le mag emploi formation

Numéro 1 - NOVEMBRE 2016

Magazine d'information du Carif-Oref de Normandie

La réunification

DOSSIER page 12

La Normandie a retrouvé son unité depuis le 1er janvier 2016.
Une nouvelle organisation régionale se met en place.
Le Mag emploi formation vous en décrit les acteurs incontournables à connaître.

EDITO

Depuis le 1er janvier 2016, la Normandie est unifiée. Si le Carif-Oref normand n'existe pas encore juridiquement, dès courant 2015 nos deux structures, le Crefor et l'Errefom, se sont rapprochées pour apprendre à mieux se connaître et pour partager nos approches respectives concernant nos métiers communs. Beaucoup de similitudes - et c'est heureux ! - mais aussi quelques différences de pratiques ou des champs d'investigation, présents chez l'un, pas chez l'autre, qui s'expliquent par le cheminement de nos histoires depuis plus de trente ans.

Cette recherche de rapprochement a été facilitée par une volonté rapidement affirmée de nos instances, Etat et Région, de voir un Carif-Oref normand tenir toute sa place comme outil d'aide à la décision et comme appui à la mise en place de leurs politiques sur les questions emploi formation en direction des publics. Cela s'est d'ores et déjà traduit, par exemple, autour de commandes de travaux sur les emplois d'avenir, sur les difficultés de recrutement et les métiers en tension, sur un pré-diagnostic pour le CPRDFOP, etc. Le Carif-Oref s'est vu également confié le secrétariat permanent du Crefop normand. Ce rapprochement a pu également se mettre en œuvre grâce à la sollicitation des partenaires sociaux via le Coparef pour que nous réalisions une étude régionale sur les activités innovantes et les métiers émergents.

De même, nous pouvons nous féliciter d'être la première région, parmi celles qui fusionnent, avec une base de données régionale unifiée sur l'offre de formation professionnelle continue. Nous avons pu en moins de trois mois répondre aux attentes des acteurs du plan 500 000 quant à une lecture des offres de formation pour chacun des 23 territoires normands.

Ces travaux ne peuvent être conduits sans une bonne dynamique des équipes des sites de Caen et de Rouen qui ont su travailler ensemble en trouvant progressivement des méthodes de travail adaptées.

Ce tout nouveau magazine emploi formation est une pierre de plus portée à cet édifice normand : il vous permettra, acteurs régionaux et professionnels pour lesquels nous travaillons, d'être informés sur nos thèmes d'expertise mais aussi, nous le souhaitons, d'y contribuer.

Nous sommes sur la bonne voie et le passage en une seule structure courant 2017 devrait ancrer cette dynamique au sein de la nouvelle Normandie autour de laquelle nous communiquons à travers le dossier dédié dans ce premier numéro.

Bonne lecture à tous.

Luc Chevalier et Laurent Laouenan

crefor errefom cariforef normandie

FORMATION

Qualité en formation : la mise en œuvre

Pages 4-5

POLITIQUES ET DISPOSITIFS

Plan 500 000 : plus de 15 000 entrées supplémentaires en Normandie

Pages 6-7

le mag emploi formation

Directeurs de la publication **Laurent Laouenan, Luc Chevalier**
Rédacteurs
Luc Chevalier (Crefor), **Emmanuel Christain** (Crefor), **Elise Dehays** (Crefor), **Nadine Dudouble** (Crefor), **Guillaume Follea** (Crefor), **Michèle Jean** (Fongecif), **Sylvie Laillier** (Errefom), **Laurent Laouenan** (Errefom), **Marie-José Lefèbvre** (Errefom), **Thierry Le-**

