

le

Numéro 10 - Décembre 2020

mais



emploi

formation



carif-oref



de Normandie

Les clés de la formation et de l'emploi

# Sommaire



## Edito

Le plan France Relance s'inscrit dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire de la Covid-19. Trois volets principaux ciblent l'**écologie** pour accompagner la transition vers une économie plus verte et plus durable, la **compétitivité** pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la **cohésion** pour garantir la solidarité entre les générations et entre les territoires.

Le bureau du Crefop est retenu comme instance de pilotage régional du plan #1jeune1solution. Au-delà des membres du bureau, l'instance regroupe les services déconcentrés de l'Etat concernés (Agence régionale de santé – ARS et Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale - DRDJSCS) ainsi que les acteurs du service de l'emploi (Direction régionale Pôle emploi, Association régionale des Missions locales - ARML, Cheops – représentant des Cap emploi).

Le Carif-Oref vous tiendra informé au fil des réunions de cette instance, des pratiques innovantes, des retours d'expériences qualitatifs et des travaux d'évaluation. Il s'agira de suivre les principaux objectifs du plan Jeunes que sont l'appropriation du plan par tous les acteurs des territoires, la mobilisation des entreprises et des associations, l'impact positif sur les bénéficiaires.

Belle lecture de ce nouveau numéro du Mag, bonne fin d'année à tous,

Luc Chevalier

**page 3** **Les besoins en compétences numériques dans les entreprises normandes**

**page 8** **L'apprentissage : une mission en plein essor au sein des Carif-Oref**

**page 13** **Confinement, illettrisme et formation : parole de stagiaires**

**entretien page 16** **L'Agefiph s'adapte face à la crise sanitaire**

**bloc-notes page 20**



Directeur de la publication - Luc Chevalier  
Réalisation - Luc Chevalier, Fabrice Curaudeau, Sandra Dos Santos, Guillaume Folléa, Valérie Leroy.

Coordination de la revue - Valérie Leroy  
Maquette, Mise en page - Nathalie Grember.  
Crédit photos - Adobe Stock.

Production téléchargeable sur : [www.cariforefnormandie.fr](http://www.cariforefnormandie.fr)  
[contact@cariforefnormandie.fr](mailto:contact@cariforefnormandie.fr)





# Les besoins en compétences numériques dans les entreprises normandes

La Région Normandie a lancé une mission d'observation des compétences numériques pour mettre en œuvre un observatoire pérenne sur ce champ. Cette mission a été en partie confiée au Carif-Oref de Normandie qui a proposé la réalisation d'une enquête qualitative auprès d'un échantillon d'entreprises situées sur le territoire normand. Son objectif : évaluer l'impact de l'évolution des technologies numériques (en portant une attention particulière sur les technologies du big data et du marketing multicanal) dans les entreprises, sur les métiers et les compétences, à partir de l'interrogation de quelques dirigeants d'entreprises.

## DES DIRIGEANTS CONCERNÉS PAR LES ÉVOLUTIONS NUMÉRIQUES À DIVERS DEGRÉS

L'étude a mis en exergue quatre catégories de dirigeants selon leur vision des transformations numériques :

- les digitalo-indifférents
- les digitalo-sceptiques
- les digitalo-prudents
- les digitalo-convaincus

Mis à part deux dirigeants, indifférents ou sceptiques, tous les autres ont manifesté leur intérêt pour les évolutions liées aux technologies numériques. Certains avec mesure toutefois (digitalo-prudents), qui voient dans ces évolutions une continuité naturelle d'un processus de modernisation continu, d'autres avec davantage d'engagement (digitalo-convaincus).

Quelle que soit la catégorie et au-delà de l'intérêt indéniable porté au sujet, une grande partie des dirigeants a exprimé de la prudence face aux notions de transformation, a fortiori de révolution, numériques.

Beaucoup de chefs d'entreprises alertent sur le risque du « numérique » pour le numérique et, pour les établissements industriels surtout, l'enjeu du maintien de la maîtrise de l'outil de production est vivement revendiqué. Pour tous, la place de l'humain reste une

donnée essentielle. « Disruption », révolution restent encore des notions floues au profit de logiques mettant davantage en avant le cours naturel du progrès.

## PROJETS NUMÉRIQUES DANS LES ENTREPRISES : DE L'AMÉLIORATION DE L'EXISTANT (NUMÉRIQUE D'HABITUDE) AUX LOGIQUES DE TRANSFORMATION (NUMÉRIQUE DE DÉVELOPPEMENT)

Les projets mis en œuvre dans les entreprises interrogées se sont caractérisés par une grande variabilité de nature et de dimensionnement. Tous les dirigeants (à l'exception d'un) ont déclaré être engagés dans un ou plusieurs projets impliquant la mise en œuvre, le développement ou le déploiement de technologies numériques.

Si le *big data* et le marketing multi-canal sont apparues comme des réalités encore assez peu concrètes, les projets présentés sont ciblés sur deux domaines principaux :

- la gestion informatisée et intégrée des fonctions de l'entreprise, comprenant principalement le déploiement ou le renforcement d'outils tels que les EDI (échange de données informatisées) ou les ERP (enterprise resource planning) et la gestion dématérialisée des documents
- l'automatisation des process, dont la modernisation des parcs machines, les logiciels inter-machines, la traçabilité, les logiciels d'ordonnancement et de planification etc.



## QUALIFICATION DES PROJETS D'ENTREPRISES LIÉS AUX TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES



A travers ces deux grands types de projet, l'évolution numérique est le plus souvent entendue comme un glissement de l'entreprise vers la modernisation continue des outils de production et des process de travail. Les enjeux se posent davantage en termes d'adaptation voire d'anticipation que de transformation ou de révolution.

Un petit nombre d'entreprises a déclaré être engagé dans des projets faisant appel à des technologies plus récentes et plus « disruptives » : deux sur l'impression 3D, une sur les objets connectés, deux sur la réalité augmentée (pour la mise en œuvre d'outils pédagogiques à usage des opérateurs).

Ainsi, il existe dans les entreprises un « numérique d'habitude » et un « numérique de développement » distinguant deux types d'innovations : l'innovation incrémentale (apporter de la nouveauté en améliorant ce qui existe déjà) et l'innovation radicale (créer un tout nouveau produit/service).

## TYPE DE PROJETS FAISANT APPEL À DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES MIS EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES INTERROGÉES

(LES ENTREPRISES POUVANT AVOIR PLUSIEURS PROJETS EN ACTUALITÉ, LE TOTAL DES PROJETS DÉPASSE LE NOMBRE DE STRUCTURES INTERROGÉES)

PROJETS CONCERNÉS	NOMBRE DE PROJETS	COMMENTAIRES
Big data (données massives)	1	
Marketing web et/ou multicanal	2	
Outils collaboratifs de communication	3	Espaces collaboratifs de travail
Echanges de données informatisés, gestion informatisée de l'information	12	Dont progiciels de gestion intégrée (EDI, ERP), logiciels gestion de projet, gestion dématérialisée des documents
Automatisation	6	Dont capteurs, traçabilité, informatique embarquée, dialogue inter-machines, logiciels ordonnancement et planification etc.
Intelligence artificielle	2	Notion non citée en tant que telle mais qui est présente dans certains projets
Objets connectés	1	
Blockchain	0	
Impression 3D	2	

Source : enquête 2020 sur les besoins en compétences numériques des entreprises, Cariif-Oref de Normandie

## **EMPLOIS, FONCTIONS, MÉTIERS : MONTÉE EN COMPÉTENCES, ADAPTATION ET HYBRIDATION**

De l'avis de tous les dirigeants interrogés, le déploiement des projets à fort contenu numérique dans les entreprises aura un impact généralisé sur les emplois, les métiers et les compétences. Systématiquement, ces évolutions sont présentées comme des effets positifs pour l'entreprise et bien accueillies.

Ces impacts concernent :

- Les **compétences techniques** (logiciels, automatismes, équipements etc.) renvoyant à l'apprentissage et à l'appropriation des technologies des outils et équipements (machines, logiciels) nouvellement mis en œuvre.
- Les **compétences liées à l'environnement numérique de travail** (nouvelles interfaces de travail, communication et collaboration, protection et sécurité, information et données, résolution de problèmes etc.)
- Les **compétences sociales et cognitives** (soft skills) qui ont été citées par quelques dirigeants comme étant en première ligne des changements en cours. Il s'agit ici pour les collaborateurs de changements des modes de faire dans les pratiques et usages quotidiens, de modification des gestes professionnels, passant d'environnements tangibles à des environnements dématérialisés et abstraits. La grande majorité des dirigeants interrogés a écarté le risque de disparition de métiers.

