

le

Numéro 4 - JUIN 2018

le magazine

emploi formation

Magazine d'information du Carif-Oref de Normandie



RELATION ECONOMIE
EMPLOI FORMATION

ILLETTRISME

PRATIQUES
PEDAGOGIQUES

ORIENTATION
METIERS

FORMATION

PARCOURS ET
INSERTION

POLITIQUES
ET DISPOSITIFS

Depuis six mois, le Carif-Oref de Normandie existe juridiquement comme Groupement d'intérêt public piloté par l'Etat et la Région, sans oublier les partenaires sociaux.

Vous qui recevez et allez lire ce quatrième numéro de notre Magazine Emploi Formation, vous savez que cela fait maintenant déjà deux ans que les équipes des deux anciennes structures - Crefor et Errefom dont les liquidations viennent d'être actées en Assemblées générales - ne font qu'une au service des acteurs de la nouvelle Normandie.

Comme dans chaque numéro, nous abordons dans celui-ci l'actualité de nos domaines d'expertise avec un regard et une analyse la plus pertinente possible. Qu'il s'agisse, par exemple d'articles autour du thème de l'orientation, de la présentation de résultats d'études ou d'une première lecture des enjeux de l'intelligence artificielle.

Nous savons nombreux les utilisateurs de nos travaux et de nos publications. C'est pourquoi les membres fondateurs du Gip ont souhaité lui adosser un Comité consultatif. Une première réunion le 26 juin 2018 a permis de rassembler les représentants de la majeure partie des têtes de réseaux et organisations régionales œuvrant sur les champs de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi. Les échanges et les avis formulés nous seront très utiles pour répondre aux mieux aux attentes et établir des partenariats opérationnels.

Luc Chevalier



RELATION ECONOMIE
EMPLOI FORMATION

POLITIQUES E

Evolution des métiers et des compétences dans le tourisme en Normandie
L'intelligence artificielle en Normandie

Pages 4 - 7

Le bilan Etat/
La réforme

Pages



Directeur de la publication Laurent Laouéan
Réalisation

Luc Chevalier, Emmanuel Christain, Malyka Déméautis, Sandra Dos Santos, Stéphanie Félin, Guillaume Follea, Jérôme Lamache, Laurent Laouéan, Valérie Leroy, Brice Louveau, Elisabeth Marmontel, Cyril Maugé, Jean-Philippe Mercier, Eudes de Morel, Claire Pizy, Hélène Rammant, Christèle Rébillon, Nathalie Riandière la Roche, Aïcha Talbi

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

ILLETTRISME

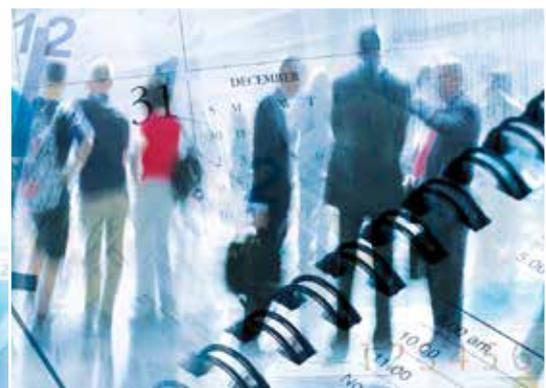
FORMATION

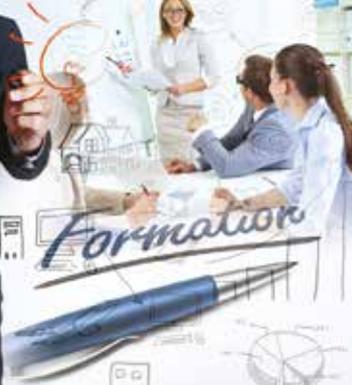
Etude Of - RGPD

Pages 20 - 23

Le plan régional de lutte contre l'illettrisme
Les journées nationales d'action contre l'illettrisme

Pages 24 - 25





T DISPOSITIFS

ORIENTATION METIERS

Région/Fse
de la formation

8 - 13

Les Olympiades des métiers 2018
Témoignages de bénéficiaires du CEP

Pages 14 - 19

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

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

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

Reproduction autorisée sous
conditions de mentionner la source.



PRATIQUES PEDAGOGIQUES

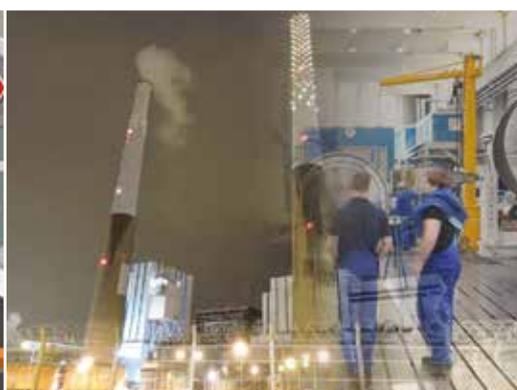
Cap Form Express

Pages 26 - 27

PARCOURS ET INSERTION

L'enquête SEINE
Industrie - Apprentissage

Pages 28 - 29



Amélioration de l'accueil et développement du numérique dans le tourisme : des axes de progrès à travailler

Le tourisme constitue une activité économique majeure pour la Normandie : selon l'Insee, en 2014, la consommation touristique représente l'équivalent de 6,0% du PIB normand (7,4% au niveau national) et les emplois touristiques concernent 3,1% de l'emploi régional¹. Par ailleurs, une fréquentation touristique record est constatée en Normandie pour la saison d'été 2017² : avec près de 10,5 millions de nuitées, soit une augmentation de 6,6% par rapport à la saison 2016 (+6,1% en France métropolitaine), la région se place parmi les régions de province les plus dynamiques derrière le Grand-Est et la Bretagne. Les constats d'augmentation de la clientèle française (+5,6%) et du retour des touristes étrangers (29,6% de la fréquentation touristique), mettent en avant la nécessité pour les professionnels de savoir à la fois attirer les clientèles et les accueillir en répondant le mieux possible à leurs attentes.

Amélioration de l'accueil et développement du numérique constituent deux des enjeux du tourisme : quels sont les axes d'amélioration à envisager chez les professionnels du tourisme ? Sont présentés dans cet article quelques éléments de réponse issus de l'étude actuellement menée par l'observatoire du Carif-Oref de Normandie à la demande de la Direccte de Normandie.



L'ENJEU DE L'AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL

Les établissements touristiques normands doivent améliorer encore leur façon d'accueillir en se centrant sur la maîtrise de l'anglais, le service client, la connaissance des codes culturels, des services et activités touristiques environnants, leur capacité à apporter un conseil personnalisé. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- monter en compétences sur le service client tant sur les aspects techniques que transverses (softs skills) pour être proactif sur l'identification des besoins et fidéliser les touristes,

- intégrer le numérique dans les processus de conseil et d'accueil : à chaque étape de son séjour le touriste va se connecter et consulter sites, blogs et réseaux sociaux. L'outil numérique constitue alors une porte d'entrée complémentaire à l'accueil physique, la qualité du support faisant partie de la qualité de l'accueil dans son ensemble. Qu'il passe par l'accueil physique ou numérique, le touriste d'aujourd'hui attend que l'on réponde à ses besoins, souhaits, envies... de manière très personnalisée.

L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE

Le tourisme est l'un des secteurs les plus impactés par l'arrivée du numérique. Nous observons que les situations sont différentes d'un secteur à l'autre et d'une structure à l'autre. Si globalement les offices de tourisme, et une partie de l'hôtellerie et de l'hôtellerie de plein air, ont peu ou prou réussi à prendre le virage du numérique, la restauration doit encore développer cette pratique. S'agissant des sites et musées, ou encore du nautisme nous constatons de grandes disparités en matière de communication numérique.

Avec l'arrivée du numérique, le monde du tourisme s'ouvre non seulement à des profils de postes « non touristiques », ayant déjà intégré les outils numériques dans leur métier (gestion de la relation client, marketing, communication, commercialisation...) mais aussi à des profils spécialisés (data scientist, webmarketeur, community manager, yield manager, etc.). Ces profils concernent le plus souvent les grands groupes ou chaînes de l'hôtellerie-restauration, la majorité des établissements soulignant qu'ils n'en ont pas encore les moyens.



Néanmoins, plus largement, le numérique impacte tous les professionnels dans l'exercice de leur activité puisque de nombreux aspects liés à l'accueil, à l'information, aux services apportés aux touristes... passent dorénavant par des outils numériques. La disparité des niveaux de connaissance et de maîtrise des supports numériques, et l'absence de toute stratégie digitale formalisée chez de nombreux professionnels du tourisme conduisent à travailler sur l'axe suivant : la nécessité d'une acculturation³ au numérique et d'une montée en compétences sur ce thème.

Le peu de connaissance de leur valeur ajoutée et le peu d'agilité dans l'utilisation des supports numériques permet de repérer une piste

de travail sur la sensibilisation et la formation.

Acquérir un niveau minimum de compétences en numérique est indispensable pour se développer. Savoir faire vivre son site, blog ou réseau social et ne pas le laisser tomber en désuétude est un élément central de la communication numérique.

LES FREINS À L'AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL ET AU DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE

Sur les deux thèmes les constats sont assez identiques :

- malgré l'existence d'une abondante offre de formation et de nombreux outils

et démarches d'accompagnement, nous observons une difficulté à mobiliser les acteurs pour se professionnaliser :

- les professionnels ont besoin de définir leurs besoins en matière de communication numérique,
- ils se retrouvent face à la crainte de les utiliser et la nécessité de s'en emparer.

SENSIBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT : LES MAÎTRES MOTS POUR AVANCER... ET CONVAINCRE !

L'information, la sensibilisation en proximité mais aussi l'accompagnement semblent nécessaires pour mobiliser les professionnels normands autour des enjeux

d'accueil et de numérique et notamment sur :

- la connaissance des acteurs, des dispositifs, des outils,
- la définition des besoins : voir ce qui fonctionne ou non, repérer ce qui peut être amélioré, aider à la définition de réponses / outils,
- l'accompagnement personnalisé dans les différentes étapes des démarches à effectuer.

Nous constatons que les branches et les pouvoirs publics ont un rôle majeur à jouer pour faire face à ces enjeux centraux pour le développement du tourisme. L'étude présentée brièvement ici pourra apporter des pistes d'actions pour l'avenir.

● Hélène Rammant ●

¹ « L'économie du tourisme en Normandie » - Insee Dossier Normandie n°8 – Novembre 2017

² « Saison touristique 2017 – Une fréquentation record depuis 2013 » - Insee Flash Normandie – n°49 – novembre 2017

³ Processus par lequel un groupe ou un individu assimile une culture différente, qui lui est étrangère.

Intelligence artificielle : une nécessité d'accompagner les actifs pour répondre aux enjeux de transformations des compétences

L'intelligence artificielle (IA) annonce un nouvel âge du numérique et va changer en profondeur la façon dont nous travaillons et dont nous vivons. L'entreprise doit s'adapter car des contenus d'emploi vont évoluer, il lui faudra renforcer la formation de ses salariés et l'anticiper.

Si aujourd'hui l'intelligence artificielle peut encore être vue comme de l'informatique qui s'améliore, les technologies intelligentes vont de plus en plus jouer un rôle primordial dans la capacité des entreprises à se développer pour tenir leur place en terme de compétitivité. La relation homme-machine constitue d'ores et déjà une des priorités stratégiques d'un chef d'entreprise sur deux¹.

UNE TRANSFORMATION PROGRAMMÉE DES CONTENUS D'EMPLOI

Basée avant tout sur les données, l'intelligence artificielle calcule vite, opère sur un spectre large de connaissances ; elle bouscule donc les habitudes de travail de chacun et propose des solutions non envisagées.

L'intelligence artificielle va probablement faire disparaître des tâches répétitives, manuelles ou intellectuelles. Pour autant, il ne sera pas demandé à tous de savoir coder ; par contre, savoir décider, savoir créer, savoir développer de l'empathie

devraient se révéler essentiels demain, encore plus qu'aujourd'hui.

Un constat fort se dégage quant à la nécessité d'accompagner les employés à ces fortes transformations et ceci quel que soit leur niveau de qualification. Un emploi sur deux, dans tous les secteurs, devrait en effet être concerné au cours des quinze prochaines années². Il ne s'agira pas à proprement parler de destructions d'emplois - même si plusieurs rapports se contredisent à ce sujet - mais de transformations des contenus d'emploi ; sans négliger les difficultés, il s'agit donc également de mesurer et de tenir compte des effets positifs de ces mutations. Ces nouvelles techniques

pourront dans plusieurs domaines apporter une forte valeur ajoutée. Bien que cet impact de l'intelligence artificielle soit difficile à estimer aujourd'hui, sur le long terme, et comme l'ont montré les précédentes évolutions technologiques, les créations d'emploi pourraient aussi être réelles.

DES FORMATIONS À ADAPTER AUX ENJEUX ET AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'ACTIFS

Un effort réel de formation, initiale et tout au long de la vie, pour une montée en compétences de tous s'avère alors indispensable pour faire face aux enjeux et accompagner les transformations à venir.

Pour la formation initiale, il faudra rendre attractive les filières de formation sur l'intelligence artificielle en passant par la sensibilisation du grand public et en créant une culture nécessaire à tous via un enseignement tout au long du parcours scolaire « IA, traitement des données et sciences numériques³ ».