PRATIQUES PEDAGOGIQUES

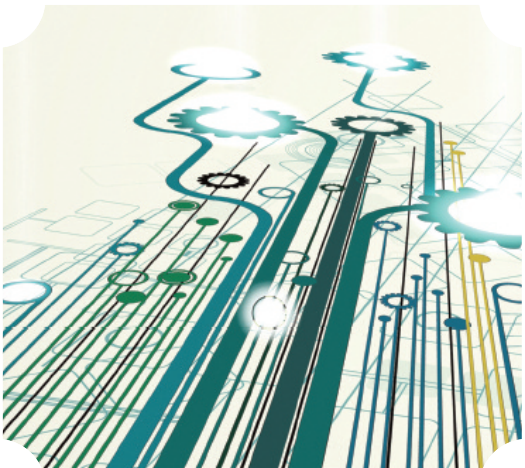
Cap emploi : objectif CEP

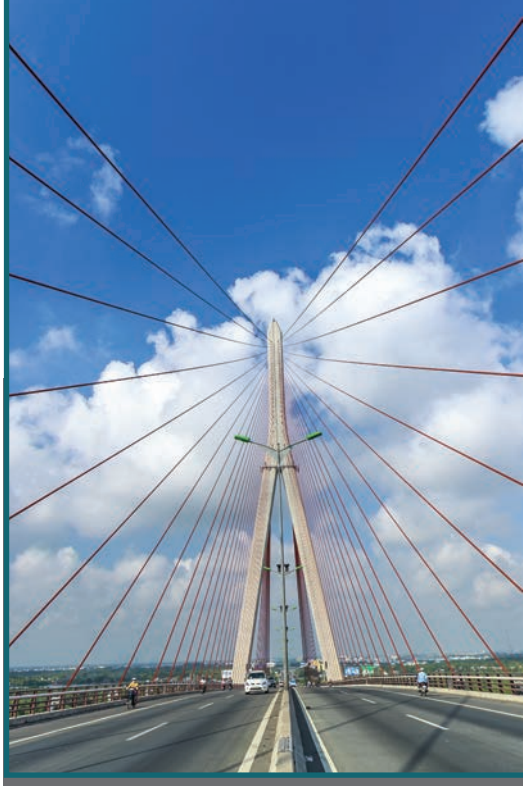
Pages 20-21

PARCOURS ET INSERTION

Transitions professionnelles des salariés en CIF Le dispositif SEINE

Pages 22-23





ORIENTATION - METIERS

Le CEP en marche au Fongecif de Normandie

Pages 8-9

ILLETTRISME

Faire connaître les réussites pour faire reculer l'illettrisme

Pages 10-11

DOSSIER

Normandie, les acteurs de l'emploi et de la formation s'organisent

Pages 12-19

fort (Fongecif), **Valérie Leroy** (Errefom), **Brice Louveau** (Errefom), **Elisabeth Marmontel** (Errefom), **Claire Pizy** (Errefom), **Hélène Rammant** (Errefom), **Christèle Rébillon** (Crefor), **Nathalie Riandière la Roche** (Errefom), **Vanessa Roffé** (Région Normandie), **Dominique Rousselin-Legrand** (Crefor).

Maquette/Illustrations/schémas **Nathalie Grember**
Crédit photo **Errefom, Fotolia, Pierre GOSSELIN (FR MFR Basse-Normandie).**
Impression **HandiPRINT - Groupe LECAUX**
ISSN : en cours

RELATION ECONOMIE EMPLOI-FORMATION

La sécurité privée L'éolien offshore

Pages 24-27

BLOC-NOTES

Les news du semestre

Pages 28-31

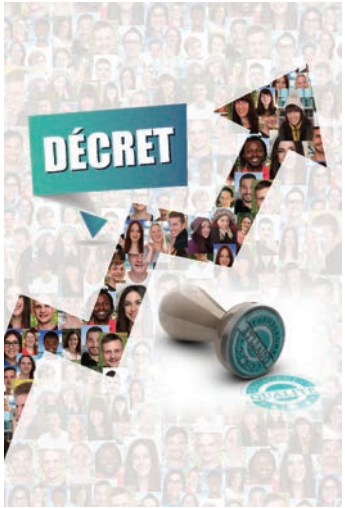
Qualité en formation : **la mise en œuvre**

Le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue vise à rendre le marché de la formation plus « lisible », en définissant 6 critères à respecter dès le 1er janvier 2017 et en responsabilisant les financeurs de la formation dans le contrôle de ces critères. À l'horizon 2017, chacun d'entre eux devra élaborer un catalogue des prestataires de formation dont il aura vérifié la capacité à délivrer des formations de qualité. Cet outil sera mis à disposition des entreprises et du public.

LES SIX CRITÈRES À RESPECTER À COMPTER DU 1ER JANVIER 2017

Six critères cumulatifs sont applicables aux organismes de formation quel que soit leur taille.

1• L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé.
2• L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires.
3• L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation.
4• La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations.
5• Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus.
6• La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.



LE CONTRÔLE REVIENT À 6 FINANCEURS

Les Opca et Opacif, l'État, les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph (Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés) devront s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité.

