE FAÇON DÉMATÉRIALISÉE ? QUELS MOYENS AVEZ-VOUS MIS EN ŒUVRE POUR RÉPONDRE AUX DEMANDES DE FORMATION DES SALARIÉS ?

LL : L'expérience du confinement nous a permis de mettre en place la dématérialisation à partir du 6 avril. Des rendez-vous sont possibles avec les référents de parcours ou les conseillers VAE par téléphone ou par visio.

BW : Quinze jours après le début du confinement, tout était opérationnel. Cela a permis de poursuivre notre service. Les personnes peuvent aussi prendre leur rendez-vous et saisir leur dossier en ligne directement via leur espace sécurisé. Chaque étape du dossier est validée par Transitions Pro. Des points intermédiaires sont effectués avec les personnes si besoin. Tout se fait automatiquement, les retours sont bons, le système est fluide.

LL : La mise en œuvre de la VAE classique sera également dématérialisée. Les bénéficiaires pourront engager également une démarche de VAE à distance, en déposant leur dossier et en ayant un accompagnement de Transitions Pro Normandie pour constituer leur dossier de demande de financement.

« L'expérience du confinement nous a permis de mettre en place la dématérialisation à partir du 6 avril. »



6- DEPUIS LE 1ER NOVEMBRE 2019, IL EST POSSIBLE POUR UN SALARIÉ DU SECTEUR PRIVÉ EN CDI DE DÉMISSIONNER ET DE BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION CHÔMAGE POUR RÉALISER UN PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE. LA CPIR DOIT ATTESTER DU CARACTÈRE « RÉEL ET SÉRIEX » DU PROJET. LES SALARIÉS S'EMPARENT-ILS DE CETTE POSSIBILITÉ DE RECONVERSION EN NORMANDIE ?

LL : Environ une trentaine de dossiers sont examinés par mois pour les démissionnaires. Un avis est donné, dans 95 % des cas favorable, engageant Pôle emploi sur les prises en charge.

JPC : Trois quarts des projets de formation visent une création d'entreprise. Pour préciser les propos de Laurent, on préconise toutefois, avant que la personne ne donne sa démission, que son projet puisse être financé par Pôle emploi ou la Région. C'est important pour nous que l'on sécurise bien le parcours de la personne.

BW : Le dispositif est lancé. Les personnes étaient en attente de la parution du décret. C'est monté en flèche. Les dossiers « démissionnaires » sont également dématérialisés. La passerelle se fait avec le CEP.

d'aller plus loin dans la démarche. CléA c'est une étape dans un parcours et pas une fin en soi. Un projet d'enquête auprès des bénéficiaires de CléA impliquant le Carif-Oref et son centre ressources illettrisme (CRI) est en cours.

LL : Des réflexions sont en cours avec l'Opco Santé sur des parcours longs. Avec également l'Opco 2I sur des formations d'ingénieurs pour lesquelles Transitions Pro pourrait prendre en charge la première année d'un CQP. Sans doute y aura-t-il également des partenariats avec les opérateurs du CEP pour communiquer et relayer nos offres de service. Intervenir aussi autant que de besoin en expertise puisqu'on a la chance en Normandie d'avoir conservé nos conseillers. Nous allons aussi nous rapprocher de Transitions Pro Pays-de-la-Loire, avec qui nous partageons le même opérateur sur le CEP, Catalys. Une coopération Grand Ouest pourrait naître comme c'était le cas à l'époque des Fongecif. Enfin, une convention de partenariat est envisagée avec le Carif-Oref. Nous avons repéré plusieurs champs de coopération potentiels : champ de l'observation (partage d'indicateurs, mise en relation avec d'anciens bénéficiaires du PTP pour recueillir des témoignages pour une étude plus qualitative...), appui technique (coproduction de vidéos, des webinaires pour présenter le PTP, le dispositif « démissionnaires »...).

7- QU'AVEZ-VOUS COMME PROJET CES PROCHAINS MOIS ? DES PARTENARIATS SE METTENT-ILS EN PLACE ? QUELLES COLLABORATIONS PEUVENT ÊTRE ENVISAGÉES ENTRE TRANSITIONS PRO ET LE CARIF-OREF ? ET AVEC LES OPKO ?

JPC : On a une volonté d'aller sur les projets, les Transitions Pro sont attendues pour être force de proposition de toute façon. Il y a plusieurs projets qui évoluent beaucoup avec le contexte actuel. Actuellement, l'Etat a relancé le FNE-Formation pour permettre aux salariés en activité partielle de se former (ces formations ne coûtent rien à l'entreprise).