Dans le cadre de la formation aux actifs, les moins qualifiés et les plus éloignés de l'utilisation du numérique ne doivent pas être oubliés et devront bénéficier d'une attention encore plus forte que ces dernières années, dans la mesure où l'accentuation de la numérisation des tâches professionnelles nécessitera de plus en plus une très bonne maîtrise de l'écrit et du calcul. Il n'est pas exclu d'ailleurs d'imaginer une intelligence artificielle qui soit au service des apprentissages de tous, y compris les personnes en situation d'illettrisme.

ENTRETIEN

Pascal Leblay, secrétaire du syndicat CFDT Haute-Normandie et secrétaire du comité de groupe de la Banque Postale, et **Maryse Conti-Canalero** (CFDT Haute-Normandie).

Comment les salariés réagissent-ils à l'arrivée de l'intelligence artificielle ?

Les salariés sont interrogatifs sur l'IA, mais n'ont pas forcément conscience qu'elle est déjà intégrée dans des process qu'ils utilisent tous les jours (systèmes expert sur le risque de crédit, détection de fraudes sur les

paiements via l'analyse des « signaux faibles », gestion des dépassements/recouvrement, etc.). La première banque qui affiche officiellement l'utilisation du logiciel Watson (intelligence artificielle d'IBM) qui analyse automatiquement les mails des clients, et soumet au conseiller des projets de réponse, est le crédit Mutuel.

Le secteur anticipe-t-il le nécessaire accompagnement des salariés en termes de formation et de transformation des compétences ?

Pour la Banque Postale, il ne faut pas seulement surfer sur une tendance, mais il faut prendre le temps de comprendre, prendre

le temps d'expliquer et prendre le temps de tester, et enfin de recruter. C'est faire évoluer nos collaborateurs vers des activités à forte valeur ajoutée client (écoute, conseil, accompagnement, assistance,) en les allégeant des tâches administratives, et ainsi valoriser et donner plus de sens à leur métier. Pour Nicolas Théry, président de la confédération du Crédit Mutuel, « qu'on le veuille ou non, les nouvelles technologies comme l'IA sont une réalité. Elles continueront à se développer dans les prochaines années et constitueront une menace pour les banques qui ne sauront pas s'adapter. D'une part par le risque de pertes massives de clients qui se verraient offrir un meilleur service par d'autres

¹ Etude Accenture, 2017

² « Automatisation, numérique et emploi - Tome 2 : l'impact sur les compétences », Conseil d'orientation pour l'emploi, septembre 2017, 172 p.

³ Cédric Villani, « Donner du sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne », 2018, 235 p.

⁴ Vincent Champain, Observatoire du long terme

UNE INTELLIGENCE HUMAINE RENFORCÉE

L'arrivée de l'intelligence artificielle dans le quotidien des entreprises va interroger le lien à construire avec l'intelligence humaine. Quelles complémentarités établir ? Comment ? Il sera très probablement pertinent d'introduire une forme de distanciation entre des données « objectives » produites par la machine et la capacité humaine à l'analyse de celles-ci.

De plus, le spectre large des compétences des salariés, qu'elles soient cognitives, situationnelles, sociales, etc. va être mobilisé. Créer, écouter, échanger, participer est déjà compliqué à mettre en place pour une bonne relation de travail efficace entre individus d'une même entreprise ou dans une relation commerciale avec un client, y introduire l'intelligence artificielle conduira à mobiliser encore plus ces compétences. De fait, les enjeux consistent à saisir les opportunités offertes par l'intelligence artificielle afin d'enrichir la capacité humaine, ainsi d'aucuns parle d'intelligence augmentée pour de meilleurs résultats, c'est-à-dire l'intelligence humaine et collective « augmentée » par des outils d'intelligence artificielle⁴.

Cette intelligence humaine renforcée ne le sera vraiment que

ENTRETIEN

avec **Jean-Michel Monnois**, délégué régional AFT Normandie, et **Pascal Ducrotté**, délégué régional Normandie Opca Transports et Services.

Des travaux de prospective sont-ils envisagés ou engagés sur le potentiel de l'IA ? Quelle finalité ?

J.M.M - L'AFT s'intéresse effectivement de près à l'intelligence artificielle dans les transports, et notamment au travers du véhicule intelligent. En particulier, nous sommes parties prenantes d'un projet baptisé FUTURE DRV (programme Erasmus +) au sein d'un consortium réunissant des partenaires allemands, français, britanniques, autrichiens, suédois et hongrois. Ce projet vise à décrire des scénarios de profils de conducteurs (activités, missions, compétences...) à l'horizon 15-20 ans et à proposer des solutions d'apprentissage adaptées à ces évolutions et des actions à entreprendre pour préparer les conducteurs professionnels aux défis de demain⁵. A titre d'exemple, je peux citer par ailleurs des activités de La Poste en Suisse qui utilise des cyclistes pour la livraison du dernier kilomètre, avec l'acquisition d'une plateforme technologique permettant aux commerçants de gérer toutes les étapes, de la commande jusqu'à la livraison des marchandises et la planification des courses, et d'autre part, des livraisons effectuées par un robot à roulettes pour le compte d'un distributeur de lentille de contact.

Comment la branche anticipe-t-elle le nécessaire accompagnement des salariés en terme de formation et de transformation des compétences ?

P.D - Concernant les compétences numériques, la branche commence sérieusement à s'y intéresser et surtout à se préoccuper des manques flagrants dans ce domaine, principalement la partie syndicale. Rien n'a été lancé au niveau national réellement mais en Normandie, nous faisons partie du groupe de travail régional sur les compétences numériques. Nous avons permis « d'ouvrir les yeux » des informaticiens présents sur la nécessité d'avoir des modules d'approche du numérique et non des formations lourdes, la plupart des publics concernés étant peu ou pas du tout formés à ces technologies.

Les organismes de formation de branche ont déjà rajouté dans la plupart des formations diplômantes et qualifiantes des modules « numériques ». J'ai personnellement levé un lièvre sur la formation des entrepreneurs de notre branche car former des salariés et/ou futurs salariés est bien, mais c'est avant tout les chefs d'entreprise qui doivent être persuadés du bien-fondé de certaines nouvelles technologies et qu'ils doivent les connaître pour accepter d'embaucher de nouvelles compétences. Malheureusement, notre secteur possède principalement des chefs d'entreprise non-salariés, qui ne bénéficient pas de fonds dédiés pour la formation ! Du fait de la réforme en cours, beaucoup de dossiers de ce type sont bloqués, car en attente de décisions sur les sources de financement. Je reste néanmoins confiant sur le fait que nos partenaires sociaux sont empreints des manques existants et qu'il va nous falloir mobiliser des fonds pour ce type de formation.

si les conditions d'usage et d'acceptation de ces technologies sont bien pensées et ne font pas du salarié un suppléant.

C'est-à-dire lui permettre que son activité professionnelle soit facilitée et que la machine lui rende service.



⁵ Une restitution des résultats du projet est prévue en 2019.

● Luc Chevalier ●

banques ou par de nouveaux acteurs (Fin Tech), et d'autre part le risque financier lié à notre incapacité à réduire nos coûts et à être aussi rentables que nos concurrents ».

L'intelligence artificielle menace-t-elle l'emploi ?

Selon une étude de France Stratégie de 2016, 15 % des emplois sont potentiellement automatisables, sans oublier que 65 % des enfants qui entrent en primaire aujourd'hui exerceront des métiers qui n'existent pas encore.

On sait d'ores et déjà que l'IA, par sa capacité à mimer les fonctions cognitives (qui permet de reconnaître) de l'être humain, atteint

aujourd'hui un taux de fiabilité de réponse de 90 % de bonne réponse.

Nous sommes donc potentiellement très exposés, et les risques sont forts de voir des acteurs nouveaux émerger. Certains établissements anticipent cette arrivée de l'IA comme la création du groupe Banque et assurance du Hub France IA, mais aussi en investissant en recherche et développement en créant une école de formation pour certains banquiers-assureurs.

Pour revenir au rapport de France Stratégie qui met en avant des risques réels de destruction d'emplois, plus ou moins importants selon les domaines, « l'absence d'anticipation, la pauvreté des

solutions d'accompagnement, les approches en silo et un pilotage assis sur la seule réduction des coûts auraient des effets dramatiques de destruction d'emplois ».

Le Conseil économique et social européen vient de rendre un avis sur la place des nouveaux emplois liés à l'IA « que personne ne peut encore prédire en quoi ils consisteront, quel sera leur nombre, ni à quelle vitesse cela se produira ».

Outre les répercussions sur le nombre d'emplois, les nouveaux outils modifieront l'organisation du travail avec plus d'autonomie de décision à certains postes et réduiront une partie du management intermédiaire.



De quoi parle-t-on ?

● « L'intelligence artificielle, ce sont des systèmes qui vont essayer de se rapprocher le plus possible de l'intelligence humaine. »

● « L'intelligence artificielle consiste à déléguer à des machines une partie des capacités humaines en termes d'intelligence, de décision et d'action. »

A consulter :

● Rapport Villani (synthèse)
● https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/Rapport_synthese_France_IA_.pdf

Emploi / formation :

la politique régionale en chiffres

Les actions de la Région Normandie et de l'Etat, ainsi que la mobilisation des fonds européens en Normandie sont présentés dans trois documents « bilans » rendus publics récemment¹. Synthétiques, ils livrent l'essentiel des chiffres à connaître concernant la politique emploi formation de notre région.

RÉGION NORMANDIE : 324,2 MILLIONS POUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION

La formation professionnelle est un outil essentiel pour la politique de l'emploi. La Région Normandie œuvre à soutenir les Normands dans l'élaboration de leur projet professionnel, financer des programmes adaptés de formation, aider à la validation des acquis, accompagner les entreprises et les salariés, ou bien encore à accompagner les choix professionnels grâce à une bonne orientation.

En 2016, la Région Normandie a consacré 324,2 millions à la formation et à l'orientation. Le premier poste de dépenses étant celui de la formation professionnelle continue avec 141 millions, suivi de l'apprentissage (112 millions), des formations sanitaires et sociales (61 millions) et de l'orientation (10,2 millions).

• Formation professionnelle continue

Cette année-là, un peu plus de **26 000 stagiaires de la formation professionnelle** ont été accueillis sur l'ensemble des dispositifs « orientation », « remise à niveau et actualisation des compétences », et « qualifiant ».

Concernant les programmes qualifiants, 4 660 stagiaires sont entrés sur le programme « Qualif' collectif », 473 ont bénéficié d'une prise en charge de leur formation à travers le « Qualif' individuel » et 329 ont été formés grâce au dispositif « Une formation, un emploi » (voir encadré page 9).

En 2016, la Région a également financé la formation de **473 détenus** (341 sur le territoire de l'ex Haute-Normandie et 132 sur l'ex Basse-Normandie) ainsi que celle de **152 stagiaires en création ou reprise d'entreprise**.

• Apprentissage

La formation d'un apprenti en CFA est prise en charge par la taxe d'apprentissage et par la Région. La Région apporte aussi une aide au fonctionnement des CFA, soutient les apprentis (aides

à l'hébergement et à la restauration notamment) et accompagne les employeurs. Enfin, la Région détermine les ouvertures et fermetures des formations accessibles par apprentissage (en 2016, **328 formations**). La Normandie compte **65 CFA** et **trois sections d'apprentissage**. Au 31 décembre 2016, **22 447** apprentis étaient en formation.

• Formations sanitaires et sociales

L'intervention de la Région dans le domaine des formations sanitaires et sociales se caractérise par la définition des volumes de formation, l'agrément des établissements et de leurs directeurs, le financement des instituts de formation, la gestion et le versement des bourses aux élèves et étudiants. En 2016, **4 276 élèves** sont entrés en année d'examen avec un taux de réussite de



² Documents présentés en comité plénier du Crefop le 20 décembre 2017.



74 %. 2 470 élèves étaient boursiers sur 9 393 élèves au total toutes années de cycle confondues, soit 26 %.

L'ETAT POUR LES PLUS VULNÉRABLES FACE À L'EMPLOI

Du côté de l'Etat, les politiques publiques de l'emploi se concentrent sur les populations potentiellement les plus vulnérables face à l'emploi en raison de leur parcours initial (scolarité non aboutie, pas ou peu de qualification) ou de leur situation de vie (quartiers prioritaires de la ville - QPV -, handicap...) et relèvent de nombreux dispositifs que l'on peut décliner en grands axes :

- **Accompagnement à l'insertion professionnelle** Cet axe comprend l'ensemble des mesures et dispositifs proposant à des bénéficiaires une entrée ou un retour vers l'activité professionnelle.

Les contrats aidés représentent un levier important des politiques publiques. On dénombrait 10 800 bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) en cours au 31 octobre 2017 et 6 100 entrées initiales sur l'ensemble de l'année 2017 en Normandie. Un ciblage a été réalisé sur les secteurs d'activité relevant de l'urgence sanitaire et sociale.

Les aides à l'insertion par l'activité économique ont bénéficié à près de 17 000 personnes au cours de l'année et les dépenses engagées en Normandie ont représenté près de 6 % de la dépense nationale.