## **ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS : FORMATION ET RECRUTEMENT EN PREMIÈRE LIGNE**

Les dirigeants ont fortement cité les mesures d'adaptation et de formation pour accompagner leurs salariés aux transformations attendues en privilégiant la mobilisation des ressources internes pour la montée en qualification et l'adaptation des compétences de leurs salariés. Cette vision de l'entreprise « auto-apprenante » a été largement partagée dans une logique adaptative continue.

Le second grand type d'accompagnement porte sur le recrutement. Plusieurs dirigeants ont fait savoir que les projets numériques en cours dans leur entreprise se sont traduits ou se traduiront par l'embauche de personnes dédiées à la mise en œuvre de ces projets ou destinés à renforcer les équipes impliquées. Il a principalement été question d'emplois dans les domaines de l'informatique, du marketing et de la communication web.



## **FREINS ET BESOINS : PEU D'ALERTE ET DES CAPACITÉS INTERNES À ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, DANS UNE LOGIQUE D'ADHÉSION**

L'adaptation des compétences n'est pas exempte de certains freins dont la résistance au changement, le manque d'autonomie et d'agilité à utiliser les outils, la fracture numérique compétent parmi les principaux. Les dirigeants, à l'écoute des difficultés de certains de leurs collaborateurs, ont manifesté leur confiance dans la capacité de l'entreprise à les accompagner, par ses propres ressources et dans une dynamique collective d'adhésion et de confiance. Ils misent en premier lieu sur l'humain et la vision commune.



Cinq responsables enquêtés ont pointé le phénomène d'exclusion du digital. Cette notion dissimule la question de la fracture numérique qui touche de nombreux individus. Ce qui convient de définir comme l'inégalité dans l'accès et l'usage des technologies de l'information et de la communication existe également dans les entreprises pour quelques salariés, généralement les plus âgés.

Quels que soient les freins, les dirigeants ont dans leur grande majorité évoqué l'accompagnement individuel et collectif par l'information, la communication, la transmission, la pédagogie et l'implication. Il s'agit pour les dirigeants d'être à l'écoute, d'intégrer, de comprendre les appréhensions et surtout de veiller à faire comprendre à leurs collaborateurs le sens des projets déployés pour la vie de l'entreprise, dans une démarche d'adhésion.

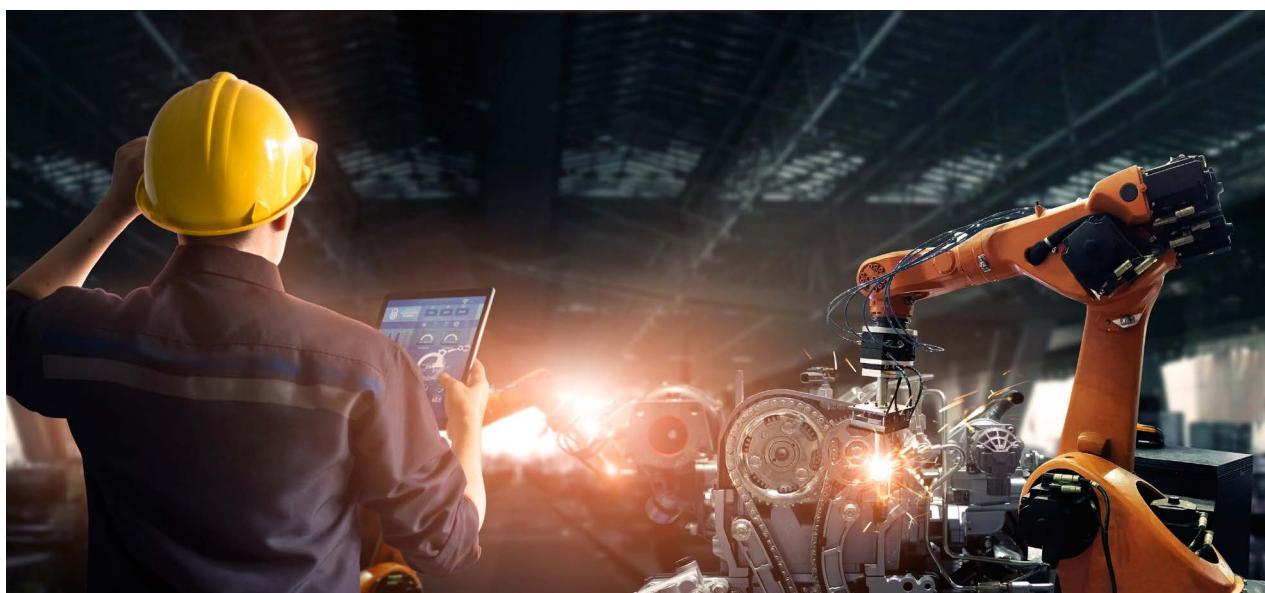
### **DONNER DU SENS À LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET RÉAFFIRMER LA DIMENSION STRATÉGIQUE**

Les entreprises rencontrées se placent dans une attitude réaliste face aux évolutions attendues par

le déploiement des technologies numériques. L'enquête a confirmé l'intérêt des chefs d'entreprises pour les technologies numériques et leur capacité à engager des projets de modernisation de leurs outils de production et de leurs pratiques de travail. Elle a également permis de ramener les transformations attendues à une dimension plus évolutive, où la notion de rupture est moins nette que ne le laisse à penser la littérature.

Si les technologies numériques et les technologies de l'information sont un catalyseur de valeur, il importe de donner à voir aux entreprises, par exemple par un accompagnement individualisé, le sens que cela recouvre dans le contexte précis de leur propre développement et les possibilités de valorisation qu'elles peuvent retirer de l'exploitation de leurs propres données. Il apparaît donc important « d'accrocher » tout projet basé sur les technologies du numérique et de l'information à la stratégie de l'entreprise.

La question de l'ajustement et de la pérennisation des compétences des entreprises s'inscrit dans une approche globale (assimilable à une démarche d'intelligence économique) qu'il convient d'accompagner en intégrant toutes ces dimensions.





## TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DANS LES ENTREPRISES : une veille du Carif-Oref de Normandie



En lien avec sa stratégie numérique, la Région Normandie a mis en œuvre une mission prospective sur les compétences numériques. A cette fin, elle a confié au Carif-Oref de Normandie une mission de veille sur la transformation numérique dans les entreprises et ses effets sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences. Cette veille est mise en œuvre avec l'outil Scoop.it, outil d'agrégation et de diffusion des contenus.

Le résultat de cette veille est accessible à tous. Enrichi quotidiennement, le Scoop-it « Compétences numériques » permet d'agréger des contenus sur le sujet (travaux prospectifs, articles, événements, analyses...). Grâce à un système de tags, il permet de cibler les informations sur des thématiques précises. **Une lettre d'information gratuite**, constituée des derniers scoops, est diffusée tous les 15 jours le mardi.

Cette mission de veille fait partie d'un dispositif plus large, également confié au Carif-Oref de Normandie, visant à structurer une observation des besoins en compétences numériques.

Consulter le Scoop-it « Compétences numériques » du Carif-Oref de Normandie  
<https://www.scoop.it/topic/competences-numeriques-by-carif-oref-de-normandie>

S'abonner à la newsletter  
<http://bit.ly/2NecpQy>

Vous souhaitez y faire paraître une information pouvant intéresser les lecteurs ou lectrices de cette veille,  
**contactez-nous !**



Valérie Leroy

tél. 02 31 46 98 74

[vleroy@cariforefnormandie.fr](mailto:vleroy@cariforefnormandie.fr)



Guillaume Folléa

tél. 02 32 18 37 22

[gfollea@cariforefnormandie.fr](mailto:gfollea@cariforefnormandie.fr)

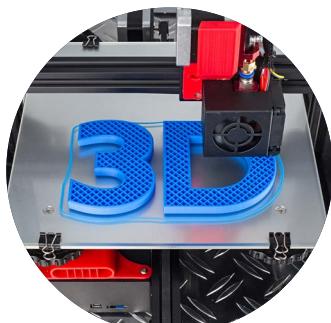
**carif-oref**  
de Normandie



A noter : Depuis décembre 2019, le Carif-Oref de Normandie déploie également une veille sur l'innovation et la transformation pédagogique :  
<https://www.scoop.it/topic/innovation-et-transformation-pedagogique>

L'étude  
« Les besoins en  
compétences numériques »  
sur le site du Carif-Oref de Normandie

Guillaume Folléa  
(Carif-Oref de Normandie)





# L'apprentissage : une mission en plein essor au sein des Carif-Oref

Jusqu'en 2019, la collecte de l'offre de formation en apprentissage par les Carif-Oref s'opérait de façon cumulative en s'appuyant sur les données recueillies par les Conseils régionaux (au titre du financement des CFA et de l'alimentation des SI de gestion) et par l'Onisep (au titre de sa mission d'information sur la formation initiale). Les Carif-Oref intervenaient essentiellement en complément pour l'alimentation des portails d'information et d'orientation régionaux. Fin 2019, les Carif-Oref ont été chargés par la DGEFP en lien avec la mission *Houzel* de constituer un entrepôt des offres de formation en apprentissage. Ces données étant destinées à alimenter entre autres les outils de l'Etat (Parcoursup et Affelnet). Ces travaux sont inscrits dans le cadre d'une convention DGEFP. Cette convention conforte le rôle essentiel du réseau des Carif-Oref dans « la chaîne de production de l'information sur l'offre de formation ». Voici un tour d'horizon des moyens et outils déployés pour mener à bien cette mission.