« On a une volonté d'aller sur les projets, les Transitions Pro sont attendues pour être force de proposition. »

La Direccte a conventionné avec les Opco en région. On sort du confinement mais l'activité partielle va encore durer quelques mois, on pourrait peut-être compléter le FNE-Formation. Sur la VAE, il y a une expérimentation qui dure jusqu'à la fin de l'année pour que l'on finance directement des VAE mais aussi pour que l'on puisse développer la VAE hybride. Concernant CléA, il y a un enjeu pour permettre aux bénéficiaires

Propos recueillis par
Guillaume Folléa et Valérie Leroy
(Carif-Oref de Normandie)

Liens utiles

Le site « Transitions Pro Normandie » :
<https://www.transitionspro-normandie.fr>

La fiche « Projet de transition professionnelle » sur le site Mesures et Dispositifs :
<https://dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr/fiche/projet-de-transition-professionnelle>

La fiche « Indemnisation des démissionnaires avec un projet de reconversion professionnelle » sur le site Mesures et Dispositifs :
<https://dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr/fiche/indemnisation-des-demissionnaires-avec-un-projet-de-reconversion-professionnelle>



Covid-19 et professionnalisation : retours d'expériences sur le tout-à-distance

Face à la période exceptionnelle de confinement, plusieurs organismes de formation intervenant dans le programme de professionnalisation normand ont fait évoluer leur offre pour proposer des actions tout-à-distance. Nous vous proposons le témoignage de trois d'entre eux. Ils partaient d'expériences distinctes face à la multimodalité et nous permettent d'explorer des modalités d'intervention plurielles...



Eden Jean-Marie du CIBC d'Evreux pour l'action « Valoriser les compétences transversales pour un public éloigné de l'emploi »

DEPUIS QUAND, ANIMEZ-VOUS DES FORMATIONS MULTIMODALES, HYBRIDES, TOUT-À-DISTANCE ?

E-JM. : Nous avons intégré les outils web 2.0 assez tôt dans nos formations et accompagnements. J'ai eu l'occasion d'animer des formations multimodales, hybrides, depuis 2017. La nature de la formation et sa durée conditionnaient le format, mais intervenant régulièrement autour des enjeux de la transformation numérique, il était normal d'incarner le propos, et de proposer des séquences faisant la part belle à la multimodalité, permettant de vivre des expériences distancielles et/ou asynchrones via des outils numériques. En revanche, le tout distanciel était jusqu'ici une pratique plus marginale et mobilisée seulement lorsque le présentiel était impossible, comme pour une formation à destination de collègues de la fédération des CIBC situés dans les Dom-Tom par exemple.



QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION QUE VOUS ANIMEZ ?

E-JM. : La formation se déroule sur trois journées, avec un temps de retour sur expérience et réalisations, deux mois après son terme.

EST-CE QUE VOUS AVEZ MODIFIÉ VOTRE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE PAR RAPPORT À LA VERSION D'ORIGINE ?

E-JM. : Il a été nécessaire d'adapter certaines séquences au tout distanciel. Notamment l'une d'entre elles qui mobilisait un serious game qui implique une coopération entre les participants, et qui comporte de nombreux éléments (supports papiers). Il s'agissait alors de permettre de vivre une expérience similaire dans ce qu'elle apportait d'interactions, de coopération et de communication entre les participants. Il a fallu s'adapter au matériel à disposition des stagiaires, et faire preuve d'un peu d'imagination, mais finalement la séquence a été maintenue et s'en est trouvée encore plus ludique. Il a été demandé aux participants de co-construire un cube. Situation qui peut paraître simple, si l'on ne sait pas que seule une personne dans le sous-groupe disposait du modèle (https://crafterscrew.com/wp-content/uploads/2020/03/visiocube_by_crafters.pdf) et devait guider son binôme dans la réalisation. Un moment aussi amusant à vivre qu'utile au regard de l'objectif pédagogique visé (en l'occurrence l'identification de compétences transversales). Les restitutions permettaient un visuel et un résultat concret et réservaient leur lot de surprises.

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS QUE VOUS TIREZ DE CETTE EXPÉRIENCE ? QU'A PERMIS LA DISTANCE ? QUELLES SONT LES LIMITES OU INTERROGATIONS QUE LA DISTANCE A GÉNÉRÉES ? VOTRE ACTION DE FORMATION VA-T-ELLE ÉVOLUER SUITE À CETTE EXPÉRIENCE ?

E-JM. : Je pense que cette expérience a été très appréciée par le plus grand nombre. Moi le premier. Un besoin de partage du fait du contexte a été satisfait. Pour les personnes

les moins à l'aise avec le numérique, j'ai constaté que ça avait permis de diminuer l'angoisse ou la réticence quant à la complexité de l'utilisation des outils, et de la variété des modalités. Certes l'équipement est important, pour que la connexion et le son permettent des échanges de qualité, mais il y a bien une présomption de compétence concernant les outils numériques, qu'il s'agit de s'appliquer à soi en premier lieu. Je pense, et j'espère, que cette action de formation a permis une prise de conscience sur la faisabilité aux participants. On aime ou on n'aime pas, mais on se rend compte qu'on est capable, et que c'est possible. Cette action de formation comportait déjà initialement un temps à distance, qui sera évidemment maintenu, mais il est fort possible que certains des scénarii et séquences créés pour l'occasion soit maintenus, même lors d'un retour au présentiel.