Les politiques de l'Etat, via la Direccte portent une attention particulière aux populations jeunes, à travers notamment le financement du réseau des **24 Missions locales** qui accompagnent près de 60 000 individus sur l'ensemble de la Normandie. Les Missions locales ont eu par ailleurs pour mission de déployer les **Emplois d'avenir**² qui a concerné

plus de 15 000 jeunes normands depuis 2012 et la **Garantie jeunes** qui a bénéficié à 11 200 individus depuis 2013. Les jeunes les plus fragiles face à l'emploi (QPV et NEET – ni en emploi, ni étudiant, ni stagiaire) ont été particulièrement ciblés.

Les mesures en faveur des travailleurs handicapés sont nombreuses et dirigées tant vers les individus eux-mêmes que vers les entreprises à travers des aides financières. Ainsi, près de 28 000 demandeurs d'em-

ploi en situation de handicap ont été reconnus **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** et 9 700 personnes ont été accompagnées par le réseau des **Cap emploi**.

- **Maintien et sauvegarde de l'emploi par l'accompagnement des mutations économiques**

Sur ce volet de l'action de l'Etat, citons principalement l'accompagnement des secteurs professionnels et des territoires à travers les dispositifs d'**Engagement et de**

- **Programme Qualif :**
http://vu.fr/xyN*
- Ce programme permet aux demandeurs d'emploi d'accéder à une qualification professionnelle recon- nue et/ou diversifier leurs qualifications profession- nelles, par le biais de formation de niveau V à I. La Région, avec le soutien du Fonds social européen, achète directement des places au sein d'organismes de formation normands dans le cadre d'une pro- grammation annuelle et/ou pluriannuelle.
- **Qualif' individuel :**
<http://vu.fr/xyO>
- Grâce à ce dispositif, les demandeurs d'emploi peuvent solliciter une aide financière pour la mise en place d'un projet individuel de formation (hors pro- grammes collectifs) afin d'accéder à une qualification professionnelle et/ou évoluer professionnellement.
- **Une formation, un emploi :**
<http://vu.fr/xyP>
- « Une formation, un emploi » permet l'accès et le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi sur des emplois repérés au sein d'entreprises nor- mandes. Le bénéficiaire suit une formation organisée en alternance (niveaux de formation visés : CAP, Bac ou Bac +2) financée par la Région. En contrepartie, l'entreprise s'engage à recruter le bénéficiaire à tra- vers un contrat de travail d'une durée minimum de six mois.
- * Liens vers les fiches du site « Mesures & Dispositifs emploi / formation » : dispositifs.cariforefnormandie.fr

² Depuis le 1er janvier 2018, plus aucune en- trée en emploi d'avenir n'est possible.



développement de l'emploi et des compétences (Edec) et de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Au total, la Direccte Normandie a engagé près de 1,5 millions d'euros en 2017 pour ces actions qui ont visé 1 300 entreprises et 3 500 salariés.

Ajoutons à ce dispositif, la **prestation conseil en ressources humaines et la sécurisation des parcours professionnels** qui sont des mesures exercées par des prestataires avec le financement de la Direccte.

• Formation professionnelle

L'Etat en région intervient sur le champ de la formation professionnelle, notamment par la mise en œuvre et le financement de la politique de **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, consistant à faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. En 2017, la Direccte Normandie, au côté de ses partenaires institutionnels (Pôle emploi, Afpa, Région) s'est engagée dans la déclinaison régionale du plan national « 10 000 VAE », déployé au niveau national.

La Direccte est par ailleurs organisme certificateur de **titres professionnels** et ce sont 7 096 titres professionnels qui ont été attribués en Normandie au cours de l'année 2017.

Enfin, l'Etat en région, via Pôle emploi, intervient dans le financement d'actions de formations professionnelles à destination des demandeurs d'emploi et mobilise dans le cadre de mesures spécifiques décidées au niveau national des crédits supplémentaires pour augmenter le nombre d'accédants à une action de formation (ex : le plan d'urgence pour l'emploi en 2016).

L'ÉGALITÉ DES CHANCES, CIBLE DU FSE

Parallèlement à l'intervention de l'Etat et de la Région, l'Europe est un acteur majeur de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Son action se traduit par des financements via des fonds européens de diverses natures.

Parmi les quatre fonds européens existants, le Fonds social européen (FSE) a pour mission de financer des actions d'insertion, de formation et d'emploi afin d'offrir de meilleures perspectives professionnelles aux citoyens et faciliter leur intégration sur le marché du travail. Son principal objectif est de rétablir l'égalité des chances en intervenant en priorité pour les personnes les plus défavorisées, et en particulier pour les personnes qui ont besoin d'acquérir de nouvelles compétences pour retrouver un emploi ou le conserver.



La Normandie bénéficie de financements engagés au titre du FSE dans le cadre de **programmes opérationnels nationaux (PON)** « Emploi inclusion » et « Initiative pour l'emploi des jeunes » couvrant la période 2014-2020. Au total, pour la partie emploi sur le territoire normand, ce sont près de 119 millions d'euros de fonds programmés sur la période pour ces deux PON. Les sommes mobilisées sont gérées par la Région et par la Direccte, soit pour financer des dispositifs existants, soit pour susciter des actions nouvelles par appels à projets.

Ces programmes portent sur plusieurs axes d'action :

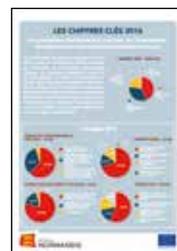
- Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat
- Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels
- Lutter contre la pauvreté et les exclusions

● Valérie Leroy
● Guillaume Folléa



Les documents à télécharger :

- Les chiffres clés 2016 de la formation professionnelle continue, de l'apprentissage, de l'orientation et des formations sanitaires et sociales (Région Normandie) 4 p.
<http://vu.fr/xrR>



- Mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi (Direccte Normandie) 15 p.
<http://vu.fr/xrT>



- Mobilisation des fonds européens en Normandie 33 p.
<http://vu.fr/xrS>



La réforme de la formation professionnelle : une métamorphose du paysage mais pas le « big bang » annoncé

Le 27 avril 2018, la ministre du Travail a présenté le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle en a défini les trois grands enjeux :

- investir massivement dans la formation et les compétences, pour être collectivement capables d'impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que de les subir,
- donner à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel et la capacité de construire son parcours,
- protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences.

RÉSUMÉ DES ÉPISODES PRÉCÉDENTS...

- Le 25 octobre 2017, à l'issue d'une série de consultations avec les partenaires sociaux, le Premier ministre présente une feuille de route méthodologique sur l'apprentissage, la formation et l'assurance chômage envoyée aux partenaires sociaux et aux régions. L'exécutif souhaite alors déposer «avant le début du printemps 2018» un projet de loi sur la «création de nouvelles libertés et de nouvelles protections professionnelles» pour un vote avant la fin de l'été 2018.

- La réforme de la formation est lancée officiellement le 15 novembre 2017. Un document d'orientation est envoyé à l'ensemble des organisations représentatives de salariés et d'employeurs. Le ministère du Travail appelle les partenaires sociaux à négocier sur 5 thèmes : le CPF, la formation des demandeurs d'emploi, l'investissement des entreprises dans les compétences, la formation en alternance, la régulation du système de formation par la qualité.

- Le 24 novembre 2017 les huit organisations représentatives d'employeurs et de salariés ouvrent la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

- Le 22 février 2018, les partenaires sociaux finalisent un accord national interprofessionnel (Ani) « pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ».

Cet accord constitue un point d'appui essentiel pour développer les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi, garantis collectivement.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA RÉFORME À VENIR

L'évolution du compte personnel de formation (CPF)

L'Ani du 22 février 2018 propose de simplifier l'accès et la lisibilité du CPF en en faisant le réceptacle unique de l'ensemble des droits liés à la formation, rattachés à l'individu et mobilisables à son initiative ou avec son accord et en facilitant ses modalités d'accès dans un cadre individuel ou co-construit avec l'employeur ou avec des tiers.

Le projet de loi propose un financement unique du compte personnel de formation et du congé individuel de formation (Cif) dans un compte personnel de formation rénové. Il

consolide le CPF comme un droit personnel garanti collectivement.

- Les principes fondamentaux du CPF sont conservés.

- La comptabilisation des droits du CPF est en euros pour une plus grande lisibilité et une meilleure appropriation de ce droit.

- L'éligibilité des formations est simplifiée par la suppression du système de listes éligibles.

- Une nouvelle gouvernance est proposée pour une régulation plus efficace avec un mécanisme de régulation du marché et d'observation des coûts.

Le texte prévoit un système de gestion simplifié avec :

- la Caisse des dépôts et consignations identifiée comme organisme gestionnaire du CPF sur le plan financier et technique ;
- la consécration d'un CPF désintermédié pour l'ensemble des actifs, par le recours à une application numérique « compte personnel de formation » ;
- des modalités d'accès au CPF rénovées pour les demandeurs d'emploi.

Le projet de loi crée le CPF Transition professionnelle : suite à la suppression du Cif, le projet de loi met en place une nouvelle mo-



dalité de mobilisation du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le projet de loi vise à permettre une nouvelle montée en charge du CEP, en lui conférant un financement dédié, notamment à destination des actifs occupés. Les opérateurs désignés aujourd'hui par la loi comme opérateurs « de droit » du CEP (Missions locales, Pôle emploi, Opacif, Apec, Cap emploi) sont à ce jour financés dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens (Com) conclues avec l'État. Ainsi, seules les prestations de CEP destinées aux actifs occupés seront financées, via une partie de la contribution formation professionnelle des entreprises. Il incombera à « France compétences » d'assurer la mission de financer le CEP des actifs occupés, hors agents publics.

Dans chaque région, un opérateur de CEP sera sélectionné par appel d'offres organisé par France compétences, selon un cahier des charges national.

La définition de l'action de développement des compétences

Dans un souci de simplification et de lisibilité, quatre types d'actions entrant dans le champ des actions concourant au développement des compétences ont été retenus dans le projet de loi. Ils font écho à l'Ani puisqu'on y retrouve les bi-

lans de compétences et les actions de validation des acquis et de l'expérience (VAE). Y sont intégrées l'action de formation par apprentissage et la définition de la préparation à l'apprentissage.

Une définition simple et opérationnelle a été retenue : l'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Elle fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ainsi qu'en situation de travail.

La qualité des actions de formation

Le projet de loi envisage de créer une obligation de certification pour tous les organismes désireux de travailler sur fonds publics ou mutualisés.

L'ancienne obligation des financeurs à s'assurer de la capacité de l'organisme qu'ils financent à dispenser une action de qualité sera transformé par une nouvelle obligation pour les organismes dispensateurs de formation d'être certifiés. Les certifications doivent être délivrées par des organismes dûment accrédités ou par des instances de labellisation reconnues par France Compétences.

Le plan de développement des compétences

Les signataires de l'Ani du 22 février 2018 ont convenu de remplacer le plan de formation, à l'initiative de l'employeur, par un **plan d'adaptation et de développement des compétences** ayant pour objet de préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles et de satisfaire à son obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail.

Le projet de loi modifie le code du travail en supprimant les périodes de professionnalisation et le Cif, dans l'objectif de faire du CPF le seul outil de mobilisation à l'initiative du salarié. L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, à l'initiative de l'employeur, est désormais assuré dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

Le projet de loi met en place un système de solidarité financière entre les petites et moyennes entreprises (PME) et les plus grandes entreprises. Le plan de développement des très petites entreprises (TPE) et PME continue ainsi d'être pris en charge par un système de mutualisation financière.

La modernisation de l'apprentissage

L'objectif de la réforme proposée consiste à réexaminer

en profondeur le régime juridique du contrat d'apprentissage, afin de rapprocher celui-ci du droit commun des contrats de travail tout en assurant le respect des règles relatives à la protection des jeunes travailleurs. Associée à une simplification du régime des aides à l'apprentissage, la charge administrative pesant sur les entreprises se verrait considérablement allégée, afin de faciliter l'embauche des jeunes en apprentissage.

- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est réformée.
- L'apprentissage est ouvert aux personnes de 16 à 29 ans révolus.
- La réglementation des conditions de travail est revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise.
- Les conditions pour devenir maître d'apprentissage sont simplifiées et seront définies par accord de branche.
- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire.
- La rupture à la seule initiative de l'employeur, et dans un cadre fautif est ouverte. En contrepartie, il est proposé de prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti.

Par ailleurs, une aide unique à l'apprentissage serait instituée et la création de centres de formation d'apprentis (CFA) serait simplifiée.

Les régions interviendront pour contribuer au financement des CFA au titre des dépenses de fonctionnement et d'investissement. Elles pourront intervenir dans le cadre de conventions avec les branches professionnelles qui se verront confier le financement des formations en apprentissage en fixant les coûts des contrats d'apprentissage.

La gouvernance et « France compétences »

L'objectif de la réforme est de répartir plus efficacement les missions dévolues aux différents acteurs.

Le projet de loi vise à transformer le FPSPP*, le Copanef*, le Cnefop* et la CNCP* en :

- une « agence de l'alternance » chargée de la pérennité des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences et des régions ;
- un financeur territorial du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- une « autorité de régulation de la qualité » avec des missions de veille et d'observation sur les coûts et les règles de prise en charge ;
- un pôle d'expertise de la politique de développement des compétences

régulé par un répertoire national des certifications professionnelles plus lisible pour les acteurs économiques et les actifs, et plus exigeant dans ses critères d'instruction ;

- un contributeur au débat public par des études, des travaux et des recommandations aux autorités publiques.