Deux méthodes de contrôle sont prévues

1• Soit dans le cadre de procédures internes d'évaluation.
Chaque financeur doit construire des process et indicateurs communs. Les Opca et les Opacif développent actuellement des grilles communes sous l'égide du FPSPP dans le cadre d'un mandat qui lui a été confié par le Copanef. Un appel à propositions dénommé : "cahier des charges", pour l'étude de faisabilité visant à construire l'entrepôt de données "Data docks" est consultable sur le site du FPSPP.

2• Soit par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label.
Le Cnefop doit définir une liste des certifications ou labels dont les exigences sont conformes aux critères de qualité du décret. Le processus d'instruction des demandes a débuté le 2 janvier 2016.

LA PREMIÈRE LISTE DE LABELS ET/OU CERTIFICATIONS DU CNEFOP

Une première liste a été publiée début juin 2016, celle-ci sera alimentée au fur et à mesure des décisions d'actualisation du Bureau du Conseil.

Liste des certifications et labels

L'analyse des dossiers déposés s'est faite selon une grille d'indicateurs déclinant chaque critère du décret (les deuxième et troisième critères se sont révélés les plus problématiques pour l'évaluation).
La liste se présente en deux parties :
• label et/ou certification généraliste ;
• labels et/ou certifications spécialisés.
La liste est également accessible en ligne.
Le Cnefop présente en détail les caractéristiques de chaque label ou certification.

Trois types de décision peuvent être prises :

• inscription pour 3 ans sans condition ;
• inscription pour 3 ans avec clause de revoyure à un an ;
• refus d'inscription.

La décision est notifiée par écrit.

DEUX OUTILS COMPLÉMENTAIRES

Les listes de labels et base de données sont des outils d'aide à la décision qui contribuent à la transparence et visibilité de l'offre de formation.

LES STRATÉGIES À ADOPTER POUR LES PRESTATAIRES DE FORMATION

Le contrôle des organismes de formation, initialement uniquement administratif, s'oriente désormais sur la qualité des formations délivrées.
L'objectif est de mieux connaître l'impact de la formation sur l'activité économique, pour cibler très concrètement les objectifs attendus en formation.

Les prestataires de formation ont intérêt à :

- se positionner sur les offres qualifiantes ;
- se positionner sur les appels d'offre publics pour les demandeurs d'emploi ;
- proposer une offre qualitative au plus près de la demande ;
- se placer dans une logique d'amélioration continue du service rendu à l'usager ;
- dissocier la dimension administrative et commerciale de la dimension pédagogique afin de se consacrer entièrement à la qualité.

Le juste prix

Les prestataires de formation continueront à fixer librement le prix des formations qu'ils dispensent. Cependant, les financeurs seront chargés, à compter du 1er janvier 2017, de veiller à l'adéquation financière des prestations achetées avec :

- les besoins de formation ;
- l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire ;
- l'innovation des moyens mobilisés ;
- les tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATEURS : UNE NÉCESSITÉ

Le critère 4 du décret vise la capacité du formateur à exercer son métier.

*Dominique **Rousselin-Legrand***
*Elisabeth **Marmontel***

En Normandie, les financeurs publics accompagnent les acteurs de terrain.

Le programme de professionnalisation 2016 porté par le Carif-Oref à Caen, a proposé 3 sessions, compte tenu de la demande pour l'action : "Le décret Qualité de l'offre de formation : enjeux et impacts".

Ont participé 41 professionnels occupant tous types de fonctions au sein des organismes de formation : directeurs, responsables de service, de formation, formateurs, personnel administratif...

A NOTER

Les organismes figurant sur la liste du Cnefop seront inscrits d'office dans "Data docks".

Le Copanef précise que "l'accès à cet entrepôt de données devra être ouvert à d'autres financeurs/acheteurs".

INFOS

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue
http://www.cnefop.gouv.fr

FPSPP/Copanef : http://www.fpspp.org

Cnefop : http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/editorial.html

Crefop : http://www.crefop-normandie.fr

Plan « 500 000 formations » : plus de **15 000 entrées supplémentaires** en Normandie

L'État, la Région Normandie et le Coparef Normandie, ont signé, le 18 avril 2016 à la MFR de Maltot (Calvados), la convention régionale pour la mise en œuvre du plan gouvernemental « 500 000 formations supplémentaires » pour les personnes à la recherche d'un emploi. Elle prévoit un effort de 15 279 entrées supplémentaires en formation par rapport à 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016. Le détail de cette mise en œuvre en Normandie.