EST-CE QUE VOUS AVEZ MODIFIÉ VOTRE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE PAR RAPPORT À LA VERSION D'ORIGINE ?

N-PD. : Oui absolument. Cela a profondément modifié le scénario pédagogique. Si les objectifs sont restés sensiblement les mêmes, les modalités, les supports, les outils, le déroulé pédagogique, le rythme changent. L'activité d'apprentissage est transformée et le chemin pour atteindre l'objectif est très différent. Il s'agit de proposer des ressources variées et pertinentes, de créer des activités pédagogiques et des travaux à réaliser, d'utiliser des outils du numérique pour favoriser l'expression et la contribution de chacun même si les échanges ne sont pas les mêmes qu'en présentiel. Le rythme doit être bon entre synchrone et asynchrone, entre lecture et vidéo, entre classe virtuelle avec webinaire et tchat de chacun. Cela m'a demandé d'être très rigoureuse dans les séquences proposées, et une préparation importante pour réfléchir et penser à la meilleure manière de faire au regard de cette nouvelle situation.

S'il convient d'être bien préparée et d'avoir beaucoup formalisé les déroulés, les séquences, les activités, il faut aussi s'ajuster aux attentes et expériences des participants en particulier au regard de l'expérience numérique. Un accompagnement renforcé et individualisé est donc nécessaire pour ne pas « perdre » des personnes. Il s'agit de permettre à chacun de contribuer, de donner son analyse, ses propositions sans que cela passe forcément par la parole. Pour certains, le tchat des classes virtuelles sera favorable ; pour d'autres le distanciel sera inhibant. Les pads sont des bons outils pour développer l'intelligence collective et ils sont faciles d'utilisation, mais il faut accompagner les participants et encourager l'écriture. Maintenir la dynamique du groupe alors que le groupe est virtuel et pas physiquement là dans l'ici et maintenant est aussi une préoccupation. En distanciel, j'ai eu parfois le sentiment de ne pas avoir toutes les informations qui auraient pu m'être utiles pour ajuster mon animation « au fil de l'eau ».



Nathalie Preterre Deshayes
de Formanat' pour l'action
« Identification des compétences
et VAE dans une pratique
d'orientation, de formation ou
d'accompagnement vers l'emploi »

DEPUIS QUAND, ANIMEZ-VOUS DES FORMATIONS MULTIMODALES, HYBRIDES, TOUT-À-DISTANCE ?

N-PD. : Depuis plusieurs années, le numérique a introduit des changements dans ma pratique et diversifie les supports, les outils et la façon de former et d'accompagner les professionnels. C'est cependant la première fois que j'anime toute une formation à distance.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION QUE VOUS ANIMEZ ?

N-PD. : J'ai animé la formation « Identification des compétences et VAE » tout-à-distance sur une durée de deux jours.



Pendant la formation, il faut être très présent en tant que formateur même si on n'est pas là physiquement. Il s'agit d'accompagner au mieux ceux qui sont plus ou moins à l'aise avec les outils et la configuration. Favoriser les interactions pendant la classe virtuelle, utiliser le téléphone s'il y a par exemple une absence de participation sur le pad, encourager et dédramatiser les difficultés techniques, entendre les inquiétudes liées au numérique tout en n'oubliant pas les objectifs et contenus de la thématique.

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS QUE VOUS TIREZ DE CETTE EXPÉRIENCE ? QU'A PERMIS LA DISTANCE ? QUELLES SONT LES LIMITES OU INTERROGATIONS QUE LA DISTANCE A GÉNÉRÉES ? VOTRE ACTION DE FORMATION VA-T-ELLE ÉVOLUER SUITE À CETTE EXPÉRIENCE ?

N-PD. : Cette expérience m'a obligée à innover et elle a levé certains freins et inquiétudes que j'avais vis-à-vis du distanciel. Je m'étais moi-même formée au numérique avec le programme de professionnalisation du Carif-Oref de Normandie, suivi de nombreux webinaires et Mooc sur le sujet. Jean Vandespelden un collègue m'a guidée dans mes choix pédagogiques pour cette action de formation. J'avais moi-même suivi une formation mixte sur l'Afest et fait l'expérience d'une formation hybride en tant que stagiaire, mais j'étais hésitante et perplexe. La situation m'a obligée à « y aller » alors que je tournais autour depuis quelques temps ! La formation à distance a permis que la formation se fasse ! Si je ne réalisais pas la formation tout-à-distance, elle était tout simplement annulée. Je trouvais cela dommage. L'encouragement de la Région Normandie, la disponibilité des professionnels à former, l'appui du Carif-Oref et l'assistance technique de Charlotte Nicolas m'ont permis de lever mes dernières résistances et de m'engager dans ce changement.