Cette agence nationale, « France compétences », aurait vocation à associer l'État, les Régions et les partenaires sociaux dans une démarche de transparence et d'ouverture, pour garantir au niveau technique la meilleure mise en œuvre et au niveau politique l'impartialité des processus de redistribution, de mise en œuvre du CEP sur les territoires et d'évaluation de l'offre de formation.

Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Le projet de loi envisage le regroupement des financements de la formation professionnelle et de l'alternance au sein d'une nouvelle contribution unique. Si le niveau global des fonds collectés devrait se maintenir, le texte prévoit une baisse progressive sur six ans du taux de participation des PME.

Ainsi en 2024, les entreprises de moins de 11 salariés devront ainsi s'acquitter d'un versement égal à 0,99 % de leur masse salariale, contre



1,23 % actuellement, et les entreprises de 11 à 250 salariés, 1,56 % de leur masse salariale contre 1,68 % aujourd'hui. Les entreprises de plus de 250 salariées resteront à une obligation de financement égale à 1,68 % de leur masse salariale.

Une première fraction de la contribution unique serait dédiée au financement de l'accompagnement et de la formation professionnelle. La seconde fraction financerait l'alternance.

Les opérateurs de compétences

La loi prévoit que la collecte de la contribution unique reste de la compétence des Opca, désormais dénommés opérateurs de compétences, jusqu'en 2020. À compter de 2021, la collecte de la cotisation unique (apprentissage et formation) sera confiée au réseau des Urssaf et de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour le secteur agricole.

Le projet de loi procède à une révision du rôle des

opérateurs de compétences, afin de les conforter comme des outils au service des branches et des filières économiques, au profit des entreprises et des actifs. Le texte prévoit également la rénovation du réseau des opérateurs de compétences dans le cadre de regroupements dans une logique de filière.

● Emmanuel Christain ●

* : FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; Copanef : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle ; Cnefop : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ; CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

64 jeunes Normands en route pour la **finale nationale** des Olympiades des Métiers 2018 !

Les Olympiades des Métiers 2018 sont co-organisées par la Région Normandie et le Comité Français des Olympiades des Métiers en partenariat avec la Ville de Caen, le Rectorat de Normandie et de nombreux partenaires régionaux.

Les 5 et 6 avril derniers, 64 jeunes Normand(e)s ont été sélectionnés(e)s pour défendre, en fin d'année, les couleurs de la Normandie à la finale nationale des Olympiades des Métiers.

La finale nationale des Olympiades des Métiers se déroulera du **28 novembre au 1^{er} décembre 2018 à Caen**. Elle mobilisera 700 jeunes compétiteur(trice)s, 700 juré(e)s et coachs, 600 bénévoles et 70 000 visiteurs sur 45 000m² d'espace de compétition. Les participants(es) tenteront d'y décrocher leur ticket pour la finale internationale, en Russie, en août 2019.

Dans l'attente de cet événement national, chaque région a dû sélectionner les candidat(e)s qui y concourront. En Normandie, les sélections régionales se sont déroulées les 5 et 6 avril 2018.

Pour les sélections régionales, 900 jeunes Normand(e)s s'étaient préinscrit(e)s fin 2017, soit deux fois plus que les années précédentes.

Après des pré-sélections, 441 jeunes de 18 à 23 ans - lycéen(ne)s de l'enseignement professionnel, apprenti(e)s, stagiaires ou demandeur(se)s d'emploi - se sont affronté(e)s dans leur métier respectif.

53 métiers étaient représentés : les métiers de l'alimentation, du bâtiment et des travaux publics, de la communication et du numérique, du service, de l'automobile et des engins, de l'industrie et du végétal.

La compétition régionale s'est déroulée simultanément au Parc des Expositions de Caen avec vingt métiers en compétition et dans huit établissements de formation de l'agglomération caennaise : les lycées Victor Lépine (Caen), Jules Verne (Mondeville), l'Institut Lemonnier (Caen), l'ICEP-CFA (Caen), le CIFAC (Caen), le CFA BTP du Calvados (Caen), le Pôle Formation (ex CFAI) (Caen) et l'AFPA, où se déroulaient les épreuves dans près de trente autres métiers.

Au parc des expositions, près de 2000 collégien(ne)s ont pu observer les réalisations des candidat(e)s.



Il faut rappeler que les Olympiades des Métiers sont un extraordinaire outil d'information et d'orientation pour les jeunes. Ils ont ainsi pu découvrir des métiers en action, observer et tester des gestes métiers, rencontrer des professionnels des différents secteurs d'activité et s'informer sur leur orientation sur un espace dédié et animé par des professionnels du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

Une expérimentation a été menée avec treize collèves normands. Ceux-ci ont pu tester des parcours de découverte des métiers mis en place par le Carif-oref de Normandie : un parcours



intensif pour découvrir toute la manifestation ... ou presque, deux parcours par goûts et aptitudes : « J'aime être dehors » et « J'aime la précision » et un parcours des métiers autour d'un produit : « Autour de l'avion et de la fusée ».

Les collégiens(ne)s ont également rencontré lors de rendez-vous dédiés des ambassadeurs, treize anciens médaillés qui ont témoigné de leur parcours et répondu aux nombreuses questions des élèves.

Enfin, ils ont pu tester en avant-première l'application mobile ODM 2018. Cette dernière permet de :

- suivre le programme de la manifestation et les épreuves,
- découvrir les ambassadeurs des Olympiades des Métiers,
- découvrir les métiers en compétition et en démonstration,

- se géolocaliser grâce à la carte interactive 3D,

- préparer et suivre sa visite avec l'ajout de favoris, de notes, de photos, d'enregistrements.

64 CANDIDATS MÉDAILLÉS AU CARGO À CAEN

Au terme de ces deux journées d'épreuves, une

cérémonie de remise des médailles s'est tenue le vendredi en soirée au Cargo à Caen.

64 candidat(e)s ont été médaillé(e)s et représenteront la Normandie à la finale nationale du 28 novembre au 1er décembre 2018 à Caen. Six candidat(e)s en situation de handicap figurent parmi les 64 représentant(e)s de la région.



Les 64 médaillé(e)s vont maintenant se préparer techniquement, physiquement et mentalement pour arriver confiant(e)s à la compétition nationale et donner le meilleur d'eux(elles)-mêmes. Après un premier rendez-vous mi-avril, des rassemblements sont prévus en juin, septembre et octobre pour créer la cohésion de la nouvelle équipe normande 2018.



« Le niveau de la compétition est très impressionnant. Les jeunes ont su se surpasser et donner le meilleur d'eux-mêmes. Nos 64 lauréats sont les meilleurs dans leur catégorie. Nous sommes très fiers d'eux, de leur savoir-faire, de leur sang-froid, et de leur bel esprit d'équipe. La Région est heureuse de les avoir soutenus tout au long des sélections régionales. Nous leur souhaitons bonne chance pour les Finales Nationales qui se dérouleront à Caen », a expliqué Hervé Morin, Président de la Région Normandie.

Malyka Déméautis



TEMOIGNAGE

Flavie Lecerf,
médaillée d'or Mode et Création

Flavie LECERF a 20 ans et est en dernière année de BTS Métiers de la mode au lycée Alexis de Tocqueville à Cherbourg.

Lorsque Flavie était en Bac pro Métiers de la mode, on lui avait proposé de participer aux Olympiades mais elle n'avait pas osé. Une de ses amies a été médaillée d'excellence au niveau national. Elle a alors regretté de ne pas avoir participé. Alors, cette année quand on lui a proposé, elle n'a pas hésité longtemps avant de se lancer.

Selon Flavie, le fait de concourir lui permet de voir son niveau, jusqu'où elle peut aller dans le concours et de vivre une belle expérience. Lors de la cérémonie de remise des médailles, elle a d'abord été surprise d'entendre son nom, car les autres candidats avaient fait du bon travail. Le stress est ensuite retombé et elle a été extrêmement heureuse de recevoir cette médaille. Pour les finales nationales 2018, Flavie s'entraînera au maximum avec sa coach qui est aussi son professeur d'atelier pour se perfectionner dans certains domaines, notamment sur son rythme de travail.

Après avoir obtenu son BTS, Flavie espère que le fait d'avoir participé aux Olympiades des Métiers l'aidera à trouver un emploi.

Découvrez l'équipe normande :
<https://olympiades.normandie.fr/lequipe-normande>



- En savoir plus sur les Olympiades des Métiers 2018
- Le site des Olympiades des Métiers 2018 : <https://olympiades.normandie.fr/>
- L'application ODM 2018 :
- sur Google Play et App Store
- Les réseaux sociaux : #ODMNormandie



TEMOIGNAGE
Dylan Lajoie,
médaillé d'or
Solier

Dylan Lajoie, 20 ans, est apprenti solier au sein de l'entreprise Delahaye Peinture à Cherbourg. Il a choisi de participer aux Olympiades des Métiers car il avait envie de se tester, de voir de quoi il était capable.

A l'annonce des résultats, il a été surpris et content et il compte s'entraîner mentalement et beaucoup pratiquer pour la finale nationale



Le CEP, une pratique au service de l'orientation et de la reconversion



Avec la loi de mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est au service des actifs pour les aider à s'informer, s'orienter et construire un projet en fonction d'un souhait d'évolution professionnelle.

Depuis trois ans, les conseillers du Fongecif de Normandie ont développé cette démarche dans leurs pratiques quotidiennes déjà bien ancrées dans l'accompagnement des usagers.

Pascal Fernandez, conseiller en évolution professionnelle au Fongecif de Normandie témoigne.



Quel est votre rôle en tant que conseiller en évolution professionnelle au Fongecif de Normandie ?

J'apporte à l'utilisateur un accompagnement et un appui méthodologique pour l'aider à construire son projet professionnel. Cela peut aboutir à un projet de formation ou toute autre perspective lui permettant d'évoluer professionnellement. C'est aussi l'aider dans un moment qui permet parfois « simplement » de faire le point à une étape de son parcours, de prendre du recul.

Nous sommes sollicités par tous les publics et ré-aiguillons les personnes vers la structure adaptée en fonction de leur situation. Nous nous appuyons sur le numéro vert normand de la formation professionnelle, dont nous sommes partenaires, qui délivre un premier niveau d'information à tous les publics. Les personnes que nous accompagnons dans le cadre du CEP sont ainsi essentiellement des salariés du secteur privé, ce qui est notre cœur de métier.

Le Fongecif accompagne sur les trois niveaux du CEP. Il n'y a pas vraiment de frontière entre ces niveaux et la personne est suivie par le même interlocuteur qui devient son « conseiller référent ». L'offre de service est toutefois organisée autour de 3 axes : « je m'informe », « je me décide », « je me lance ». Notre offre de ser-

vice est conforme au cahier des charges du FPSPP et de la norme Afnor, que nous visons à l'horizon de la fin d'été 2018.

En pratique, quelle forme ce conseil prend-il ?

L'objectif de notre conseil est d'aider le salarié à trouver le bon scénario, de rendre réalisable et réaliste son projet. Pour faciliter cela, nous rendons ce conseil accessible en tous temps (synchrone, asynchrone) et tous lieux afin de répondre aux exigences temporelles et spatiales de nos publics. Deux modalités permettent aux usagers de prendre contact : notre site internet et notre accueil téléphonique. Suite à ce premier contact, l'offre de service du Fongecif est mobilisée de manière adaptée au besoin identifié.

Les rendez-vous en présentiel sont individuels ou collectifs. Le présentiel individuel est assuré par les conseillers du Fongecif sur près de 20 lieux d'accueil. Ils sont pratiqués pour les niveaux 2 et niveau 3 du CEP lorsque l'on travaille le projet professionnel : stratégie pour acquérir de nouvelles compétences en lien avec l'ingénierie financière, accéder à un nouvel emploi... Dès lors l'utilisateur intègre un processus d'accompagnement en lien avec son « conseiller référent ». Il peut au gré de ses besoins contacter ce dernier

par voie téléphonique ou Internet, sur un espace personnalisé sécurisé. Cet outil permet de travailler son projet : entreposer ses documents, échanger en ligne avec le conseiller... Il favorise aussi la traçabilité de la démarche.

Les rendez-vous collectifs consistent en la participation à des ateliers : « Financer mon projet de formation », « Mieux comprendre mon environnement socio-économique », « Rédiger un CV », « Techniques de recherche d'emploi »

Vous appuyez vous sur des outils particuliers ?

Oui, plusieurs outils sont mobilisés dans nos démarches d'accompagnement. Nous avons par exemple un réseau « d'Ambassadeurs formation », anciens bénéficiaires d'un CIF, que les personnes peuvent contacter dans le cadre de leur projet. C'est une grande force que de permettre cette rencontre avec des pairs, même s'il est parfois difficile de maintenir ce type de réseau et d'éviter le phénomène d'usure. D'autres formes sont peut-être à trouver, telles que les réseaux sociaux numériques, la vidéo...