## LE RÉSEAU DES CARIF-OREF, CENTRALISATEUR DE LA COLLECTE APPRENTISSAGE

Fin d'année 2019, Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et Muriel Pénicaud, ministre du Travail ont conjointement confié à Guillaume Houzel une mission visant à lever les freins à l'essor de l'apprentissage et à faciliter la mise en contact des jeunes, des CFA et des entreprises. Le réseau des Carif-Oref a été chargé par la DGEFP en lien avec cette mission de constituer un entrepôt des offres de formation en apprentissage.

Lors des quelques semaines de mobilisation autour de la mission Houzel, le réseau a montré d'une part, sa réactivité (100 % des Carif-Oref actifs dans une dynamique partagée), d'autre part, son expertise à monter un plan d'urgence prenant en compte les contraintes des différents acteurs de l'Education nationale et l'Enseignement supérieur. La plus-value des Carif-Oref étant basée notamment sur une organisation inter régionale (portée par le Réseau des Carif-Oref - RCO) éprouvée et un ancrage territorial reconnu.

L'approche qualité et l'expertise technique sont d'autres atouts du réseau. Les règles métiers, les processus de contrôle visant la sécurisation de l'information délivrée au grand public et aux professionnels de l'orientation

sont partagés par tous ses membres. Des contrôles sont réalisés sur les certifications (vérification du code scolarité, du code RNCP...), sur les Siret des organismes, etc. Des tableaux de bord de suivi sont produits pour apprécier la qualité des données dans le cadre des besoins métiers exprimés (fraîcheur, disponibilité, cohérence, exhaustivité). Un plan d'assurance qualité consolide les engagements et sécurise la continuité de l'activité de mise à disposition de la donnée apprentissage.

Le réseau des Carif-Oref est aussi à l'écoute des partenaires en tenant compte de leurs contraintes d'intégration (enquête flash de l'Education nationale, portail de l'Alternance du ministère du Travail...) avec des suivis projets pour chacun des chantiers spécifiques.

Enfin, le réseau des Carif-Oref travaille à l'amélioration de la norme descriptive Lheo (langage de référence de description de l'information sur l'offre de formation). Il est force de proposition pour la prise en compte des spécificités de l'univers apprentissage. 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.

## **UNE CELLULE TECHNIQUE RÉGIONALE QUALITÉ APPRENTISSAGE**

Cette cellule, qui se réunit tous les mois, a été mise en place par le Carif-Oref de Normandie à la demande du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). Actuellement, elle est constituée de membres de la Direccte, de la Région, de la Direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt (Draf) et du Carif-Oref. Le Rectorat, partenaire incontournable, devrait rejoindre prochainement cette instance.

Son rôle est de faciliter les échanges et d'améliorer les procédures de collecte de l'offre de formation en apprentissage afin d'obtenir des données exhaustives et qualitatives. Optimiser le partage d'informations, mettre en place des partenariats, régler des problèmes techniques sont quelques-unes de ces missions.

Ainsi, le Carif-Oref a pu participer aux journées de la Direccte sur la réforme à destination des organismes dispensant des formations en apprentissage (CFA historiques et nouveaux CFA). Au cours de ces journées (une journée par département), l'outil de saisie à distance de l'offre de formation du Carif-Oref ([www.saisirmaformation.fr](http://www.saisirmaformation.fr)) ainsi que les enjeux et atouts de cette diffusion pour les organismes ont été présentés. A ces occasions, la Direccte et la Région ont souligné le rôle essentiel du Carif-Oref pour la collecte de l'offre.

En dehors de ces réunions mensuelles, des échanges ont lieu régulièrement entre les membres de la cellule qualité. Un espace collaboratif (outil Teams) permet de partager des documents, d'effectuer des réunions en visio conférence si besoin. A titre d'exemple, un flux d'informations mensuel, généré par le Carif-Oref est envoyé à la Région Normandie, permettant ainsi de consolider les données de part et d'autre, et de les enrichir.

Les membres de la sous-commission « apprentissage » du Crefop sont informés des décisions et des avancées de la cellule Qualité.



## **LES CARIF-OREF FOURNISSEURS DE DONNÉES AU NIVEAU NATIONAL ET RÉGIONAL**

Les Carif-Oref sont missionnés pour collecter l'offre en apprentissage et constituer le catalogue de ces offres sur le site Offre info (site national du réseau des Carif-Oref). A ce titre, les organismes de formation sont invités à saisir leur offre de formation par l'apprentissage sur la plateforme de saisie à distance du Carif-Oref de Normandie « Saisir ma formation ». Des campagnes d'informations (e-mailing, relance téléphonique) sont effectuées régulièrement afin de sensibiliser les organismes de formation à son utilisation. Les informations saisies via cette plateforme sont ensuite enrichies, contrôlées et validées par le service Offre de formation du Carif-Oref. Une saisie unique pour un affichage de l'offre sur différentes interfaces publiques, applicatifs régionaux et nationaux. Voici quelques exemples.

### **LE SITE TROUVER MA FORMATION**

A screenshot of the 'trouver ma formation' website. The header includes the text 'Site du carif-oref de Normandie' and 'Espace Pro'. The main banner features the text 'trouver ma formation en Normandie' in large blue letters, with a small logo for 'moncompte activité' next to it. The background of the banner shows a bridge over water.

Site régional de référence pour connaître les actions et les organismes de formation professionnelle continue en Normandie, il informe sur l'offre de formation en apprentissage : formations mises en œuvre et potentiel des organismes de formation. Il répond aux besoins des professionnels de l'emploi, de la formation, de l'orientation, ainsi que du grand public (demandeurs d'emploi, salariés et autres statuts) et des entreprises.



## LE SITE PARCOURS MÉTIER DE LA RÉGION NORMANDIE

Ce site propose un accès facilité à toutes les informations régionales concernant les métiers, l'orientation et l'emploi. La rubrique « Se former en apprentissage » permet de rechercher une formation dans un CFA normand ou un contrat d'apprentissage.

## OFFRE INFO

Offre info est la base de données nationale sur l'offre de formation du réseau des Carif-Oref. Ce portail recense les formations en contrat d'apprentissage mais aussi celles dispensées dans le cadre de la formation professionnelle continue. Différentes recherches sont possibles : recherche d'organismes, recherche de formations, recherche par certifications.

## LE SITE CLÉOR

Cet outil d'orientation permet à partir du choix d'un métier, d'un secteur d'activité, d'un territoire (zone géographique) de disposer d'informations actualisées sur les métiers qui s'exercent près de chez soi, leur tendance d'évolution... Il est possible notamment d'accéder à la liste des formations dispensées selon le statut (salarié, demandeur d'emploi / collégien, lycéen, apprenti ou étudiant).

## LE PORTAIL NATIONAL DE L'ALTERNANCE

Sur ce portail, développé par le ministère du Travail, un moteur de recherche permet de trouver une liste de formations en fonction du type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) ainsi que les coordonnées des organismes de formation.

## PARCOURSUP

Retrouvez les informations utiles pour élaborer votre projet d'orientation

Ce site propose un accès facilité à toutes les informations Parcoursup est la plateforme de préinscription à destination des futurs étudiants en formations post-bac. Chaque session saisie sur la plateforme du Carif-Oref fait l'objet d'une validation par l'instructeur du Rectorat avant d'intégrer Parcoursup.



## LES OUTILS DU CARIF-OREF AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE

Au-delà de sa mission de collecte de l'offre par l'apprentissage, le Carif-Oref de Normandie propose d'autres services en lien avec l'apprentissage. Tour d'horizon.