Cette formation déployée tout-à-distance va, je pense, modifier durablement ma pratique et effectivement, ma pratique va évoluer. Dans certaines régions où j'interviens, par exemple dans le Grand Est, la demande de réaliser la formation tout-à-distance est maintenue encore plusieurs mois. L'incertitude et l'insécurité sanitaire est encore là et ce qui était prévu initialement en présentiel va être réorganisé. Il est possible de très bien travailler à distance.

En revanche, je ne pense pas, si la situation le permet, maintenir volontairement le tout-à-distance. Je pense développer les formations hybrides et mixer les modalités pédagogiques. Profiter de la formation pour développer les compétences numériques des stagiaires, c'est une bonne idée ! Il ne faut pas oublier, cependant, que certains

Anne-Marie Lefébure,
conseillère à l'université de Rouen,
qui a suivi la formation
« Identification des compétences et VAE »

Il a fallu cette pause imposée par le confinement, la nécessité de conduire l'activité à distance, les obstacles liés au tout-à-distance qui m'ont fait prendre conscience des évolutions en cours et à venir, le soutien de mon établissement, et le temps (ma disponibilité) pour que je franchisse le pas d'une première inscription en formation à distance. J'étais à la fois curieuse de mettre à jour mes connaissances sur la VAE dans une pratique d'accompagnement vers l'emploi et de découvrir la mise en œuvre d'une formation à distance.

Cette première expérience m'a beaucoup intéressée. Au plan pédagogique, j'ai apprécié les guides fournis pour chaque séquence qui ouvraient sur des ressources comme des articles, vidéos ou sur des sites consacrés à cette thématique. Ces ressources m'ont permis de renouveler mes acquis sur la VAE et de faire le lien avec ma pratique actuelle ce qui était extrêmement appréciable.

L'espace collaboratif est également un outil intéressant car il permet à la fois d'échanger avec les participants à la formation mais aussi de s'approprier son propre savoir et sa propre réflexion grâce à l'écriture. Les échanges en visioconférence demandent de l'attention et de l'écoute, ce qui est très positif lorsque la technique ne prend pas le pas sur la relation.

Enfin, ce qui m'a le plus surpris et qui m'a plu, c'est la posture dans laquelle la formation à distance nous tient, à savoir, une posture de découverte et de recherche, de construction active de son propre savoir. En ce sens, la dernière demi-journée qui proposait plusieurs parcours au choix en fonction de ses besoins et questionnements m'est apparue particulièrement pertinente.

Aujourd'hui, je suis prête à repartir en formation à distance, même si mon manque d'agilité à naviguer dans ces différents espaces m'a parfois fait perdre le fil du contenu en cours.

n'ont pas une bonne connexion, sont soumis à des aléas techniques, et que tous ne peuvent pas être présents avec micro et vidéo lors des formations à distance parce que cela ne fonctionne pas chez eux ou avec leur matériel. Quand bien même tout fonctionnerait bien, si certaines séquences d'acquisition sont plus pertinentes à distance qu'en présentiel et peuvent être favorables à l'individualisation, pour d'autres séquences la distance est défavorable aux échanges. Le distanciel peut empêcher la spontanéité et la réflexion qui apparaissent grâce aux échanges, réactions, discussions en présentiel dans le groupe en formation mais aussi lors des moments de café ou de repas partagés. Et puis en présentiel, en salle, les participants sont vraiment présents, disponibles. Ils ne sont pas happés par leurs enfants, leurs employeurs ou leur public. Il faut, je pense, maintenir du présentiel.

Par ailleurs, sur un territoire, il est important que les acteurs se connaissent et se reconnaissent pour favoriser et fluidifier le parcours des personnes qu'ils accompagnent en optimisant ainsi l'accès à la qualification, à la certification et à l'emploi. Ce sont par les échanges de pratiques, l'interconnaissance, le réseau construit par exemple grâce aux actions de formation, que les professionnels améliorent leurs pratiques et leur efficacité. Il est important que les professionnels se « voient » pour cela.

les travaux réalisés précédemment devant le grand groupe et où je propose une synthèse et des apports. Les temps de formation en présentiel sont organisés autour d'échanges à propos des travaux réalisés à distance ainsi qu'autour d'activités d'apprentissage telles que des jeux de rôles, des études de cas en petits groupes, des recherches de solution...



QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION QUE VOUS ANIMEZ ?

Y-D. : Trois jours consécutifs.