Nous proposons des fiches méthodologiques pour contacter ces « ambassadeurs formations » ainsi que les professionnels, facilitant le travail d'exploration et de synthèse par la personne.

Ces fiches amènent à réfléchir sur les représentations professionnelles afin de confronter le « ce que je crois » à la réalité d'un métier ou d'une formation. L'enquête métier est un bon outil d'exploration, de confrontation et de confirmation du projet.

Dans le cadre d'un partenariat avec Pôle emploi, nous mettons en place également les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP).

Enfin, l'analyse partagée de situation (APS) est un « outil » ainsi qu'une posture centrale dans le conseil. Cette démarche transverse est mobilisée sur le niveau 2 du CEP : c'est un moment d'introspection pour l'usager afin de comprendre, d'exprimer et formaliser sa situation dans sa globalité : situation actuelle, situation souhaitée, ressources et atouts personnels et interrogations sont consignés sur un support simple et synthétique. Cette étape permet au conseiller de mieux adapter la réponse pour la co-construction d'un plan d'action opérationnel. Elle nécessite une posture d'écoute, on est réellement dans le « tenir conseil » : c'est la personne qui est perdue d'elle-même.

Quelles sont les problématiques les plus rencontrées ?

Nous sommes souvent face à des personnes en reconversion (imposée ou souhaitée). Nous rencontrons de plus en plus des situa-

tions de mal-être au travail, d'usure ainsi que des problèmes de santé qui mettent en cause le maintien dans l'emploi. J'observe que le souhait d'épanouissement au travail est une constante. Nous avons la chance de rencontrer des personnes motivées, qui bien souvent ont déjà parcouru une partie du chemin vers un nouveau projet professionnel.

Le challenge pour le conseiller, c'est de répondre à des situations complexes et empreintes d'immédiateté : changement brutal de situation, opportunité à saisir, contexte professionnel difficile... D'autres personnes sont plutôt en réflexion, en maturation de projet. Le CEP peut (et doit) répondre à toutes ces problématiques et temporalités.

Votre avis sur la pertinence du CEP comme dispositif favorisant l'orientation et la réorientation ?

Le conseiller en évolution professionnelle est un peu le « RH » du salarié, mais avec une posture de neutralité. Trois mots clés qui énoncent la règle : Confidentialité / Transparence / Absence de jugement.

Il accompagne une transition qui n'est pas centrée uniquement sur un projet de formation.

L'accueil serait de tout de suite plonger dans une solution formation. La démarche peut en effet aboutir à la mise en place d'une VAE, d'un bilan de compétence ou à une simple prise de recul qui mène à un che-

minement plus long. Le CEP est ainsi un dispositif à géométrie variable qui s'adapte à la diversité de situations ; en cela, c'est un outil très intéressant du champ de l'orientation.

L'instauration du « conseiller référent » autorise un accompagnement personnalisé et dans un temps long, elle permet une itérativité du processus, centrée sur l'usager.

Le bon ancrage dans le temps de ce dispositif en fait toute la valeur.

Avec la réforme de la formation professionnelle, le devenir du CEP vous interroge-t-il ?

En effet, le métier de conseil va se trouver réinterrogé avec un nouveau cahier des charges.

La réforme dans son ensemble, avec la fin du CIF, questionne notamment sur

l'accès individuel à la formation permettant la mise en œuvre d'un projet personnel de reconversion et sur les moyens pour rendre réalisable le plan d'action. Quelle indépendance du projet si l'outillage « Formation » se retrouve quasi exclusivement à la main de l'employeur ?

Le risque de se retrouver contraint par une logique adéquationniste n'est pas à écarter. Ce serait une nouvelle approche de travail pour le conseiller du Fongecif qui n'est pas dans cette logique aujourd'hui. Les initiatives individuelles restent à mon sens un moteur des dynamiques sociales et économiques. Il est primordial de croire en la capacité des personnes à se réaliser et cela même dans des secteurs économiques jugés comme « bouchés », car chacun peut faire preuve

Le CEP en chiffres

Au niveau national :

Le rapport 2017 du Cnefop livre quelques chiffres sur la mise en œuvre du CEP (*) :

- 1 541 544 bénéficiaires pour les niveaux 2 et 3 en 2017 (732 195 en 2015)
- Part des opérateurs dans la délivrance du service :
 - Opacif : 6,4 % (dont 5,72 % pour le Fongecif)
 - Apec : 5,10 %
 - Cap Emploi : 1,3 %
 - Missions locales : 13,05 %
 - Pôle emploi : 74,18 %

Source : données DGEFP 2016 et 2017 en cours de stabilisation pour certaines.

Le CEP au Fongecif de Normandie en 2017 :

17 195 personnes ont pris contact

11 366 personnes ont bénéficié d'un accompagnement de niveau 2 et/ou 3

27 % des demandes ont mobilisé un appui à l'élaboration et à la validation d'un projet professionnel

48 % des demandes ont mobilisé une aide à l'ingénierie financière du projet

de ressources surprenantes pour arriver à ses fins.

Enfin, la spécificité du public salarié requiert une grande disponibilité du conseiller : mail, présence dans les territoires, ouverture le samedi matin, téléphone, interface d'échange et de communication pour faciliter la communication « on line » avec le salarié. On peut craindre par ailleurs une logique d'objectifs chiffrés prenant le pas sur le vrai rôle de conseil.

Il me semble important par ailleurs d'avoir des équipes professionnalisées et stables permettant d'assurer un suivi des usagers dans la durée, une continuité de service et une possibilité d'évaluation qualitative à court et moyen terme avec une vraie préoccupation du devenir des personnes accompagnées.

Qu'appréciez-vous dans votre métier ?

Mon métier a du sens, on se sent utile, on est sur l'humain. Il s'exerce dans le respect du choix de la personne accompagnée, tout en prenant en compte tous les critères de réalité nécessaires.

Chaque situation est unique et on rencontre une diversité de problématiques qui apporte un côté « touche à tout » qui fait toute la richesse de ce travail.

Il nécessite d'être en veille, en exploration permanente, de connaître son environnement, d'être dans les relations partenariales. La professionnalisation permanente est à ce titre incon-

tournable ; cela se pratique au sein du réseau Fongecif notamment grâce à une offre construite et proposée au niveau national.

C'est un métier mouvant, en évolution permanente avec toujours une part de remise en cause. Il mobilise chez moi une diversité de compétences et fait appel à l'intelligence collective, en interne, avec l'utilisateur, avec les partenaires.

C'est par ailleurs une vraie satisfaction de voir les personnes se réaliser et de recueillir des témoignages de reconnaissance.

● Claire Pizy



Le CEP dans la réforme

Le CEP est profondément remanié par le projet de loi « pour la liberté de choisir son évolution professionnelle ». L'objectif général du CEP est de « favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ». Il tient compte des besoins économiques territoriaux « existants et prévisibles » et facilite le recours à la formation, en lien avec le compte personnel de formation.

Le projet conserve quatre des cinq opérateurs nationaux désignés par la loi de 2014 : Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi et les Missions locales. Les Fongecif et Opacif, pour les publics de salariés, devront se soumettre à des appels d'offres régionaux. Le nouveau cahier des charges du CEP, sera co-construit entre l'État, les partenaires sociaux et les Régions. Un financement dédié est envisagé au prix d'une mise en concurrence dans une logique de marché pour le CEP salarié. Cette nouvelle augure d'une diversification des acteurs dans les territoires, avec une apparition des opérateurs privés. « Il reviendra au cahier des charges d'assurer l'uniformité de service et l'équité territoriale ».

Source : d'après l'article de Nicolas Deguerry (<https://reforme.centre-info.fr>)

● Estelle Coudray, accueillie dans le cadre du conseil en évolution professionnelle au Fongecif de Normandie

● Monitrice auto-école, croupière, dotée d'un niveau Bac + 2 en management..., à 37 ans, Estelle a déjà eu plusieurs vies professionnelles. Après la naissance de son enfant, elle souhaite se réorienter vers l'univers du bricolage et de la décoration qui l'a toujours attirée. Elle retrouve du travail à Castorama comme conseillère de vente mais souhaiterait évoluer vers un poste de chef de rayon. Difficile, car la mobilité géographique est nécessaire et ses contraintes familiales ne le permettent pas.

● Estelle décide alors de travailler un projet de formation qui lui permettra d'évoluer plus facilement sur des postes à responsabilité, dans le domaine qu'elle recherche. Le Fongecif entame avec elle une démarche de CEP, à partir de ce projet déjà bien identifié. Le bilan de compétences vers lequel elle est aiguillée confirme et fait émerger la perspective de préparer un BTS Etudes et réalisation d'agencement, apportant un « plus » technique à son profil. Avec le Fongecif, elle met en œuvre un congé individuel de formation qui vient de s'achever en mai dernier.

● Avec le CEP, elle trouve l'expertise nécessaire pour l'ingénierie financière de son projet. Le parcours n'est pas simple puisqu'en cours de formation, elle quitte Castorama pour rejoindre une entreprise d'agencement pendant un stage de quelques semaines et finalement être embauchée chez Legallais où elle trouve « chaussure à son pied ». Finir la formation, ce n'est pas gagné ! Son conseiller ne la lâche pas dans cette aventure et sait trouver les réponses personnalisées à chaque étape. Estelle précise que « C'est aussi à la personne de se décarcasser » et de « montrer sa motivation », mais reconnaît que la disponibilité, les conseils, et la flexibilité de l'accompagnement dont elle a pu bénéficier ont été un véritable atout dans l'aboutissement de son projet.

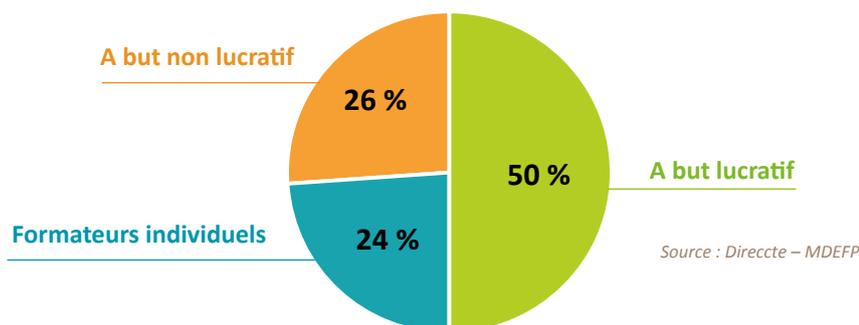
Formation professionnelle en Normandie : un secteur économique à part entière

Avec 2 133 organismes de formation référencés en Normandie au 31 décembre 2016, la formation professionnelle constitue un véritable secteur économique générant en région près de 380 millions d'euros en 2016.

UN SECTEUR PRIVÉ OMNIPRÉSENT

96 % des organismes de formation sont privés. Les formateurs individuels représentent notamment plus d'un quart des organismes privés de formation normands.

Répartition des organismes privés



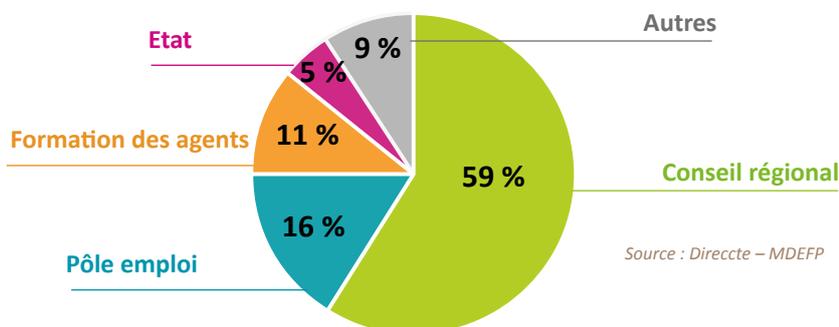
380 MILLIONS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2016

Les organismes privés réalisent à eux seuls 77 % du chiffre d'affaires des organismes de formation régionaux en 2016. 75 % des organismes génèrent un chiffre d'affaires inférieur à 75 000 euros.

31 % DES FINANCEMENTS SONT PUBLICS

Près du tiers du financement des organismes de formation provient des pouvoirs publics, avec près de 116 millions d'euros ; 26 % vient des entreprises et un quart des OPCA.

Les fonds en provenance des pouvoirs publics (2016)



Pour aller plus loin :

- Lien de l'étude sur le site du CARIF OREF : <http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/activite%20de%20formation%20professionnelle%202018.pdf>
- Lien de l'étude sur le site de la Direccte : <http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/activites-of-2018.pdf>

PRÈS DE 706 800 STAGIAIRES

La Normandie compte 706 751 stagiaires en 2016. Les stagiaires sont majoritairement des salariés (67 %).

Les organismes privés représentent 96 % des organismes de formation et accueillent un peu plus de 80 % des stagiaires de la formation continue. C'est le secteur privé qui as-

sure l'essentiel des heures de formation destinées aux salariés (77 %). Il est moins impliqué pour les formations destinées aux demandeurs d'emploi et aux particuliers.

Les grands principes du RGPD

Le règlement général européen sur la protection des données (RGPD) de mai 2018 et ses grands principes apportent un nouvel éclairage sur les droits des personnes et les obligations des organismes.

La dématérialisation des services (processus de candidatures, inscriptions, rémunérations, évaluations finales...) fait porter des risques aux organismes de formation et aux CFA et une responsabilité accrue qui les obligent à mettre en oeuvre de nouvelles dispositions organisationnelles et techniques.