### **PROFIL D'INFO** le site d'actualités emploi formation en Normandie

Cet outil permet de se tenir informé de l'actualité sur les champs de l'emploi et de la formation. Il décline une offre de service à travers une veille mise en ligne quotidienne, une lettre d'information hebdomadaire et un système d'alertes d'information thématiques et « territoires ». Une alerte est proposée sur le thème de l'alternance et de l'apprentissage.

[S'abonner à la lettre d'information PROfil d'info hebdo](#)  
[S'abonner aux alertes thématiques et « territoires »](#)

## AFFELNET AFFECTATION DES ÉLÈVES PAR LE NET

Ce logiciel gère l'affectation dans les lycées de l'ensemble des collégiens de troisième. Il prend en compte plusieurs critères pour affecter chaque élève dans un établissement. On y retrouve les formations menant au Bac Pro, CAP, etc.



#### Liens utiles :

[L'actualité sur l'apprentissage par le Centre Info](#)

[Le dossier sur l'apprentissage sur le site du ministère du Travail](#)

## MESURES ET DISPOSITIFS EMPLOI FORMATION EN NORMANDIE



Ce site répertorie et décrit, sous forme de fiches, les principales mesures mobilisables dans le champ de l'emploi et de la formation : dispositifs de formation, d'orientation, d'insertion ainsi que les aides facilitant les parcours telles que le transport, l'hébergement... Il propose quelques fiches en lien avec l'apprentissage :

- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'apprentissage dans le secteur public
- Prépa apprentissage
- Aide au financement du permis B pour les apprentis
- Aide aux contrats en alternance (Agefiph)
- Aide unique aux employeurs d'apprentis...

## LA MISSION D'OBSERVATION DE L'INSERTION DES APPRENTIS NORMANDS

Le Carif-Oref est en charge depuis une dizaine d'années d'étudier l'insertion des apprentis en Normandie. Deux enquêtes sont réalisées pour chaque cohorte d'apprentis :

- une première fois entre février et avril de l'année qui suit leur sortie de formation pour connaître leur parcours d'insertion sur les 7 mois (de juillet à janvier) suivant leur sortie de formation
- une seconde fois entre juillet et octobre pour connaître leur parcours entre mars et juin afin de couvrir une année complète

**Les informations sur le site du Carif-Oref de Normandie**  
(page « Insertion des apprentis » avec les derniers résultats)

### Notre zoom sur le sujet

#### Enquêtes Seine : un outil de pilotage de l'apprentissage en région

Nous du besoin de mesurer l'efficacité des politiques régionales en faveur de ce dispositif, les enquêtes Seine (pour Système d'Enquêtes pour la mesure de l'insertion dans l'emploi) sont réalisées sur chaque promotion de sortants de formation des CFA normands. Depuis 2010, lorsque les CFA de la Région Normande, elles s'élargissent et deviennent normandes en 2016 avec la fusion des régions. Focus sur ces enquêtes à l'occasion de la sortie du dernier appel, avec la contribution financière de la Région Normande.



#### Tous les CFA normands sollicités pour une image quasi exhaustive

L'enquête Seine est une enquête téléphonique d'une grande envergure où chaque CFA normand contribue d'une part à la fourniture des données des jeunes à interroger, mais aussi à l'organisation des moyens nécessaires à la réalisation des appels, avec la contribution financière de la Région Normande.

Les jeunes sont questionnés sur leur devenir à deux reprises

● une première fois entre février et avril de l'année qui suit leur sortie de formation pour connaître leur parcours d'insertion sur les 7 mois (de juillet à janvier) suivant leur sortie de formation

● une seconde fois entre juillet et octobre pour savoir ce qu'ils ont fait entre mars et juin afin de couvrir une année complète

Les données recueillies permettent de quantifier et de qualifier l'insertion des jeunes. L'objectif des travaux est d'apporter des éléments de réponse à des questions précises telles que

- Quel est le taux d'insertion dans l'emploi à 7 mois et à 12 mois après la sortie de formation ?
- Quelle est la nature des emplois occupés, temps plein, temps partiel, CDD ou CDI, correspondant au niveau de formation ou non, à leur spécialité de formation ou non ?

- Combien de jeunes sont employés par leur entreprise d'apprentissage ?

- Les jeunes restent-ils dans leur zone géographique d'origine ?

Fabrice Curaudeau  
(Carif-Oref de Normandie)



# Confinement, illettrisme et formation : parole de stagiaires

En Normandie, les personnes en situation d'illettrisme peuvent bénéficier d'une formation financée par le Conseil régional : les Savoirs essentiels. Le confinement les a contraintes à suivre cette formation entièrement à distance. Comment les stagiaires ont-ils vécu cette situation ? Les organismes de formation ont recueilli leurs témoignages et nous les font partager à travers le dispositif « Vous avez la parole » mis en place par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

## LE PROGRAMME DE FORMATION SAVOIRS ESSENTIELS

Financé par la Région Normandie, le dispositif Savoirs essentiels permet aux personnes en situation d'illettrisme d'actualiser ou de développer les compétences de base : lire, écrire et compter, utiles dans les pratiques professionnelles et dans les actes de la vie quotidienne. Ce dispositif s'adresse prioritairement aux personnes sans emploi (en recherche ou non), cependant il est également accessible aux salariés en insertion. Un maillage du territoire normand permet de trouver un organisme de formation à proximité du domicile des personnes concernées.

[Cartographie des organismes de formation et plus d'infos sur le site Parcours métier de la Région](#)

**Savoirs Essentiels**

Le dispositif Savoirs Essentiels permet aux Normands en recherche d'emploi d'acquérir, d'actualiser ou de développer les compétences de base : lire, écrire et compter, utiles dans les pratiques professionnelles et dans les actes de la vie quotidienne.

**Accès rapide :**

- ▶ Quels sont les objectifs du dispositif ?
- ▶ Quels sont les bénéficiaires ?
- ▶ Quelles sont les modalités d'accès ?
- ▶ Comment trouver un organisme qui propose Savoirs Essentiels ?
- ▶ Qui prend en charge la rémunération du stagiaire ?
- ▶ Qui prend en charge le coût pédagogique de la formation ?
- ▶ Qui contacter pour avoir plus d'informations ?

**■ PRÉSENTATION**



**Quels sont les objectifs du dispositif ?**

En fonction de son objectif, le stagiaire doit être capable à l'issue de la formation :

- de communiquer en français à l'écrit et à l'oral dans une diversité de situations et adapter la communication en fonction du contexte,
- de connaître les nombres, les mesures, les opérations

## LES IMPACTS DU CONFINEMENT SUR LES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETRISME EN FORMATION

Globalement la situation de confinement a eu un impact sur la réalité quotidienne des personnes en situation d'illettrisme et s'est traduit par des difficultés à :

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

A toutes ces difficultés, s'est ajoutée pour les personnes en formation sur le dispositif Savoirs essentiels celle de devoir suivre la formation totalement à distance.





## **RETOUR SUR LE VÉCU DE LA FORMATION EN CONFINEMENT**

En juin dernier, l'ANLCI a lancé auprès de tous les partenaires réunis autour des Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) le [dispositif « Vous avez la parole »](#) afin de recueillir le témoignage des personnes confrontées à l'illettrisme et de ceux qui les aident.

En Normandie, plusieurs organismes intervenant sur la formation Savoirs essentiels se sont emparés de ce dispositif et ont travaillé avec les stagiaires à la production de témoignages. Ces derniers ont été relayés sous différents formats : écrit, audio, visuel, vidéo.

A titre d'exemple, l'organisme de formation Enefa a demandé aux stagiaires de mettre des mots sur la situation de confinement combinée à la formation. Ces écrits prennent la forme d'un journal de bord.

Les stagiaires relatent d'abord la soudaineté de la situation : « au début du confinement, c'était compliqué j'étais en formation et du jour en lendemain je devais rester à la maison », « quand j'ai appris que le confinement était le lundi 16 mars cela avait été très compliqué. Je me suis dit comment vais-je faire pour occuper les enfants et faire la formation à distance en même temps que de faire leurs devoirs », « ce qui m'a encore plus dérangé c'est d'avoir dû arrêter aussi soudainement la formation à Enefa du jour au lendemain. Car ça me faisait sortir de chez moi pour venir apprendre des choses, voir mes collègues en formation ».

Se retrouver seul en situation de formation a posé des difficultés, notamment organisationnelles : « quand j'ai commencé les exercices au début ça a été compliqué pour moi parce qu'il y avait des fois où je ne comprenais pas les exercices et Isabelle n'était pas là pour aider. J'ai dû me débrouiller toute seule, une chose que j'ai eu du mal à faire auparavant », « pendant le confinement, la formation à distance ce n'est pas facile pour travailler à la maison, parce qu'avec les bruits des enfants je n'arrivais pas à travailler, donc je faisais mes exercices pendant la nuit quand les enfants étaient couchés ».