EST-CE QUE VOUS AVEZ MODIFIÉ VOTRE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE PAR RAPPORT À LA VERSION D'ORIGINE ?

Y-D. : Non, car j'ai tenu à conserver la continuité pédagogique de la formation, et le scénario de départ formait selon moi un tout cohérent pour garantir la montée progressive en capacité. Mais j'ai fait extrêmement attention à ponctuer la journée de pauses, d'expressions écrites ou orales selon les goûts, et également de moments « off », pendant lesquels mon intention était d'amener le groupe à échanger sur autre chose que les objectifs visés par la formation. Ainsi, en début de chaque demi-journée où nous nous retrouvions dans la salle virtuelle principale, nous parlions du temps qu'il faisait chez les uns et les autres, les lieux où habitait chacun, c'est ainsi qu'un matin nous nous sommes mis à discuter fromage. Peu importe ce que l'on aborde, le principal à mon sens, c'est de vivre des contacts de groupe « humain » et pas uniquement « apprenant ».

Ensuite, je propose beaucoup plus qu'en présentiel des petits temps de sondage pour connaître les ressentis et les acquis de chacun. Pour obtenir, par écrit dans un « bloc » et en live, les états individuels et de fait, l'état du groupe,



Isabelle Danet du Cafoc de Nantes pour l'action sur « L'entretien d'explicitation dans les pratiques d'accompagnement et d'orientation »

DEPUIS QUAND, ANIMEZ-VOUS DES FORMATIONS MULTIMODALES, HYBRIDES, TOUT-À-DISTANCE ?

Y-D. : Avant le confinement, j'avais l'habitude d'animer des formations hybrides. La répartition entre présence et distance allait, grosso modo, respectivement de 70/30 à 50/50. Selon cette organisation, les temps en présence et à distance sont pédagogiquement articulés mais découpés dans le temps. Ainsi, à distance, il peut être programmé a) un temps individuel d'appropriation de ressources à distance (le stagiaire est à son domicile ou dans le lieu de son choix) ou bien un temps à distance de travaux en petit groupe (à l'aide d'un outil de visio choisi par les stagiaires) et b) un temps d'échange collectif à distance (à l'aide de notre solution de « classe virtuelle ») où chacun présente



à un moment t . Comme chacun lit les impressions et les représentations des autres, il me semble que ces petits temps de recueil d'impressions contribuent à créer la dynamique et le lien du groupe.

Enfin je propose des pauses de cinq minutes en plus des pauses habituelles de mi-journée, afin de relâcher la tension causée par une attention très soutenue à distance.

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS QUE VOUS TIREZ DE CETTE EXPÉRIENCE ? QU'A PERMIS LA DISTANCE ? QUELLES SONT LES LIMITES OU INTERROGATIONS QUE LA DISTANCE A GÉNÉRÉES ? VOTRE ACTION DE FORMATION VA-T-ELLE ÉVOLUER SUITE À CETTE EXPÉRIENCE ?

Y-D. : Cette expérience d'animation, cumulée à d'autres depuis mi-mars, m'amène à proposer plusieurs hypothèses qu'il serait intéressant d'approfondir, par des échanges entre pairs mais aussi par des études scientifiques.

Sur le plan du vécu et de ses incidences tout d'abord, il apparaît, de par les témoignages des stagiaires mais aussi par les évaluations des acquis que j'ai pu faire, que les stagiaires apprennent très bien à distance. A certaines conditions, très importantes toutefois : côté formateur de disposer d'un bon outil pédagogique, offrant diverses possibilités d'activités d'apprentissage (regroupement en groupe entier, travaux de sous-groupes avec vidéos, blocs de sondage, de conversations, de notes, tableaux blancs...). Ceci m'est apparu pour des capacités de plusieurs types : appropriation de connaissances, appropriation d'une technique d'entretien, formalisation de prestations intellectuelles... Côté stagiaire, cela va de soi, mais pourtant ces conditions ne sont pas toujours réunies : il est nécessaire de disposer d'une bonne connexion internet sans quoi les activités ne sont plus possibles et alors la participation à la formation est compromise. Il est également essentiel que chaque stagiaire soit seul et dans un espace calme. Il est arrivé dernièrement que des stagiaires étaient à leur bureau au milieu d'autres collègues avec une connexion médiocre, ils ont dû rentrer à leur domicile et ne commencer qu'une heure plus tard la formation.

S'il apparaît que les stagiaires maîtrisent rapidement et sûrement les capacités visées et qu'eux-mêmes expriment « être bluffés », il y a un envers du décor... Ils se transforment en « sujets apprenants », de manière trop exclusive. Les capacités sont bien acquises, les stagiaires sont très sérieux, mais la dimension sociale manque.... A la fin de chaque journée, les témoignages convergent : « il nous a manqué la vraie relation », « nous avons un sentiment

d'inaccompli au niveau humain ». Et je me demande à quel point ce phénomène n'aurait pas des incidences sur la mémorisation... comme s'il manquait un ancrage spatial... Ce serait à prouver.