Suite à la loi informatique et libertés qui existe depuis 1978 et la directive européenne relative à la protection des données de 1995, le RGPD adopté par le Parlement et le Conseil européen fin avril 2016 est applicable à partir du 25 mai 2018.

POURQUOI UN RÈGLEMENT EUROPÉEN ?

Il prend en compte les évolutions numériques et sert plusieurs objectifs :

- adapter la nouvelle réglementation à l'univers numérique actuel,

- établir des règles relatives à la protection des données personnelles et à la libre circulation de ces données dans l'Union Européenne,

- protéger les libertés et les droits fondamentaux des personnes,

- homogénéiser les règles au niveau européen,

- consacrer ces droits aux personnes se trouvant sur le territoire européen quand bien même les traitements sont réalisés par des responsables établis en dehors du territoire européen,

- responsabiliser l'ensemble des acteurs.

LES CHANGEMENTS QU'APPORTE LE RGPD

Les personnes voient d'anciens droits renforcés. Le consentement et la transparence doivent être avérés ainsi que le droit à l'effacement des données, à l'oubli.

Les personnes acquièrent également de nouveaux droits tels que celui d'être informé en cas de violation de données quand le risque est avéré. Le consentement des représentants légaux est nécessaire pour l'accès aux données des mineurs de moins de 15 ans. Un droit à réparation des dommages matériel ou moral apparaît...

La protection des données :
5 règles d'or à réinterroger



Une logique de responsabilisation apparaît à tous les niveaux d'une structure, organisme de formation, CFA. Les formalités préalables auprès de la Cnil sont supprimées. Pour autant, la responsabilité des organismes reste entière. Ils ont obligation de désigner un délégué à la protection des données. Les responsabilités sont dorénavant partagées entre le responsable de traitement et les sous-traitants. Les structures ont obligation d'appliquer les principes de protection dès la conception et de notifier les violations auprès des publics dont les données sont concernées. Enfin, il y a renforcement des sanctions en cas de manquement.

● Elisabeth Marmontel

En Normandie, quels impacts pour les organismes de formation et les CFA ?

Dès octobre 2017, la Région Normandie et ses partenaires ont souhaité l'organisation d'actions de sensibilisation et d'accompagnement sur la thématique des données personnelles. La Région elle-même traite des données personnelles dans un cadre défini par la loi, en évolution compte-tenu des réformes et des besoins de consolidation entre administrations locales et nationales.

Chaque organisation, au-delà de ses propres responsabilités, est amenée à transmettre ou cotraiter des données à caractère personnel. Avec le décret du 4 mai 2017 sur l'organisation des échanges de données dématérialisées relatives à la formation professionnelle, la Région doit désormais intégrer le NIR (Numéro d'Inscription au Répertoire) dans la gestion des apprenants sur ses systèmes d'information. Cette obligation impacte de fait les structures de formation en marché ou subvention avec la Région. Le projet national Agora, outil centralisé de recensement des données de formation s'appuiera sur le NIR comme identité pivot pour toutes les actions de formation. Les travaux en cours avec la DGEFP et la Caisse des dépôts sur le volet technique conduisent à une reprise de données depuis 2015, date de lancement du compte personnel de formation (CPF).

Soucieuse de ne pas alourdir les tâches de gestion des structures de formation, la Région s'appuiera sur les données existantes et la possible récupération des NIR auprès d'Agora pour chaque stagiaire depuis le 1er janvier 2015.

● Jérôme Lamache*



Pour commencer

— La foire aux questions dynamique sur le RGPD de la Cnil : <https://www.cnil.fr/cnil-direct/>

La Cnil propose des outils :

— Désigner un délégué à la protection des données : <https://www.cnil.fr/fr/designation-dpo>

— Un modèle de cartographie des traitements de données à caractère personnel : <https://www.cnil.fr/fr/cartographier-vos-traitements-de-donnees-personnelles>

— Nouveau guide de la Cnil : <https://www.cnil.fr/fr/un-nouveau-guide-de-la-securite-des-donnees-personnelles>

— Guide de sensibilisation pour les petites et moyennes entreprises : <https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-et-bpifrance-sassocient-pour-accompagner-les-tpe-et-pme-dans-leur-appropriation-du-reglement>

Pour aller plus loin...

— Se préparer en 6 étapes : https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/pdf_6_etapes_interactifv2.pdf

— La Cnil a publié un guide pour les sensibiliser et accompagner les sous-traitants dans la mise en œuvre concrète de leurs obligations : <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-sur-la-protection-des-donnees-un-guide-pour-accompagner-les-sous-traitants>

— Une infographie sur les analyses d'impact (PIA) : https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/171002_fiche_risque_fr_cmjk.pdf

— « Kit de la sécurité des données » :

<https://www.ssi.gouv.fr/administration/reglementation/rgpd-renforcer-la-securite-des-donnees-a-caractere-personnel/>

Pour vous faire aider...

— Il existe une place de marché prestataires RGPD sur le site de l'AFCDP (Association nationale des Délégués à la protection des données) : <https://www.afcdp.net/Pour-trouver-votre-prestataire>

* : Jérôme Lamache, Chargé de missions numériques et systèmes d'information, Mission Ingénierie et grands projets, direction de la formation Tout au long de la Vie (DFTLV), Région Normandie (site de Caen)



Une professionnalisation en marche !

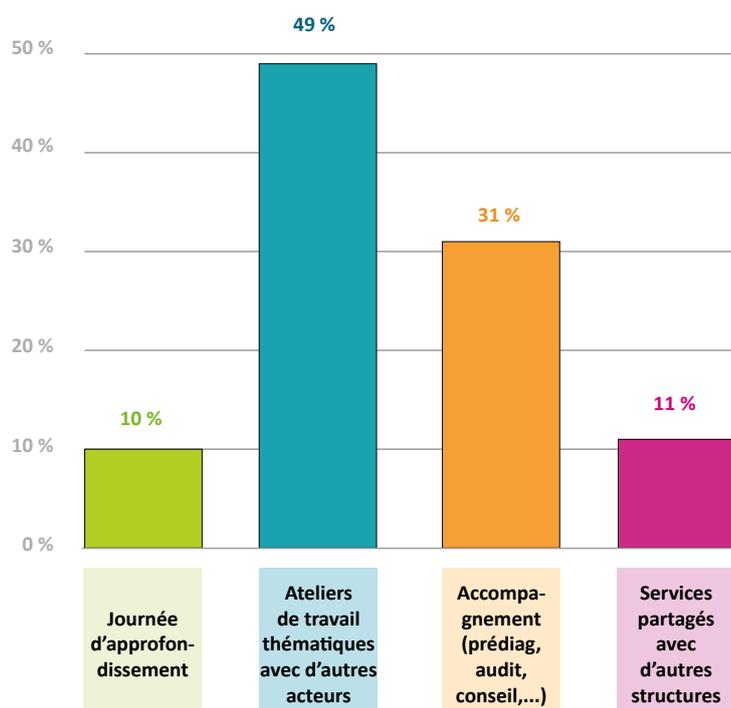
Le 29 mars et le 3 avril 2018, la Région et l'Etat ont animé dans le cadre du programme porté par le Carif-Oref, deux sessions de professionnalisation destinées aux CFA et aux organismes de formation : « **Protection des données personnelles, quels impacts pour les organismes de formation et les CFA ?** »

Ces sessions ont réuni 108 personnes. Elles ont contribué à identifier les 6 étapes préconisées par la Cnil pour se préparer au RGPD. Grâce à plusieurs témoins présents lors d'une table ronde, elles ont permis de repérer l'état et les modalités d'avancement pour se mettre en conformité :

- Étape 1 – Désigner un pilote
- Étape 2 – Cartographier vos traitements de données personnelles
- Étape 3 – Prioriser les actions à mener
- Étape 4 – Gérer les risques
- Étape 5 – Organiser les processus internes
- Étape 6 – Documenter la conformité

Premiers bilans dans le cadre d'un sondage effectué auprès des participants :

- 39 % des répondants avaient entendu parlé du RGPD et 10% estimaient avoir une bonne vision de ce nouveau règlement,
- Un tiers des répondants avait amorcé une ou plusieurs des étapes préconisées par la Cnil,
- A la fin de la rencontre, les répondants ont identifié leurs besoins à partir de différentes propositions.



Enfin, l'action a été particulièrement appréciée (contenus, méthodes d'animation et niveau d'expertise des intervenants). Les participants ont estimé qu'elle avait répondu à leur demande. Ils y ont trouvé un éclairage clair sur cette nouvelle obligation, des exemples concrets et des témoignages pertinents !

Elisabeth Marmontel

Lancement du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme en Normandie

Sur le territoire normand, de nombreux acteurs mènent de multiples actions pour prévenir et lutter contre l'illettrisme.

Le Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme, présenté au Crefop plénier le 11 juin dernier, va permettre de mettre en synergie ces mobilisations et de les rendre visibles. Une étape très importante est franchie.

La lutte contre l'illettrisme nécessite l'engagement et la mobilisation durables de tous les acteurs régionaux, de l'ensemble des pouvoirs publics, des collectivités territoriales ainsi que des acteurs socio-économiques et associatifs.

C'est pour répondre à cette exigence de coordination des décisions et des actions que l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) organise la mise en place de plans régionaux de lutte contre l'illettrisme en lien étroit avec les correspondants de l'ANLCI en région. Il s'agit de rendre lisible l'engagement de chacun : services déconcentrés de l'Etat, autorités académiques, conseils régionaux et partenaires sociaux dans la mise en œuvre de priorités régionales.

Mobilisée depuis de nombreuses années sur cet enjeu fort, la Normandie se dote d'un plan de lutte contre l'illettrisme pour la période 2018-2021 qui s'articule autour de trois axes :

- Compétences - vie professionnelle
- Prévention - vie éducative et familiale
- Territoires - vie sociale

En effet, les conséquences de l'illettrisme sont nombreuses, tant pour les personnes concernées que pour l'économie : aujourd'hui, les entreprises ont besoin de collaborateurs qualifiés, capables de s'adapter, d'être réactifs, et de faire face aux mutations économiques et technologiques.

Lutter contre l'illettrisme signifie également s'attacher à le prévenir, l'objectif étant de faire diminuer le nombre de personnes qui se retrouvent en grande difficulté à la sortie du système scolaire ou quelques années après.

Les situations d'illettrisme sont aussi un frein pour le développement économique et social dans les territoires. Dès lors, il s'agit de valoriser la contribution de chacun, de déployer ce qui marche, d'optimiser les dispositifs existants et de développer les actions né-

cessaires pour que les personnes les plus éloignées de la formation et de l'emploi puissent accéder au droit commun.

Ce plan ne constitue pas un catalogue de toutes les actions qui concourent de près ou de loin à ce vaste chantier qu'est la lutte contre l'illettrisme. Il ne donne pas à voir l'exhaustivité des actions mais vise bien à répondre au mieux aux besoins tant des professionnels que des personnes concernées, quels que soient leur statut, leurs besoins et leur parcours.

Il ne bénéficie pas de financement spécifique, mais vise à mobiliser et à mettre en synergie les ressources. L'objectif est d'éviter les juxtapositions de projets, d'actions et de faciliter la prise en compte des situations d'illettrisme dans les contextes divers.

La lutte contre l'illettrisme est ainsi portée par la volonté, que chacun puisse acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour accéder au savoir, à la culture, à l'emploi, à la formation professionnelle et pour participer pleinement à la vie démocratique.

● Eudes de Morel ●



Face à l'illettrisme
Journées nationales d'action contre l'illettrisme



Campagne de communication des JNAI 2018



Face à l'illettrisme
Journées nationales d'action contre l'illettrisme



Face à l'illettrisme
Journées nationales d'action contre l'illettrisme

Il y a des solitudes qui ne se voient pas.

me, vous n'êtes pas seuls
me du 8 au 15 septembre 2018
www.anlci.gouv.fr



Mobiliser les acteurs normands autour des JNAI 2018



**L'édition 2018,
du 8 au 15 septembre,
des Journées nationales
d'action contre
l'illettrisme (JNAI)
marque le cinquième
anniversaire de
la mobilisation.
C'est une occasion
unique de poursuivre
l'élan né de la grande
cause nationale pour
que l'illettrisme recule.**



Il y a des solitudes qui ne se voient pas.

me, vous n'êtes pas seuls
me du 8 au 15 septembre 2018
www.anlci.gouv.fr



Il y a des solitudes qui ne se voient pas.

me, vous n'êtes pas seuls
me du 8 au 15 septembre 2018
www.anlci.gouv.fr



Chaque 8 septembre, journée internationale de l'Unesco pour l'alphabétisation, plusieurs centaines d'acteurs se mobilisent sur tous les territoires, dans le cadre des JNAI portées par l'ANL-CI. Leur but est d'amplifier la prise de conscience de ce phénomène invisible mais présent partout, de valoriser les solutions qui ont fait leurs preuves et d'aider les personnes à faire le premier pas vers une solution adaptée à leurs besoins.

Au premier semestre 2018, des **réunions d'information** sont organisées dans toutes les régions afin de faire connaître les JNAI et inviter tous ceux qui agissent au quotidien contre l'illettrisme à prendre part à cette dynamique.