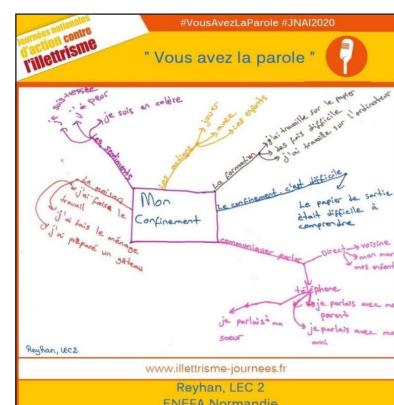
Une fois ces difficultés dépassées, la formation à distance s'est mise en place progressivement et les stagiaires ont gagné en confiance et ont acquis une plus grande autonomie : « la FOAD c'est très bien passée, j'ai pu effectuer les exercices à mon rythme. Cela m'a permis d'être plus autonome », « ensuite on a eu le travail

à distance, on avait du travail à faire à la maison, du coup c'était plus pratique » « ça m'a permis d'avoir un peu plus confiance en moi, après il y a encore du travail à faire pour que je me fasse confiance totalement. Ça a permis, de plus, d'améliorer l'envoi de mails, à me relire. Je suis plus autonome ».

Les apprenants sont amenés à utiliser des nouveaux outils : « le travail en français sur le cinéma, la Seconde Guerre mondiale et les planètes du système solaire était très intéressant et très instructif. Pour rendre notre travail on devait faire des photos et les envoyer par mail ou sur la plateforme Whaller ».

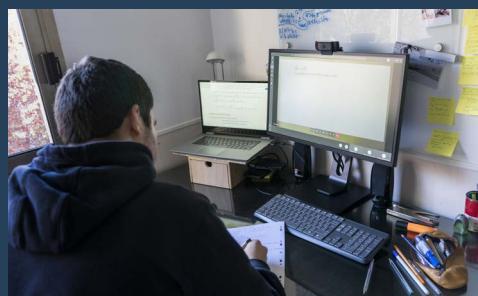
Comme le souligne Nathalie Bertot, chef de projet à Enefa : « C'est finalement une période qui s'est avérée plutôt propice au développement des compétences... C'est une expérience qui a été enrichissante des deux côtés pour les formateurs comme pour les apprenants ».

D'autres stagiaires ont évoqué leur vécu du confinement à travers un visuel :



<p>Au-delà de cette expérience de confinement, le dispositif « Vous avez la parole » de l'ANLCI</p>	
	<p><a href="http://www.illettrisme-journees.fr">www.illettrisme-journees.fr</a>  <b>Reyhan, LEC 2</b>  <b>NEFEA Normandie</b></p>

- les témoignages audio de Pascal et Christine et de Sandrine et Jessica
  - les vidéos de Victorine et Fatouma



## JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETRISME (JNAI) : D'AUTRES TÉMOIGNAGES...

Les JNAI se sont tenues du 7 au 13 septembre 2020 dans un contexte particulier. 400 actions ont été labellisées sur la France entière, dont 88 en Normandie.

Chaque année, les organismes de formation s'emparent des JNAI pour mettre en lumière les paroles des stagiaires. C'est l'occasion d'intégrer ce travail dans leur démarche pédagogique sous la forme d'ateliers d'expression écrite et de présentation orale. Ateliers qui permettent aux stagiaires de travailler les savoirs de base à partir de leur vécu.

Quelques illustrations en 2020 :

- Passerelles vers l'emploi à Avranches et Granville : témoignage sur une période pas comme les autres.

Les apprenants de Savoirs essentiels ont préparé en amont des JNAI des questions sur la période de confinement : l'avant, les angoisses, la réception et la compréhension de l'information « confinement », les ressentis, les courses, le rythme quotidien, les activités, la formation, le travail et le télétravail, la vie familiale, sociale, les enfants, les difficultés et facilités durant la période. Les interviews ont été filmés lors des JNAI.

- Média formation à Rouen a labellisé une expo photos « Vous avez la parole ! »

Cette exposition ouverte au public tout au long de la semaine des JNAI invitait à découvrir des témoignages d'apprenants sur les formations Savoirs essentiels et Savoirs langue française (photos, audio et écrits).

- Acséa Formation à Lisieux : faire parler les « maux »

Les stagiaires du socle de compétences ont présenté au travers d'une exposition leur vision du confinement, le suivi de la formation, leurs réactions et leurs ressentis par rapport au quotidien.

- Greta Forge- les-Eaux :

En lien avec l'action labellisée par l'agence Pôle emploi « Le numérique pour tous », le Greta a réalisé une vidéo de présentation des parcours de vie et de l'expérience de formation des stagiaires Savoirs essentiels. Cette vidéo a fait l'objet d'une projection en agence auprès des demandeurs d'emploi.



## L'Agefiph s'adapte face à la crise sanitaire



Association loi 1901, administrée par un conseil d'administration paritaire, l'Agefiph a pour missions de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap en favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, les transitions professionnelles dans les entreprises du secteur privé, en milieu ordinaire de travail. Face à la crise sanitaire, l'Agefiph a fait évoluer son dispositif d'aides et de prestations, en en créant de nouvelles et en adaptant d'autres. Cet article fait le point avec Guy Bierne, délégué régional de l'Agefiph Normandie, qui a répondu à nos questions.

### L'AGEFIPH A MIS EN PLACE DES AIDES EXCEPTIONNELLES SUITE À LA COVID-19. DE QUELS TYPES SONT-ELLES ET SERONT-ELLES MAINTENUES DANS LES MOIS QUI VIENNENT ?

**Guy Bierne** : Depuis mars 2020, l'Agefiph a adapté ses aides financières et ses prestations pour répondre aux besoins générés par la crise sanitaire, ses conséquences économiques, et pour couvrir les nouveaux besoins des personnes en situation de handicap (PSH) et de leurs employeurs.

Pour sécuriser la reprise d'activité, notre conseil d'administration a par ailleurs décidé d'adapter, d'amplifier et de prolonger la durée de ces aides exceptionnelles **jusqu'au 28 février 2021**, voire au-delà

si le contexte sanitaire l'imposait. Certaines d'entre elles sont des aides historiques qui ont fait l'objet d'adaptation et les autres sont des nouveautés mises en œuvre en mars 2020.

Pour ce qui est des employeurs pour la protection de l'emploi des PSH, on peut citer :

#### [L'aide exceptionnelle pour la prise en charge des surcoûts des équipements spécifiques de prévention Covid-19](#) (depuis mars 2020)

Nous prenons en charge le surcoût des équipements spécifiques de prévention du risque Covid-19 nécessaires au regard du handicap (exemple : financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise. A noter : les structures de formation (organismes de formation, CFA, instituts du sanitaire et social) peuvent également en bénéficier.

[La mobilisation des Cap emploi](#) (depuis mars 2020) pour identifier les situations à risque et mettre en place des actions proactives en direction des employeurs et des PSH, afin de prévenir les risques de désinsertion professionnelle ou de licenciement pour inaptitude.

#### [L'aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail](#) (depuis mars 2020)

Cette aide a pour objectif l'accompagnement des employeurs qui développent le travail à distance du fait des conditions sanitaires, pour leur permettre d'assurer la continuité de l'activité. Elle peut concerter le coût d'un équipement informatique, d'un siège de bureau standard, les coûts de transports, la liaison internet. Plafonnée à 1 000 euros.

#### [L'aide exceptionnelle pour la recherche de la solution de maintien dans l'emploi](#) (depuis mars 2020)

Elle est accordée pour compenser le temps supplémentaire nécessaire, et/ ou tenir compte des difficultés rencontrées du fait de la crise sanitaire, dans la mise en œuvre d'une solution de maintien, définie récemment avec le Cap emploi (ex : maintien du salaire en attendant la livraison du matériel de compensation du handicap). Forfait de 2 000 euros€



### L'aide exceptionnelle au maintien dans l'emploi (adaptation)

Elle concerne tout employeur ou travailleur indépendant dont la recherche de solutions de maintien précédemment financée par l'Agefiph est rendue difficile du fait de la crise sanitaire, et qui a besoin de plus de temps pour identifier la solution. Forfait de 2 000 euros€

### L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle (adaptation)

Cette aide vise la prise en charge des besoins nouveaux qui peuvent apparaître dans le cadre d'une prise de poste ou suite à une évolution du poste de travail consécutive à la crise sanitaire et aux conditions de reprise de l'activité. Elle est mobilisable pour permettre la montée en compétences à coût zéro pour l'entreprise. Plafonnée à 3 000 euros.