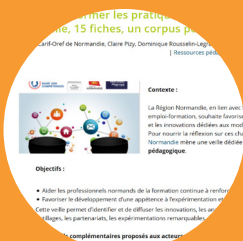
Il est à noter que certains stagiaires expriment préférer le distanciel, car moins exposés qu'en présentiel... Et d'autres au contraire, ne souhaitent pas reconduire l'expérience du tout-à-distance, exprimant avoir besoin de s'exprimer davantage que le distanciel ne le permet. En tant que formatrice, je remarque que l'expression orale/écrite est mieux répartie dans le groupe qu'en présentiel, où il est habituel que certains ne disent presque rien quand d'autres monopolisent pas mal l'espace de parole. A distance, chacun est « obligé » de lever la main ou encore de s'exprimer dans les blocs d'expression écrite... Ce qui égalise le temps de parole en fait.

Et puis, pour quitter le plan du vécu des stagiaires et de ses éventuelles incidences sur les acquis à moyen et long termes, je souhaiterais aborder un plan plus technique : celui du scénario pédagogique. Je pense que celui-ci, même pour une formation à distance, doit être garant d'une certaine « continuité » afin que les stagiaires se sentent embarqués dans un flux et non dans une somme de moments atomisés. Il me paraît important de regrouper les moments de formation sur une demi-journée minimum, afin que les stagiaires ne soient pas amenés à réaliser, en sandwich, d'autres activités que celles en lien avec la formation. C'est un point de vue et je suis bien consciente d'aller à contre-sens des évolutions en cours, mais je préconise des journées entières de formation, afin que les personnes soient immergées et embarquées dans une aventure... Selon moi c'est un gage de transformation...

Enfin, pour conclure je dirais que les formules hybrides sont à privilégier lorsque c'est possible, afin de limiter les inconvénients du tout-présentiel (trajets, éventuels parasitages relationnels...) et du tout-distanciel (manque de relations humaines, manque d'ancrages...).

Propos recueillis par **Elisabeth Marmontel**
(Carif-Oref de Normandie)

TRANSFORMER LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES EN NORMANDIE : UNE VEILLE, 15 FICHES, UN CORPUS POUR DÉCOUVRIR, COMPRENDRE ET AGIR



La Région Normandie, en lien avec les évolutions majeures qui traversent la sphère emploi-formation, souhaite favoriser dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric) les expérimentations et les innovations dédiées aux modes de mise en œuvre de la formation.

Pour nourrir la réflexion sur ces changements et leur mise en œuvre, [le Carif-Oref de Normandie](#) mène une veille dédiée à l'innovation et la transformation pédagogique.

Objectifs :

- Aider les professionnels normands de la formation continue à renforcer leur culture dans ce domaine
- Favoriser le développement d'une appétence à l'expérimentation et à l'innovation.

Cette veille permet d'identifier les innovations, les analyses, les recherches en cours, les tendances, les nouveaux outillages, les partenariats, les expérimentations remarquables.

Deux outils complémentaires proposés aux acteurs :

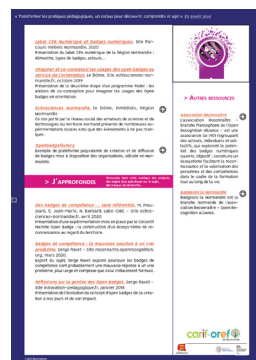
- Un site [Scoop.it](#) et sa [newsletter bimensuelle](#) qui agrègent et diffusent au fil de l'eau une sélection d'actualités sur de multiples sujets (numérique, multimodalité, gamification...)
- Des **fiches thématiques** qui constitueront fin 2020, un corpus de référence. Ce travail de synthèse et de webographie aborde 15 thèmes, sous trois angles : DECOUVRIR, PRATIQUER, APPROFONDIR.

Une découverte progressive... De juillet à novembre, une semaine, un thème, une fiche

Chaque thème fait l'objet d'une fiche qui est diffusée au fil des semaines de juillet à novembre 2020 à travers la lettre [Profil d'info hebdo](#) ainsi que sur le [site du Carif-Oref](#).



Ce travail est mené par le Carif-Oref de Normandie, en lien avec la mission PRIC et l'équipe Communotice de la Région Normandie.