En Normandie, cette rencontre a eu lieu le mardi **29 mai 2018** après-midi à Rouen sous la direction du chargé de mission régional ANL-CI appuyé par le Centre ressources illettrisme (CRI) et en présence de l'ANL-CI représentée par Virginie Lamontagne et Martin Griffault.

Cet évènement a été l'occasion de :

- faire se rencontrer les acteurs régionaux impliqués dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme,
- comprendre la démarche des JNAI,

- découvrir les outils mis à disposition de ceux qui souhaiteraient organiser une action autour du 8 septembre,
- entendre des témoignages d'actions réalisées qui ont porté leurs fruits (challenge Pôle emploi, Espace numérique mobile...).

L'un des objectifs des JNAI est de rendre visible l'activité des différents acteurs sur les territoires. Les actions de prévention et/ou de lutte contre l'illettrisme devront donc être, au préalable, labellisées par l'ANL-CI et feront l'objet d'une médiatisation au niveau national.

Pour plus d'information, un site est dédié aux JNAI : www.illettrisme-journees.fr

Cette rencontre fut également l'occasion de découvrir la nouvelle campagne de sensibilisation au niveau national portée par l'ANL-CI : « **Face à l'illettrisme vous n'êtes pas seuls** ».

Elle sera diffusée très largement sur tous les territoires lors de cette 5^e édition des JNAI 2018. (affiches et cartes postales gratuites sur demande auprès de l'ANL-CI).

L'enjeu est double : montrer que l'illettrisme existe même s'il ne se voit pas et expliquer aux 2,5 millions de personnes concernées



dans notre pays et à leur entourage que des solutions de proximité sont à leur portée, qu'elles peuvent se tourner vers de nombreux acteurs de la formation, de l'entreprise, de l'action sociale, culturelle, citoyenne, éducative, etc. afin de trouver des réponses.

Fidèle à son souhait de toujours refléter l'engagement de ceux qui ont trouvé le courage de sortir de cette situation d'illettrisme, l'ANL-CI a proposé à des personnes (il s'agit ici de stagiaires accompagnés par l'Association CLÉ à Ermont) qui ont suivi un parcours de formation de base, de participer à la réalisation de cette campagne.

● Aicha Talbi



Capform express, un nouveau portail pour professionnaliser les acteurs de la formation

Les Cafoc (Centre académique de formation continue) de quatorze académies se sont associés pour développer un portail dédié à la professionnalisation des acteurs de la formation (Formateurs, prescripteurs, financeurs...).

Baptisé

Capform Express, ce portail rassemble des modules de formation ouverte à distance conçus par les quatorze Cafoc.

Il y a actuellement 24 modules accessibles ; fin 2018, il y en aura une quarantaine, ce qui permettra de couvrir l'ensemble des compétences des référentiels de formateur pour adultes et de responsable d'organisme de formation.

Il inclut également des services associés tels qu'une cellule tutorale, une WebTV, un wiki, une veille...



POUR QUI, POURQUOI ?

Capform Express, le portail pour « professionnaliser les acteurs de la formation », est ouvert depuis le 29 septembre 2017 à tous ceux que la question intéresse : aux prescripteurs comme les missions locales, aux Opca, aux organismes de formation, aux consultants, aux services RH qui ont une mission de formation... Il regroupe les modules de FOAD, appelés « voyages », conçus par les Cafoc de quatorze académies qui se sont associés pour constituer un consortium d'experts (infographiste, webdesigner,

programmeur, médiateur-multi-média, scénariste, vidéaste).

Cette plateforme a été initialement imaginée pour améliorer le dispositif de formation des formateurs du réseau des Greta. Elle répond à plusieurs impératifs : « réduire les coûts » (liés aux déplacements,

notamment lors des formations inter académiques) ; « améliorer la capacité à répondre aux différentes demandes non satisfaites, en particulier dans le cas des entrées-sorties permanentes ou des manques d'effectif » ; mieux gérer « l'hétérogénéité des savoirs en début de formation »...

UN DISPOSITIF SOUPLE ET RÉACTIF !

Capform Express ne s'appuie pas que sur le numérique. Il comprend en effet une cellule tutorale et un bouquet de services.

La cellule tutorale est basée dans les locaux du Cafoc où deux ingénieurs de formation répondront, tous les jours ouvrés, aux questions que peuvent se poser les personnes en formation sur l'un des « voyages ». S'ils n'ont pas la réponse en direct, ils répondront en différé, en interrogeant les auteurs du voyage.

Le bouquet de services, lui, comprend une webTV qui diffuse des émissions

en direct depuis octobre 2017. Ces pastilles peuvent être visionnées en différé. Différents programmes sont proposés, les dernières diffusions avaient pour thématique :

- utiliser le jeu en formation,
- treize facteurs d'individualisation des formations,
- le CPA,
- les enjeux sociétaux du Digital Learning,
- les métiers en tension,
- paroles d'acteurs : animer une démarche de GPEC,
- ...

A disposition également, un système de veille (pédagogique, juridique, technologique) baptisé « docuveille » et un wiki, un dictionnaire partagé où sont réunis toutes les définitions de l'ingénierie de la formation.

Au lancement de Capform Express, ce wiki est déjà





très riche, grâce à un partenariat conclu avec l'unité de recherche et d'enseignement Tecfa à l'université de Genève (connue pour son expertise dans les technologies éducatives), qui a transféré sa base de données. Ce wiki est complété par une collection de vidéos baptisée « Raccrochez les wagons » portant sur des définitions étayées : Carif-Oref, zone d'emploi, CPA, qualifiant-certifiant-diplômant...



PRÊT POUR VOYAGER ?

Un premier module tiré d'un des voyages (« Se repérer dans le champ de l'évaluation ») est accessible gratuitement sur le site.

Les autres voyages pourront également être testés via des extraits proposés. Les voyages d'ores et déjà disponibles sont :

- Concevoir une formation (7 heures)
- Les fondamentaux de l'adulte apprenant (4 heures)
- Évaluer la progression des apprentissages (4 heures)
- S'organiser pour répondre à un appel d'offres dans le cadre de la commande publique (4 heures)

- Motivation et autonomie en formation (7 heures)
- Se repérer dans l'environnement de la formation professionnelle continue (21 heures)

Et ceux à venir très prochainement :

- Être présent sur le net à des fins professionnelles (4 heures)

- Enrichir ses activités pédagogiques avec le numérique
- S'approprier les fondamentaux de la GPECT pour réinterroger son offre de formation (7 heures)
- Analyser une demande de formation (7 heures)
- Conseiller les entreprises au moyen de l'analyse du travail (14 heures)
- Animer ses premières séquences de formation (7 heures)
- Rendre la situation de travail apprenante
- Développer l'approche des diplômes par blocs de compétences
- Analyser une demande de formation

- Décrypter un référentiel
- Évaluer un module ou une prestation de formation pour attester des acquis
- Se repérer dans le RNCP
- Modulariser un dispositif de formation
- Individualiser des parcours de formation

À court terme, l'objectif des Cafoc membres du consortium est d'amener les apprenants, à travers leurs voyages, à valider une certification. Deux certifications sont visées : responsable d'organisme de formation et formateur d'adultes.

Cyril Maugé*
Stéphanie Félin*



* : Cyril Maugé, conseiller en formation continue / Cafoc - Ingénierie pédagogique et numérique
Stéphanie Félin, conseillère en formation continue / Diapfic - Site de Rouen

L'insertion des apprentis issus des formations de l'industrie en Normandie

L'insertion des apprentis issus des formations de l'industrie en Normandie

Employant plus de 200 000 salariés en 2014, l'industrie normande représente près d'un cinquième des effectifs salariés régionaux. De haut niveau, l'offre de formation en apprentissage est répartie sur l'en-

Employant plus de 200 000 salariés en 2014, l'industrie normande représente près d'un cinquième des effectifs salariés régionaux. De haut niveau, l'offre de formation en apprentissage est répartie sur l'ensemble du territoire normand et en lien avec les spécificités de chaque territoire. 83 % des apprentis normands sortis en 2016 ont répondu à l'enquête SEINE : trois jeunes sur quatre sont en emploi sept mois après la fin de leur formation. Les emplois trouvés sont stables et la fuite hors secteur quasiment inexistante.



semble du territoire normand et en lien avec les spécificités de chaque territoire. 83 % des apprentis normands sortis en 2016 ont répondu à l'enquête SEINE : trois jeunes sur quatre sont en emploi sept mois après la fin de leur formation. Les emplois trouvés sont stables et la fuite hors secteur quasiment inexistante.



En 2016, 49 diplômes de niveaux V à I étaient proposés en apprentissage en Normandie, dans le champ de l'industrie hors formations des métiers de l'agro-alimentaire (traitées dans une autre publication). 1 314 apprentis achevaient leur formation dans ce domaine. Le champ retenu comprend

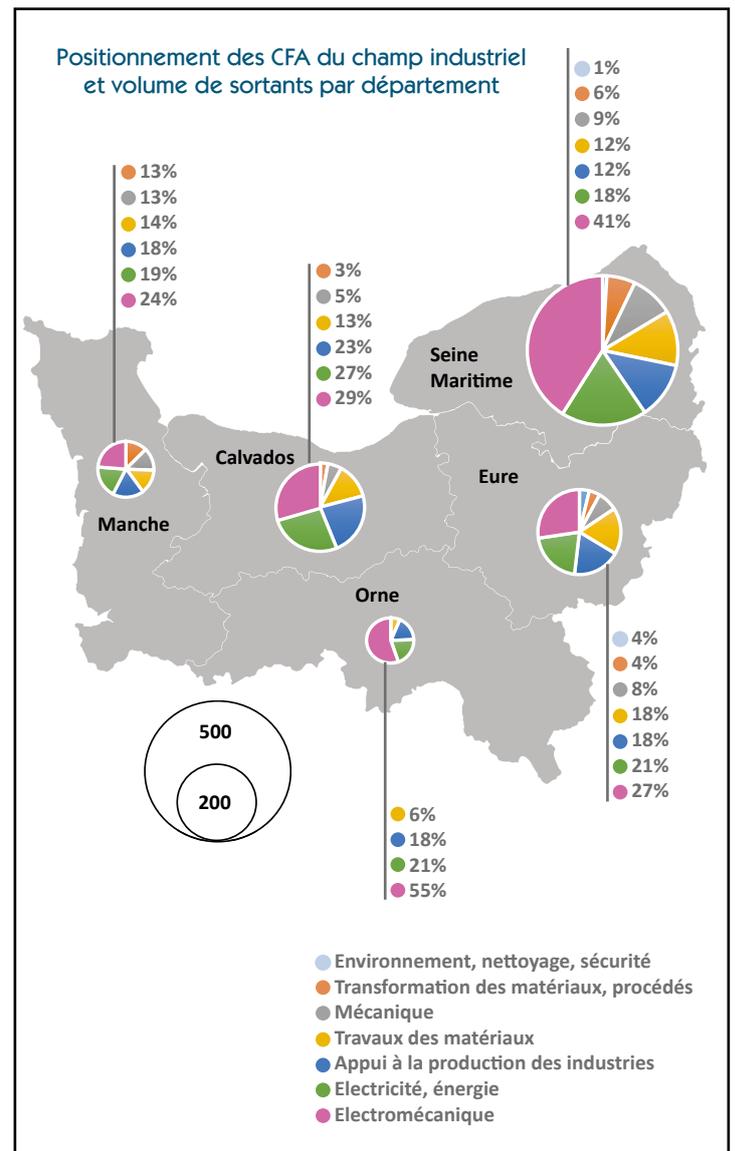
sept types de formations spécifiques :

- les métiers de l'appui à la production des industries (32 %),
- les métiers de l'électromécanique (20 %),
- les métiers de l'électricité, énergie (15 %),
- les métiers du travail des métaux : chaudronnerie et du soudage (11 %),
- les métiers de la mécanique (8 %),
- les métiers de la transformation des matériaux, procédés (7 %),

- les métiers des services aux entreprises de l'environnement, nettoyage, sécurité (6 %).

Hormis dans les métiers de la chaudronnerie et du soudage qui proposent une offre du CAP au BTS, la totalité des diplômes et titres préparés sont de niveau supérieur ou égal au niveau bac, illustrant la forte montée en qualification du secteur.

Préparés dans 21 établissements normands, ces diplômes et titres dominent en



Les dernières publications sont disponibles sur le site du Carif-Oref de Normandie : www.cariforefnormandie.fr/etudes

Seine-Maritime (41 %). Le Calvados et l'Eure forment 20 % des apprentis. 44 % des formations sont proposées dans les CFA industriels (CFAI), mais d'autres CFA spécialisés dans l'industrie, comme le CFA Cesia, l'ESCMT, le CFA Cifac et le CFA des opérateurs de Lillebonne (ingénieurs en plasturgie ou pour l'industrie pétrochimique), amènent **20 % des apprentis du champ de l'industrie vers le diplôme**. Les autres formations sont dispensées dans des CFA plus diversifiés (CFA académiques, CFA du supérieur).