500 000 formations supplémentaires
pour les personnes à la recherche d'un emploi

LES OBJECTIFS ET LES MOYENS EN NORMANDIE

Le plan doit permettre d'augmenter le taux de retour à l'emploi durable (plus de 6 mois) des demandeurs d'emploi, cela en lien avec les besoins des entreprises.

Faciliter les demandes de formations individuelles des demandeurs d'emploi. Aller à la rencontre des entreprises.

Il s'agit aussi de développer des formations aux nouveaux métiers liés par exemple à la transition énergétique ou à la transformation numérique.

En chiffres, les objectifs fixés en Normandie sont de 45 286 entrées en formation de demandeurs d'emploi à réaliser en 2016, soit 15 279 entrées de plus qu'en 2015 (+ 5,4 %). 10 186 places seront organisées par Pôle emploi et 5 093 par la Région. Les bénéficiaires seront, en priorité, les personnes en recherche d'emploi non qualifiées et les demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour coordonner et piloter les actions de formation professionnelle, la Région dispose d'une enveloppe de l'Etat de 45 837 millions d'euros dont 60 % sont versés à Pôle emploi. Une enveloppe complémentaire de 10,7 millions d'euros est attribuée à la Région par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

UNE MISE EN ŒUVRE CONCERTÉE

La Région Normandie est le coordonnateur régional du plan 500 000. Deux instances pilotent le dispositif : le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) Normandie et un comité de pilotage régional composé de la Direccte, des partenaires sociaux, de la Région, de Pôle emploi et du Carif-Oref normand (en appui).
Un comité opérationnel de suivi régional (Région - Pôle emploi) et un comité d'animation locale complètent la gouvernance.

*Sylvie **Laillier***
*Claire **Pizy** - Vanessa **Roffé***

Signature de la convention régionale le 18 avril 2016 à la MFR de Maltot

INFOS

Le 18 janvier 2016, le président de la République annonçait les grandes orientations du plan d'urgence pour l'emploi et plus particulièrement un plan massif de 500 000 actions de formation supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi. Il s'agit de doubler le nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi.

En février, lors de la réunion quadripartite associant la ministre du Travail, Myriam El Khomri, la secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle, Clotilde Valter, les présidents de Région et les partenaires sociaux, le coup d'envoi de ce plan a été donné. Les Régions ont été choisies comme pilotes de la mise en œuvre du dispositif.

« La Région nous répond »

David Margueritte,
vice-président en charge de la formation et de l'apprentissage à la Région Normandie

En région, le coup d'envoi du « plan 500 000 » a été donné le 18 avril dernier et après 6 mois, un bilan très positif peut être fait :

• les partenaires de l'emploi et de la formation des 22 territoires normands se sont mobilisés pour passer au crible les particularités locales et définir les besoins en formation supplémentaires selon les profils des personnes en recherche d'emploi et permettre ainsi de développer une offre de formation au plus proche des besoins ;

• la Région et Pôle emploi ont mutualisé leurs moyens pour acheter de nouvelles formations ou augmenter la capacité d'accueil des marchés existants en cours ;

• des outils de communication, flyers et affiches, ont été finalisés pour outiller les partenaires, informer les demandeurs d'emploi et les entreprises concernant les opportunités en termes de formation ;

• un plan média a démarré en septembre afin d'informer les personnes désireuses de se former de la démarche volontariste et partenariale du plan 500 000 et son déploiement au plus proche de chez eux ;

• des « rencontres Emploi Compétences » avec des chefs d'entreprises ont eu lieu sur l'ensemble des 10 territoires expérimentaux, le 22 septembre prochain, pour les informer, répondre à leurs attentes et leurs proposer des actions concertées ;

• depuis le 19 septembre, les agences Pôle emploi ont ouvert leurs portes et ont informé, avec la Région et l'Etat, les Normands concernant les formations proposées, comme par exemple se former aux métiers de codeurs web, de développeurs de projet, de mécaniciens travaux publics ;

• les dispositifs régionaux « Qualif Individuel » et « Une Formation, Un Emploi » ont été revus à l'échelle de la Normandie dès le mois de juillet. D'ailleurs, on note déjà une montée en charge de ces dispositifs, avec de nombreux Normands désireux de se qualifier qui voient leurs projets se concrétiser.