## ET POUR CE QUI EST DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

**Guy Bierne** : Pour elles, trois nouveautés ont été mises en place :

### L'aide exceptionnelle aux déplacements

Il s'agit ici de prendre en charge des frais de déplacement auxquels des personnes handicapées fragiles ou particulièrement vulnérables doivent faire face pour éviter l'utilisation des transports en commun : salariés, travailleurs indépendants, stagiaires de la formation professionnelle. L'aide s'élève à 100 euros maximum par jour (plafonnée à 5 000 euros) pendant la période de déconfinement et de reprise d'activité.

### Cellules d'écoute psychologique

Il s'agit de permettre aux personnes en situation de handicap d'être soutenues psychologiquement pendant la crise sanitaire et d'aborder la reprise du travail ou la recherche d'emploi dans le contexte économique et



sanitaire actuel très incertain, ou bien encore la sortie ou la poursuite du télétravail.

Le dispositif est ouvert de 9 h à 19 h, du lundi au vendredi, par téléphone au 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe). Pour les personnes sourdes et malentendantes, un mode de communication adapté est prévu pour bénéficier de ce service.

### L'aide exceptionnelle au parcours de formation

Cette aide est destinée à couvrir les dépenses d'équipement nécessaire à la continuité du cycle de formation (ordinateur, imprimante, liaison internet ...) à engager dans le cadre du parcours de formation à distance. Plafonnée à 500 euros€



Un dispositif de l'Agefiph  
pour témoigner de son engagement en faveur  
de l'emploi des personnes handicapées

En devenant Activateur de progrès :

- Mettez en valeur votre engagement et associez votre entreprise à une campagne de communication nationale destinée à soutenir l'emploi des personnes handicapées.
- Téléchargez et commandez gratuitement des outils personnalisables pour communiquer sur votre engagement et sensibiliser vos collaborateurs au handicap : jeu Handipoursuite, vidéos théâtralisées DYS sur 10
- Avec « Activateur de progrès en fête ! », organisez un évènement clés en main pour mobiliser les collaborateurs de votre entreprise lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)
- Participez à la 2<sup>e</sup> édition du prix Activateur de progrès et soyez récompensé pour les actions que vous menez.

[Pour en savoir plus et s'inscrire](#)



## ET DU CÔTÉ DES CRÉATEURS / REPREENEURS D'ENTREPRISE (EN SITUATION DE HANDICAP) ?

**Guy Bierne :**

### L'aide au soutien à l'exploitation (depuis mars 2020)

Cette aide vise à renforcer la capacité des jeunes entreprises (TPE, indépendants, micro-entrepreneurs, professions libérales) dirigées par une personne en situation de handicap, à se maintenir ou à développer une nouvelle activité, dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Forfait de 1 500 euros€

La couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et d'arrêt pour garde d'enfants (depuis mars 2020)

Cette mesure s'adresse à l'ensemble des entrepreneurs handicapés ayant un contrat avec les Entrepreneurs de la Cité. C'est une couverture financière assurée à travers la trousse de première assurance proposée par l'Agefiph aux créateurs et repreneurs d'entreprise.

### L'accompagnement renforcé des entrepreneurs travailleurs handicapés (depuis mars 2020)

Il s'agit de proposer aux créateurs ou repreneurs d'entreprises de moins de trois ans, un diagnostic « soutien à la sortie de crise » pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité€ Sous forme d'un accompagnement de 10 heures, cette prestation complète l'aide au soutien à l'exploitation.

## COMMENT L'AGEFIPH VA S'ENGAGER DANS LE PLAN DE RELANCE ? DES ACTIONS CIBLÉES SONT-ELLES D'ORES ET DÉJÀ ENVISAGÉES EN NORMANDIE ?

**Guy Bierne** : L'Agefiph est engagée aux côtés du gouvernement dans le cadre du plan France relance pour soutenir l'emploi des PSH. Toutes nos aides et mesures sont cumulables avec celles de l'Etat, tant en matière de recrutement en CDD ou en CDI que pour toute embauche en alternance (apprentissage et professionnalisation).

## QUELS DISPOSITIFS SONT MIS EN PLACE COMME SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE ET À L'ALTERNANCE ?

**Guy Bierne** : L'Agefiph aide financièrement les employeurs qui rencontrent des difficultés pour poursuivre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une PSH. C'est une nouveauté. Dans les deux cas, l'aide est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés. Elle est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti ou de l'alternant.

Pour le contrat d'apprentissage, elle varie entre 1 500 euros et 2 500 euros.

Pour le contrat de professionnalisation, elle varie entre 1 500 euros et 3 000 euros.

Nous soutenons également la **conclusion** de tout nouveau contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec une PSH. Le montant de ces aides, cumulables avec l'aide exceptionnelle de l'Etat, est proratisé en fonction de la durée du contrat.

Le montant maximum de l'aide pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage est de 4 000 euros.

Pour le contrat de professionnalisation, elle peut monter jusqu'à 5 000 euros.



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

## **Un programme régional de professionnalisation pour les acteurs de l'emploi et de l'insertion**

Engagée depuis de nombreuses années dans le champ de la professionnalisation des acteurs, l'Agefiph Normandie se positionne aujourd'hui comme facilitateur et développe une organisation agile afin de repérer, capitaliser, analyser et répondre aux besoins des acteurs du territoire gravitant autour du sujet du handicap.

Elle propose un catalogue d'offres de professionnalisation, permettant de délivrer des temps d'information et de sensibilisation sur différentes thématiques liées au handicap, pour les novices aux plus initiés.

Ce catalogue s'adresse tout d'abord aux acteurs engagés sur le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Apec, Plie, acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées... Mais aussi à tout acteur du monde de l'entreprise souhaitant s'armer davantage sur le sujet du handicap.

Plusieurs modules ont été élaborés pour répondre aux besoins de connaissance du cadre législatif, de l'écosystème des acteurs, des types de handicap, des obligations et enjeux des employeurs et des partenaires... Des formats différents sont proposés : webinaires, sessions en présentiel en format journée...

L'offre est composée de huit modules, à ce jour :

- Module 1  
Points de repères sur l'offre de services de l'Agefiph (nouveaux arrivants)
- Module 2  
Approche du handicap
- Module 3  
Panorama des aides financières
- Module 4  
Panorama des prestations mobilisables
- Module 5  
Appropriation des prestations d'appuis spécifiques (PAS)
- Module 6  
La Ressource handicap formation (RHF)
- Module 7  
La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)
- Module 8  
L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Ces sessions d'information et de sensibilisation sont animées par l'Agefiph et sont entièrement gratuites pour les participants.

[Consulter le catalogue](#)

Pour tout renseignement  
[mapro.normandie@agefiph.asso.fr](mailto:mapro.normandie@agefiph.asso.fr)



## UNE NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE POUR LE CARIF-OREF

La gouvernance du Carif-Oref de Normandie a souhaité redéfinir l'organisation et les axes de travail de la structure. L'Assemblée générale du 6 octobre 2020 a validé une nouvelle feuille de route 2020-2027 pour le Carif-Oref. Elle est composée de trois volets.

Le **premier volet** (2020-2027) énonce les éléments structurants sur la durée du futur contrat de plan Etat-Région (CPER). Il met en évidence l'impact des politiques nationales de l'Etat sur l'activité du Carif-Oref depuis la signature de la convention DGEFP – Réseau des Carif-Oref (RCO) en 2019. C'est le cas notamment pour l'offre de formation, le Plan de relance et le Plan d'investissement dans les compétences (Pic). A l'échelle régionale, les principaux points d'ancrage sont les suivants : partenariat avec l'Agence régionale de l'orientation et des métiers, convention avec la Région concernant le Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric), partenariats à développer avec Transitions PRO et les Opco.

Le **deuxième volet** (2020-2023) décline le repositionnement du Carif-Oref de Normandie et l'inscrit dans un cadre stratégique pluri annuel. Il s'appuie sur six axes d'évolutions pour mieux répondre aux besoins de son environnement :

- Axe 1** : Sécurisation de la collecte de l'information sur l'offre de formation
- Axe 2** : Développement de la professionnalisation vers une offre multimodale
- Axe 3** : Production renforcée de connaissances emploi formation, territoriales et sectorielles
- Axe 4** : Maintien d'une force de frappe pour la lutte contre l'illettrisme avec des processus de travail clarifiés
- Axe 5** : Veille informative à forte valeur ajoutée
- Axe 6** : Optimisation de la diffusion des informations dans une logique d'innovation.