Majoritairement masculins (88 %), les deux tiers des apprentis formés acquièrent un niveau BTS et au-delà. **23 % des jeunes sont au niveau I ; 14 % terminent un cycle de niveau II**, essentiellement des licences professionnelles (181 jeunes). La part des **niveaux III s'élève à 30 %**, soit autant que les **niveaux IV**. Suivant le métier, les niveaux de formation se répartissent inégalement. La majorité des sortants de niveau I relève de l'appui à la formation des industries, alors que le niveau II est prégnant dans les métiers de l'environnement, nettoyage, sécurité. La part des niveau III est élevée en électromécanique et en électricité, énergie. Le travail des métaux et la mécanique proposent essentiellement des formations de niveau IV.

Près d'un jeune sur quatre complète son parcours de formation en apprentissage par une autre formation : 35 % des jeunes de niveau bac poursuivent en BTS et la majorité se font dans une formation industrielle et au niveau supérieur.

DEUX JEUNES SUR TROIS EN EMPLOI SEPT MOIS APRÈS LA SORTIE D'APPRENTISSAGE, DES RÉSULTATS CONFORMES À CEUX OBSERVÉS AU NIVEAU RÉGIONAL

Le taux d'emploi est élevé (75,5 %), mais le taux d'accès à l'emploi, qui mesure l'ensemble des emplois trouvés depuis la sortie d'apprentissage, est à peine supérieur : 76,4 %. Il démontre une stabilité des embauches, puisque la part des jeunes qui ont accédé à un poste puis qui l'ont perdu s'élève à moins d'un point. Les résultats observés sont conformes à la moyenne régionale, hormis pour le niveau II, où ils sont plus élevés mais s'expliquent par un taux d'emploi trouvé en contrat de professionnalisation important (42 % des emplois trouvés à ce niveau).

Les taux d'emploi sont favorables dans le GFE Environnement, nettoyage, sécurité,

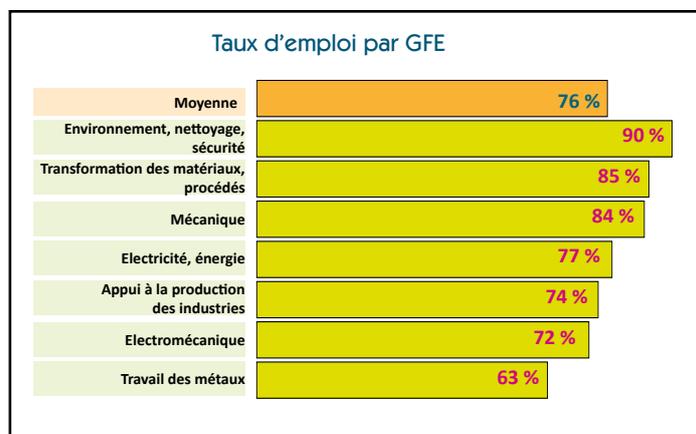
Transformation des matériaux, procédés et Mécanique.

53 % des sortants en emploi sont en CDI. La part des CDI varie selon le niveau de formation : plus élevée au niveau bac+5 (74 %) avant le niveau CAP (57 %). Elle s'élève à 53 % et à 42 % aux niveaux Bac+2 et Bac. C'est au niveau Bac+3/4 qu'elle est plus faible (30 %), la part des emplois en contrat de professionnalisation étant majoritaire. Les poursuites d'études en formation initiale ou apprentissage étant faibles, l'importance des contrats de professionnalisation met en exergue des poursuites de formation sous une autre modalité. 71 % des emplois sont d'une durée supérieure ou égale à 6 mois et le temps complet prédomine : 99 % des emplois trouvés ont un temps de travail supérieur ou égal à 32 h.

En termes de qualification, les ouvriers dominent dans quatre GFE : travail des métaux (80 %),

mécanique (67 %), transformation des matériaux, procédés (63 %) et électricité, énergie (56 %), alors que ce sont les professions intermédiaires dans les métiers de l'électromécanique et de l'environnement, nettoyage, sécurité (respectivement 60 % et 77 %). 80 % des sortants de l'appui à la production des entreprises sont cadres.

Les salaires sont très variés et en lien avec la qualification. 38 % se situent entre 1000 et 1500 euros nets, 29 % entre 1500 et 2000 euros nets et 28 % sont supérieurs à 2500 euros nets mensuels. 69 % des cadres démarrent avec un salaire supérieur à 2500 euros. Les professions intermédiaires perçoivent pour moitié un salaire situé en deçà de 1500 euros, pour moitié un salaire au-delà. Quant aux ouvriers, si 58 % d'entre eux touchent entre 1000 et 1500 euros, ils sont 26 % à recevoir 1500 à 2000 euros par mois.



PRÈS D'UN APPRENTI SUR DEUX EMBAUCHÉ DANS SON ENTREPRISE D'APPRENTISSAGE, PRÉDOMINANCE DES GRANDES ENTREPRISES

48 % des jeunes en emploi sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage. La part des jeunes en emploi dans l'entreprise d'apprentissage varie selon le domaine de formation. 58 % des jeunes du GFE électricité, énergie en emploi sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage, suivis par le GFE appui à la production de l'entreprise (56 %) : ces derniers peuvent demeurer dans l'entreprise, tout en trouvant un emploi sur un autre site et une autre zone d'emploi.

Près de trois jeunes sur quatre sont embauchés dans des entreprises de plus de 50 salariés. 31 % le sont dans des entreprises de 500 salariés et plus : plus la taille de l'entreprise est importante et plus l'embauche de niveaux I et II est élevée.

96 % des jeunes en emploi estiment que leur emploi a un lien direct avec la formation suivie et 93 % considèrent qu'il n'y a pas eu de déqualification à l'embauche.

Source pour tous les tableaux, cartes et graphiques : enquête Seine - Traitement Carif-Oref de Normandie

Christèle Rébillon



BLOC NOTES

A VOS AGENDAS ! RENDEZ-VOUS À L'UHFP 2019 ...

L'EMPLOI, L'APPRENTISSAGE, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES À L'HEURE DES RÉFORMES !



A LIRE

Photolangage pour l'entretien individuel : orientation et évolution professionnelle pour faciliter la réflexion, les choix et la parole

BELISLE Claire - Collectif d'auteurs
Lyon - CHRONIQUE SOCIALE
2017 - Collection Savoir communiquer - 79 p. + 48 photos

Objectif :
Faciliter la réflexion et l'expression des personnes, lors des entretiens individuels, en demande d'aide pour leur orientation scolaire ou leur évolution professionnelle.

Contenu :
Une séance Photolangage en entretien individuel facilite, pour le client, l'exploration de ses aspirations profondes, la prise de conscience de ses repères, de ses valeurs et de ses choix privilégiés, rendant ainsi plus aisées la prise de parole et la liberté pour aborder sur de nouveaux registres les choix et décisions qu'il est appelé à faire.

Comment formerez-vous demain ? 11 tendances décryptées

Collectif d'auteurs
Equipe Sydo - Paris - EYROLLES
2017 - 239 p.

Onze tendances de la formation sont passées au crible pour faire la différence entre outils pédagogiques révolutionnaires et nouveaux gadgets à la mode. D'autres sujets, qui ne sont d'ailleurs pas à proprement parler des tendances, sont également décryptés, comme la formation pré-sentielle ou la formation intégrée.

Centre Inffo organise les 30 et 31 janvier, et 1er février 2019 à Biarritz sa 16^e Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP). Une université exceptionnelle afin d'apporter tous les éléments d'éclairage après la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» votée à l'été 2018 suivie de sa mise en œuvre à l'automne.
Au-delà de l'organisation habituelle autour de tables rondes et de conférences, huit thématiques sont pré-ciblées qui feront l'objet d'ateliers de présentation :

1. Identification des besoins en compétences des métiers et de l'emploi : outils et dispositifs innovants de détection et de qualification
2. Initiatives en matière d'individualisation de parcours : diagnostic des compétences, positionnement, modularisation, accompagnement favorisant la transition vers l'emploi
3. Compétences numériques : dispositifs de formation favorisant l'inclusion des publics jeunes et des demandeurs d'emploi
4. Formation aux emplois de demain : projets pilotes sur des métiers en construction
5. Evaluation et mesure d'impact de la formation : employabilité et développement des compétences
6. Savoir devenir, apprendre à changer : nouvelles modalités d'orientation, d'accompagnement et de construction de projets
7. Nouvelles formes d'acquisition de compétences (digitalisation, Fest, FOAD, ...) : leurs apports sur la construction des compétences
8. Digitalisation des métiers de la formation : projets et dispositifs d'accompagnement au changement

DERNIERS « FLASH MÉTIERS »

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

Les derniers numéros parus :



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

www.cariforefnormandie.fr

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





L'intelligence économique en Normandie, une approche par les pratiques des acteurs (mars 2018)

Cette étude, réalisée à la demande de la Directe Normandie, s'intéresse aux pratiques liées à l'intelligence économique et à l'évolution des métiers et des compétences qui en découlent. Des experts et spécialistes de l'intelligence économique en région, des représentants institutionnels et une vingtaine d'entreprises, de tailles et secteurs différents, ont été interrogés.

Travaux réalisés dans le cadre de l'enquête Seine :

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2016 : suivi à 12 mois (février 2018)

Publication qui présente les principaux résultats de l'enquête Seine portant sur l'insertion professionnelle des apprentis, 12 mois après leur sortie de CFA.

76,3 % des jeunes sont en emploi 12 mois après la sortie de formation ; 82,7 % ont trouvé au moins un emploi depuis la fin de l'apprentissage, même si celui-ci était d'une durée

inférieure à un an et n'était plus en cours au moment où le jeune a été interrogé.

L'apprentissage en agriculture, horticulture et agroalimentaire : offre de formation diversifiée et insertion positive (janvier 2018)

Les apprentis des CFA de l'agriculture et de l'horticulture demeurent une population masculine, formée à une grande diversité de métiers dans l'agriculture mais aussi la vente, l'animation et le sport, l'industrie agroalimentaire et les métiers des laboratoires, du niveau V au niveau I. L'insertion professionnelle au niveau V apparaît favorable en Normandie.

Les apprentis dans l'artisanat et la vente : une insertion ralentie par la conjoncture de l'année 2016 (janvier 2018)

Regroupant six principaux types de formations, les métiers de l'artisanat et de la vente regroupent métiers de bouche, coiffure et esthétique, vente et commerce, fleuristes, imprimerie et métiers d'art. Sept mois après la sortie de formation, l'insertion présente de bons résultats chez les fleuristes et au niveau BTS dans les métiers du commerce et de la vente. Elle est également assez favorable dans les métiers de bouche. Les emplois trouvés sont en lien direct avec la formation suivie.



A LIRE

Reconnecter la formation à l'emploi : le chômage des jeunes n'est pas une fatalité

MALIER Yves
 Paris - PRESSES DES MINES - 2017
 Collection Libres opinions - 107 p.

L'un des facteurs les plus importants expliquant le haut niveau du chômage des jeunes en France est l'incapacité de nos systèmes de formation à les préparer à la possibilité d'un emploi. 140 000 jeunes sortent chaque année du système éducatif sans diplôme, ni préparation à la vie professionnelle. Parallèlement, les entreprises ne parviennent pas à pourvoir des emplois, en particulier dans les métiers industriels. Comment en sommes-nous arrivés là ?

L'illettrisme

Collectif d'auteurs
 Paris - ABF - 2017 - Dossier de la revue Bibliothèque(s) - pp. 16-75

Ce dossier de l'Association des bibliothécaires de France dresse un panorama de la situation et présente la richesse et la diversité des initiatives des bibliothèques, des acteurs associatifs et institutionnels qui partout en France construisent des projets et des pratiques durables de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

LES ESPACES NUMÉRIQUES MOBILES AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Les **Espaces numériques mobiles** sont nés de l'idée de rendre Internet accessible à tous sans exception : les habitants des zones blanches (non couvertes par le réseau), les personnes ne sachant pas se servir d'un ordinateur ou n'en ayant pas chez eux, les résidents de communes isolées géographiquement...



Ils permettent ainsi d'accéder à l'administration en ligne, la recherche d'emploi, la formation à distance ou formation sur place et l'apprentissage de l'usage du numérique.

Actuellement, trois véhicules équipés d'ordinateurs et d'une connexion internet partent à la rencontre des personnes qui n'ont pas accès au numérique. Ils participent à l'instauration d'une relation de proximité entre les territoires et les publics.

Ce projet est une initiative du réseau des ateliers de pédagogie personnalisée portée par FODENO Le Havre avec Alfa, le CLIPS, Éducation et Formation, Forjecnor 2000 et Média-Formation.

Une vidéo a été réalisée par le Carif-Oref de Normandie. Retrouvez-la sur le site www.ipi-normandie.fr (rubrique « Témoignages »).

Semaine du 8 septembre
**Journées Nationales
D'ACTION contre
l'illettrisme**

Ma structure participe à
la prévention et la lutte
contre l'illettrisme

1

Je veux m'inscrire dans
la dynamique des
Journées Nationales d'Action
contre l'illettrisme

2

J'imagine un événement
pendant la semaine du
8 au 15 septembre 2018

3

Je fais ma demande du
label "Agir ensemble
contre l'illettrisme" sur
www.illettrisme-journees.fr

4



Face à l'illettrisme
vous n'êtes pas seuls !

Pour plus d'informations, contactez le Centre ressources illettrisme

cri@ipi-normandie.fr