Les sujets abordés et les fiches disponibles, à retrouver sur le site du Carif-Oref :

- BADGES NUMERIQUES
- INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET FORMATION
- REALITE VIRTUELLE
- NOUVEAUX ESPACES D'APPRENTISSAGE
- NEUROSCIENCES ET FORMATION
- EMOTIONS EN FORMATION
- PEDAGOGIE DU JEU- GAMIFICATION
- APPRENTISSAGE COLLABORATIF
- APPRENDRE A APPRENDRE
- FAIRE POUR APPRENDRE
- FEST ET DEMANDEURS D'EMPLOI
- MICROLEARNING
- PEDAGOGIE ET AGILITE
- SOFTSKILLS ET FORMATION
- PEDAGOGIE INVERSEE



NOMINATION DU NOUVEAU CHARGÉ DE MISSION RÉGIONAL ANLCI

Un nouveau chargé de mission pour les politiques sociales et migratoires a été nommé auprès du Secrétariat général aux affaires régionales (Sgar). Il s'agit de **Cyrille Boulongne-Evtouchenko**, qui remplace Eudes de Morel à ce poste.

Dans cette fonction, il devient également le nouveau correspondant pour la Normandie de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et sera, à ce titre, chargé de mettre en œuvre et de coordonner les actions prioritaires définies par l'ANLCI sur cette problématique.

Son précédent poste à la DRJSCS en tant que chef du Pôle jeunesse, vie associative et cohésion des territoires, son parcours comme ses fortes expériences de la vie associative, notamment comme sportif de haut niveau dans le volley-ball puis comme entraîneur,



JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME 2020 : « VOUS AVEZ LA PAROLE »

Les 7^{es} Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) 2020 auront lieu cette année du 7 au 13 septembre et vont se dérouler dans un contexte singulier.

Rappelons d'abord les objectifs de ce temps fort :

- faire parler de l'illettrisme pour changer le regard sur ceux qui sont confrontés à cette situation
- montrer ce qui marche, rendre visibles les actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme sur tous les territoires
- donner la parole à ceux qui disent qu'il est possible de sortir de cette situation, pour en inspirer d'autres
- mobiliser ceux qui peuvent agir et proposer des solutions adaptées aux besoins des personnes, dans tous les domaines.

La crise sanitaire que nous avons traversé a révélé, avec une très forte intensité, toute l'importance de l'action collective pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base.

Une réalité quotidienne des personnes en situation d'illettrisme / d'illectronisme, percutée par la crise :

- difficultés dans la mise à jour de ses droits sur internet
- dans l'accès aux informations essentielles, aux attestations dérogatoires
- dans l'accès aux soins
- difficultés à régler ses courses alimentaires pour ceux qui ne sont pas familiarisés avec l'utilisation des cartes bleues
- difficultés à maintenir le lien avec l'école de ses enfants, à les soutenir et à suivre leurs devoirs.

C'est pourquoi, l'ANLCI appelle dès maintenant tous les partenaires réunis autour des JNAI à agir pour recueillir le témoignage des personnes confrontées à l'illettrisme et de ceux qui les aident.

Elle lance donc, en plus des actions à faire labelliser, cette action « Vous avez la parole » pour que cette 7^e édition des JNAI soit une véritable occasion de tirer les leçons de ce qui s'est passé pour les personnes confrontées à l'illettrisme, de le faire savoir, d'imaginer des réponses de proximité renouvelées et d'agir pour que les solutions soient hissées à la hauteur des besoins.

Dans le contexte actuel, le Centre ressources illettrisme (CRI) du Carif-Oref de Normandie a organisé le 18 juin 2020, un webinaire de lancement des JNAI sur le territoire normand.

[Revoir le webinaire](#)

[En savoir plus sur les JNAI 2020](#)

lui seront assurément des atouts pour ses nouvelles missions qui porteront sur les domaines suivants :

- Emploi - Formation
- Cohésion sociale
- Politique migratoire (hébergement des demandeurs d'asile)
- Economie sociale et solidaire
- Illettrisme
- Jeunesse et Sport.

Le Carif-Oref sera amené à travailler avec lui sur toutes ces questions, notamment sur le pilotage du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme (PRPLI) avec le CRI (Centre ressources illettrisme) en appui.



SITE MESURES ET DISPOSITIFS : 400 FICHES

Le site Mesures et Dispositifs décrit sous forme de fiches les principaux dispositifs emploi formation (Région, Etat, Pôle emploi, dispositifs salariés...) ainsi que les aides facilitant les parcours, celles pour se déplacer ou se loger.

Ce dernier volet, en constante évolution, constitue aujourd'hui un volume de 280 fiches. Au total, ce sont désormais 400 fiches qui sont proposées à la consultation des professionnels de l'emploi et de la formation, notamment ceux chargés d'accompagner les publics vers l'insertion en Normandie.