Le **troisième volet** (2020) précise les axes de travail pour l'année en cours.

## Une organisation interne en quatre pôles

Une logique fonctionnelle a guidé l'organisation du Carif-Oref en quatre pôles :

- Pôle Analyse et aide à la décision
- Pôle Professionnalisation
- Pôle Données et systèmes d'information
- Pôle Digital et communication.

Celle-ci est opérationnelle depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les pôles incluent, dans une approche transversale, les missions du Carif-Oref porteuses des axes d'évolution :

- Information sur l'offre de formation
- Accompagnement à la professionnalisation des acteurs
- Observatoire régional emploi formation
- Centre de ressources illettrisme
- Veille et ressources informatives.

La gouvernance quadripartite, dans un cadre partagé piloté par l'Etat et la Région, fixe les orientations et les axes de travail, et précise les priorités dans chacun des axes d'évolution demandés.



## DEUX NOUVEAUX CHARGÉS DE MISSION AU SEIN DU CARIF-OREF

Depuis novembre, deux nouvelles missions sont confiées au Carif-Oref. Deux personnes récemment recrutées sont chargées d'animer des projets régionaux mis en œuvre dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric).

- **Yannick Lailler**, animateur de la plateforme « La Place » et de la communauté Pic-Pric (Carif-Oref, site de Caen)

« La Place » est une plateforme collaborative développée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), à l'initiative du Haut-commissariat aux compétences. Son objectif : informer, outiller et faciliter les échanges et le travail collaboratif de tous les acteurs engagés dans les actions et initiatives portées par le Plan d'investissement dans les compétences (Pic) et les pactes régionaux (Pric en Normandie).

En effet, dans sa volonté de transformer en profondeur le système de formation, le Pic consacre des moyens conséquents au renforcement et à l'expérimentation en matière de formation et d'accompagnement professionnel.

La mission de Yannick Lailler, dont le poste, comme dans d'autres régions, est financé par la DGEFP, se décline ainsi :

- animer la plateforme collaborative et la communauté normande et accompagner les communautés de travail spécifiques
- déployer une information synthétique de qualité sur l'ensemble des actions développées au titre du Pic et du Pric
- favoriser l'identification, avec les outils mis en place, des process, des bonnes pratiques, des réussites ou des « cailloux dans la chaussure », en lien avec à la mise en œuvre opérationnelle de cette politique publique d'investissement dans les compétences.

Contact :  
**Yannick Lailler**



## PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION : ACTIONS EN LIEN AVEC LE HANDICAP

Deux actions du programme de professionnalisation du Carif-Oref de Normandie viennent en complémentarité du travail mené dans le cadre du réseau des référents handicap :

- **Action 5-1 : socle pour les référents handicap dans les organismes de formation, les CFA, les instituts de formation sanitaire et sociale.**

Conçue comme une première pierre à l'édifice, son contenu n'est pas axé sur des apports d'ordre technico administratifs, des outils ou une liste de contacts. C'est dans le cadre des actions conduites par l'animation du réseau des référents que ces différents aspects seront traités.

Il s'agit, au contraire, d'une formation centrée avant tout sur la posture du référent par rapport au handicap, et qui l'amène à se questionner à la fois sur sa propre perception du sujet et sur la façon dont il va pouvoir le porter au sein de sa structure.

Six sessions se sont déroulées en 2020 et les retours des participants sont très positifs. Huit autres sont d'ores et déjà prévues sur le premier trimestre 2021.

- **Action 5-4 : aménagements et adaptations pédagogiques pour les personnes en situation de handicap en formation**

Aménager une formation pour une personne en situation de handicap demande d'acquérir une posture plutôt que d'appliquer des « recettes types » en fonction de la catégorie de handicap.

Cette formation, construite à partir d'études de cas et d'échanges de pratiques, permet de connaître les grands principes de l'aménagement des formations quelle que soit la situation de handicap de la personne accueillie et de comprendre sur quelles bases juridiques ils reposent.

Les participants s'entraîneront à acquérir un réflexe de questionnement permettant d'évaluer les problèmes et les besoins de la personne pour suivre la formation et sécuriser les aménagements.

Ils repartiront avec des outils qui guideront l'élaboration d'un plan d'adaptation pédagogique et avec des repères sur les principales recommandations. Quatre sessions sont programmées en 2021.

**[S'inscrire à ces sessions et à d'autres actions sur le handicap sur le site](#)**  
(consulter l'axe 5)



## DEUX NOUVEAUX CHARGÉS DE MISSION AU SEIN DU CARIF-OREF (suite)

- **Clotilde Deffontaines**, animatrice du réseau des référents handicap (Carif-Oref, site de Rouen)

Le réseau des référents handicap présents au sein des organismes de formation est un support d'accompagnement des structures de formation dans l'accueil des personnes en situation de handicap. Il s'appuie sur une structuration et une animation de la communauté de ces référents.

Cette animation est lancée dès ce mois de novembre 2020 avec l'arrivée d'une chargée de mission recrutée à cet effet : Clotilde Deffontaines. Le poste est cofinancé par la Directrice, la Région et l'Agefiph.

A destination des organismes de formation, des CFA et des instituts du sanitaire et social, cette animation aura un caractère très opérationnel, mise en œuvre à travers une multiplicité d'actions : constitution d'un annuaire, recueil de besoins des opérateurs, animation d'une communauté numérique, diffusion d'informations, veille, outillage, mise en place d'échanges de pratiques, évaluation...

Contact :  
**Clotilde Deffontaines**



## ILLETRISME : DEUX WEBINAIRES SUR LA PROBLÉMATIQUE ILLETRISME ET ENTREPRISE EN REPLAY

Les Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) en Normandie ont été l'occasion de proposer deux webinaires sur la problématique illettrisme et entreprise.

• Le Centre ressources illettrisme (CRI) du Carif-Oref de Normandie, Transitions PRO Normandie et Pôle emploi Normandie ont organisé le webinar « Gérer les compétences clés en entreprise : quels intérêts et quels enjeux pour la performance économique et le bien-être au travail ». Animé par Pascal Moulette, maître de conférences en Sciences de gestion à l'université Lumière Lyon 2, ce webinar présente notamment un outil de diagnostic de l'illettrisme en entreprise qui va être déployé au niveau national.  
[Accéder au replay](#)

• Le second webinar, co-organisé par l'Area, Ociapit, le Medef Normandie, le CRI du Carif-Oref de Normandie et Pôle emploi Normandie est centré sur le secteur de l'agroalimentaire : « Employabilité, développement des compétences de base au service de la performance ». L'entreprise SNV basée dans l'Orne y apporte son témoignage sur la mise en place de formations.  
[Accéder au replay](#)

## COOPÉRONS POUR QUE L'ILLETRISME RECULE !

Solutions et partage

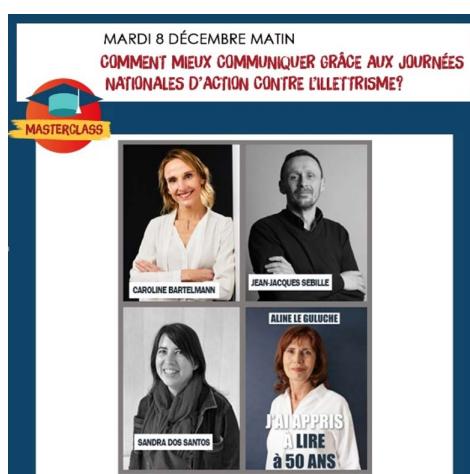
### FESTIVAL 100 % DIGITAL « COOPÉRONS POUR QUE L'ILLETRISME RECULE ! » : LES 8, 9 ET 10 DÉCEMBRE 2020

Les 8, 9 et 10 décembre 2020 se tiendra le festival 100 % digital « Coopérons pour que l'illettrisme recule ! », organisé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) avec le soutien du fonds social européen (FSE). Ce festival sera accessible sans inscription sur la plateforme [www.illettrisme-cooperons.fr](http://www.illettrisme-cooperons.fr).

Des demi-journées thématiques composées de différents formats (cartes blanches à des partenaires, conférences, webinaires, capsules vidéos, expositions, etc.) seront proposées.

La matinée du 8 décembre « Illettrisme, tous concernés ! » sera dédiée à la mesure de l'illettrisme et à la sensibilisation, l'information et la communication. Avec la participation du Centre ressources illettrisme (CRI) de Normandie à la masterclass de 9 heures : « Comment mieux communiquer grâce aux Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) ? Comment parler d'illettrisme, donner la parole aux personnes concernées ? »

Chaque année, les JNAI sont un coup de projecteur sur ces questions. La masterclass donnera la parole à ceux qui s'appuient sur ce mouvement pour changer de regard. Avec Aline Le Guluche, auteur du livre « J'ai appris à lire à cinquante ans », figure de la campagne JNAI 2017 - Jean-Jacques Sébille, co-fondateur de l'agence Les Cyclistes, créateur de ces campagnes - Caroline Bartelmann, directrice de Savoirs pour réussir Grand-Est et Sandra Dos Santos, référente du CRI de Normandie.



### Programme des trois journées

## TRANSFORMER LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES EN NORMANDIE : LE CORPUS SORTIRA BIENTÔT !

Dans notre précédent numéro, nous vous informions de la constitution d'un corpus sur les pratiques pédagogiques. Ce document de référence rassemblera à terme 15 fiches thématiques, déclinées sous trois angles : Découvrir, Pratiquer, Approfondir.

Depuis juillet 2020, 13 fiches sont parues et ont été diffusées largement en s'appuyant sur les outils du Carif-Oref (site et lettre PROFil d'info, site du Carif-Oref, e-mailing...).

En parallèle, une veille est déployée sur les innovations pédagogiques avec l'outil Scoop.it. Une newsletter rassemblant les derniers contenus repérés, est diffusée une semaine sur deux, le jeudi, à plus de 500 destinataires.

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

[Les fiches du corpus sur le site du Carif-Oref de Normandie](#)

[Le Scoop.it « Innovation et transformation pédagogique »](#)

[S'abonner à la newsletter Scoop.it](#)

Contact :  
Claire Pizy  
tél. 02 31 95 03 29  
[cpizy@cariforefnormandie.fr](mailto:cpizy@cariforefnormandie.fr)

## COVID-19 : RESTEZ INFORMÉS !

Lors du 1<sup>er</sup> confinement, en mars dernier, le Carif-Oref avait mis en place une page d'information sur le site PROfil d'info pour suivre les principales dispositions prises par les pouvoirs publics et par certains opérateurs dans le champ de l'emploi et de la formation, suite à la crise sanitaire liée à la Covid-19. Son actualisation se poursuit avec ce 2<sup>e</sup> confinement qui nous touche depuis le 3 novembre.

En parallèle, une page pour vous tenir informés des actions et plans de relance est en ligne depuis octobre, toujours sur le site PROfil d'info.

On y retrouve l'actualité des dispositifs mis en place pour permettre aux jeunes de se former, de trouver le chemin de l'emploi, pour soutenir les entreprises, relancer l'emploi, maintenir les actifs en poste. Enrichie régulièrement, elle propose une approche thématique : Apprentissage / Formation / Emploi / Insertion des jeunes / Soutien aux entreprises.

Sur le site PROfil d'info, rubrique « En ce moment » :

- [Page « Covid-19 et dispositions formation-emploi »](#)

- [Page « Covid-19 : actions et plans de relance »](#)



## LE RÉSEAU DES CARIF-OREF STRUCTURE SES MISSIONS D'OBSERVATION

Les Carif-Oref connaissent d'importantes évolutions et doivent de plus en plus structurer une offre de service à portée nationale. Pour répondre aux attentes des financeurs et partenaires nationaux autant que régionaux, le Réseau des Carif-Oref (RCO) a mis en place de nouveaux groupes de travail dédiés à ses missions d'observation (Oref), ciblés sur des sujets de fond sur lesquels il est sollicité.

Ces groupes de travail sont autant de lieux de partage et de capitalisation des techniques et méthodes, que des lieux d'élaboration et de mise en œuvre d'outils d'observation adéquats et opérationnels.

Ils sont au nombre de cinq :

- Analyse de l'offre de formation
- Collecte des données et Dataref (plate-forme web de data visualisation données emploi marché du travail formation interrégionales)
- Analyse des compétences
- Prospective en lien avec le [plan de relance](#) suite à la Covid-19
- Parcours et insertion professionnelle

Contact :  
Guillaume Folléa  
tél. 02 31 95 03 27 / [gfollea@cariforefnormandie.fr](mailto:gfollea@cariforefnormandie.fr)

## SITE DE L'ANIMATION TERRITORIALE : MISE À JOUR DES DIAGNOSTICS « EMPLOI » ET « FORMATION »



L'animation Territoriale traduit la volonté concrète de l'Etat et de la Région Normandie d'ancrer 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...).

de formation professionnelle continue... pour chaque arrondissement normand.

Fin septembre, les diagnostics « Situation de l'emploi et du marché du travail » et « Les entrées en formation », accessibles dans la partie Outils statistiques de chaque arrondissement normand, ont été mis à jour avec les données du 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

[Le site de l'Animation territoriale](#)  
[Notre zoom sur le site PROfil d'info](#)

Contacts :

Nadine Dudouble  
tél. 02 31 46 98 74 / [ndudouble@cariforefnormandie.fr](mailto:ndudouble@cariforefnormandie.fr)

Guillaume Folléa  
tél. 02 31 95 03 27 / [gfollea@cariforefnormandie.fr](mailto:gfollea@cariforefnormandie.fr)

## ÉTUDES RÉGIONALES

L'économie maritime, liée au tourisme, et avec une spécialisation normande dans le transport maritime et la production d'énergie

Insee Normandie, Insee Analyses n°79, juillet 2020, 4 p.

[La publication sur le site de l'Insee](#)

Les nouvelles zones d'emploi normandes : des profils économiques divers

Insee Normandie, Insee Analyses n°83, septembre 2020, 4 p.

[La publication sur le site de l'Insee](#)

La Normandie en chiffres – édition 2020

Insee Normandie, septembre 2020, 16 p.

[La publication sur le site de l'Insee](#)

Les demandeurs d'emploi jeunes en Normandie à fin juillet 2019

Pôle emploi Normandie, septembre 2020, 7 p.

[La publication](#)

Les grands acheteurs Ceser Normandie, octobre 2020, 26 p.

Le [communiqué](#) et l'étude sur le site du Ceser

## DERNIÈRES ÉTUDES RÉGIONALES

### DU CARIF-OREF...

#### ÉTUDES RÉGIONALES

**Industrie et construction : quels besoins pour les métiers cadres en Normandie ?**  
Apec, octobre 2020, 26 p.  
[L'étude sur le site de l'Apec](#)

**Les agriculteurs : de moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes**  
Insee Normandie, Focus n°212, octobre 2020  
[L'étude sur le site de l'Insee](#)

**Le marché du travail au 3<sup>e</sup> trimestre 2020**  
Dirccete Normandie, Normandie Stat's n°25, novembre 2020, 11 p.  
[L'étude sur le site de la Dirccete Normandie](#)

**Panorama de l'industrie dans la Vallée de la Seine**  
Insee Normandie, Dossier n°17, novembre 2020, 60 p.  
[L'étude sur le site de l'Insee](#)



**Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2019 : suivi à 7 mois**  
Céline Mothelay (Carif-Oref de Normandie), septembre 2020, 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 2019).

Sept mois après la fin de l'apprentissage, 39,2 % des jeunes poursuivent en formation. Plus de la moitié (51,9 %) le font vers une formation de niveau supérieur, tandis que 43,5 % le font pour une formation complémentaire de même niveau.

71,6 % des jeunes entrant sur le marché du travail sont en situation d'emploi au 31 janvier 2020, soit 7 mois après leur sortie de formation. Une légère baisse de cet indicateur est observée par rapport à la cohorte 2018.

[La publication](#)

**Le zoom « Enquêtes Seine : un outil de pilotage de l'apprentissage en région »**



**L'activité des organismes de formation en Normandie en 2017 et 2018**  
Hélène Rammant (Carif-Oref de Normandie), Anne Guibaud (Dirccete Normandie), Laura Lacaille (Dirccete Normandie), juillet 2020, 8 p.

Ce document présente l'activité des organismes de formation en Normandie en 2017 et 2018 : 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 Dirccete).

[La publication](#)



**Les chiffres clés de la VAE en Normandie – 2019**  
Elise Dehays (Carif-Oref de Normandie), novembre 2020, 5 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.

En 2019, tous types d'entretien conseil confondus, 4 993 entretiens ont été dispensés dans les PRC normands, soit 10 % de moins qu'en 2018. L'année est marquée par une baisse significative de 26,1 % de dépôt de dossiers de recevabilité, alors que le nombre de passages en jury augmente de 12,4 %.

[La publication](#)

**Notre zoom sur le site PROfil d'info**