Les contenus de ce site, porté par le Carif-Oref de Normandie, sont actualisés avec de nombreux partenaires (Région, Direccte, Départements, Agefiph, Rectorat, Transitions Pro, acteurs locaux...). Vous ne trouvez pas vos actions ? Un complément à apporter ? N'hésitez pas à nous contacter :

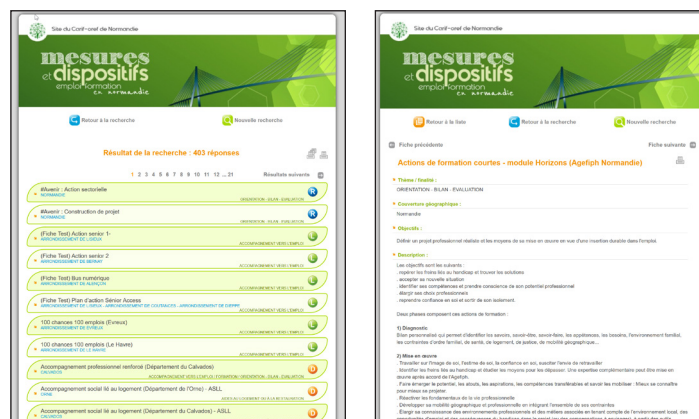
Valérie Leroy (tél : 02 31 46 98 74)

Sylvie Laillier (tél : 02 31 95 03 27)

mesures@cariforefnormandie.fr

[Le site www.dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr](http://www.dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr)

[Notre zoom sur le site PROFIL d'info](#)



LE SUJET DES COMPÉTENCES AU CŒUR DE LA RÉFLEXION DE FRANCE STRATÉGIE

France Stratégie conduit depuis quelques années des travaux sur la problématique des compétences. Deux sujets sont en cours de réflexion :

- « La mobilisation des compétences par les entreprises dans le cadre de leurs pratiques RH » qui donnera lieu à la prochaine rentrée à la publication d'un rapport, et

- « Comment mieux articuler le développement des compétences et l'organisation du travail ? ».

Présents dans les groupes de travail, le Carif-Oref de Normandie participe activement à ces travaux au titre du Réseau des Carif-Oref (RCO).

[Le Réseau emplois compétences sur le site de France Stratégie](#)





Etude préalable à la mise en place d'une action de VAE collective dans les entreprises artisanales normandes

Elise Dehays, Carif-Oref de Normandie, avril 2020, 40 p.

En 2019, la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat (CRMA) a souhaité mobiliser l'expertise technique de l'Observatoire VAE du Carif-Oref de Normandie par la réalisation d'une étude auprès des chefs d'entreprises, conjoints collaborateurs et salariés, pour l'accompagner dans la mise en place d'actions de VAE collective au sein des entreprises artisanales. Un projet soutenu par la Direccte.

Cette étude a pour objectif d'identifier, le niveau de connaissance de la VAE du public cible, les modalités de recours, le repérage des freins et les leviers potentiels.

Les préconisations issues de cette étude permettront de développer et d'affiner les propositions d'actions à mettre en place auprès des entreprises artisanales afin qu'elles puissent connaître et utiliser la VAE comme un véritable outil de résolution de la problématique emploi compétence, de gestion des ressources humaines et de développement des compétences.

[Consulter la publication](#)

[Notre zoom sur le site PROfil d'info](#)

DERNIÈRES PUBLICATIONS DU CARIF-OREF DE NORMANDIE

Filière hydrogène : besoins en compétences et en formation – Normandie

Hélène Rammant, Malyka Déméautis, Carif-Oref de Normandie, novembre 2019, 78 p.

Le projet d'implantation de l'entreprise H₂V Industry (producteur d'hydrogène vert) et la volonté régionale de déployer une filière hydrogène (dans le cadre du plan Normandie Hydrogène) ont incité Caux Seine Agglo à s'interroger sur les besoins en compétences de cette filière en émergence.

Confiée au Carif-Oref de Normandie, l'étude sur la filière hydrogène* fait état des besoins actuels et à venir en compétences et formation de la filière hydrogène et s'appuie sur une trentaine d'entretiens menés en Normandie et en France auprès d'acteurs de la filière. Elle alimente ainsi les réflexions autour du projet H₂ académie qui vise à étudier l'opportunité et la faisabilité de proposer un plateau technique de formation supérieure permettant de développer les compétences liées à l'hydrogène.

* Etude co-financée par la Direccte Normandie (appel à projets Draccare)

[Consulter la publication](#)

Filière hydrogène : panorama de l'offre de formation – Normandie

Malyka Déméautis, Carif-Oref de Normandie, mai 2020, 42 p.

Après un premier rapport (voir ci-dessus) faisant état des besoins en compétences et en formation de la filière, le Carif-Oref s'est vu confier la réalisation d'un panorama des formations proposées sur le territoire normand et intéressant les employeurs de la filière hydrogène.

[Consulter la publication](#)

Concernant ces deux études sur la filière hydrogène, consulter :

- [Notre zoom sur le site PROfil d'info](#)
- [Notre vidéo sur le You Tube](#)