La mobilisation est totale pour assurer la réussite de ce plan et le premier bilan de cette convention quadripartite est très positif !
Il reste beaucoup à faire et ces prochaines semaines doivent permettre de communiquer davantage sur les formations existantes.
Nous devons communiquer, informer et former.
Pour que le travail engagé sur le terrain se transforme par davantage de formations attribuées. C'est tous ensemble que nous réussirons !

INFOS

Pour suivre l'évolution du Plan 500 000 formations supplémentaires en Normandie, consultez la page dédiée du site du Carif-Oref normand : www.cariforefnormandie.fr/plan-500000-en-normandie

Vous y trouverez :
• par territoire, l'offre de formation professionnelle collective financée par la Région, Pôle emploi et les OPCA disponible depuis le 1er janvier 2016, en cliquant sur une carte interactive ;
• une programmation d'actions de formation complémentaires disponible dans la rubrique « Projets d'achats de formation » ;
• une rubrique « Actualités/Brèves » pour suivre la mise en place de ce plan à l'échelle de la Normandie ;
• l'accès à l'agenda des événements sur les territoires (forums, ateliers…) ;
• les supports de communication ;
• un rappel sur le numéro vert de la formation professionnelle en Normandie pour toute information complémentaire 0 800 05 00 00.

Pour connaître l'offre de formation normande, consulter le site Trouver ma formation : www.trouvermaformation.fr

Retrouvez enfin, sur le site du ministère du Travail, toutes les précisions sur le cadre national du « Plan 500 000 » : http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-500-000-formations-supplementaires

Le CEP en marche au **Fongecif de Normandie**

Les Fongecif normands ont su dès début 2015 travailler ensemble pour développer sur le territoire normand une approche commune de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle. Cette nouvelle mission vient enrichir leur savoir faire déjà riche en matière de conseil auprès des normands sur les questions des parcours de formation et d'orientation tout au long de la vie.

Organisme paritaire interprofessionnel, le Fongecif a deux grandes missions : le Conseil en évolution professionnelle et le financement de projets (Congé individuel de formation, de Bilans de compétences, de Formation hors temps de travail, Validation des acquis de l'expérience). En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP), il informe, oriente et accompagne les salariés dans leur parcours professionnel. Gratuit et accessible à tous, le CEP permet à chacun de se poser des question sur son évolution professionnelle et d'être accompagné dans sa réflexion. Thierry Lefort et Michèle Jean, les directeurs des Fongecif en Normandie ont accepté de faire le point après un an de mise en œuvre du CEP.

Quels sont les moyens que vous avez mis en œuvre au sein de l'équipe pour le déploiement de ce nouveau service ?

Nos Fongecif s'appuient sur une expertise développée, notamment aux niveaux 2 et 3 du CEP, depuis de nombreuses années. Toutefois, sa mise en place associée au développement quantitatif des demandes nous obligent à diversifier notre offre de service. Ainsi, nous avons déployé des prestations collectives, comme par exemple des ateliers sur le bon usage des données socioéconomiques ou encore l'analyse des compétences. Nous avons mis en place au niveau normand une formation action visant à construire une offre de service CEP cohérente, qualitative, sur l'ensemble du territoire normand.

Qu'est-ce que le CEP change dans le quotidien du conseiller, (dans ses pratiques, ses postures ? Quelles sont les difficultés rencontrées…) ?

Les principales évolutions sont liées à l'élargissement des problématiques et des questions posées par les usagers, notamment dans le champ de l'emploi. Certains services devront également être déployés, améliorés afin de couvrir l'ensemble de l'offre de service des Fongecif et pour pouvoir viser la normalisation Afnor CEP.
Il ne s'agit toutefois pas pour nous d'une découverte ; l'expérience acquise représente un socle utile et solide afin d'envisager de répondre dans les meilleures conditions quantitatives et qualitatives à la demande de CEP.

Est-ce qu'il existe une démarche nationale au sein du réseau des Fongecif ?

Oui, une offre de service reposant sur 11 services complémentaires permet de présenter une offre homogène sur le territoire français. Une communication et des outils web vont également venir accompagner la montée en puissance du CEP. Une démarche initiée au plan national a permis l'élaboration d'une norme Afnor CEP qui permet de garantir et d'évaluer le niveau de service offert aux bénéficiaires. Un plan de professionnalisation accentué cette année autour des axes du CEP vient également utilement contribuer à l'accompagnement des Fongecif.

Comment cette mise en œuvre du CEP s'articule-t-elle avec la mise en œuvre de la politique de la Région avec le SPRO ?

Les acteurs du CEP doivent s'intégrer, au niveau 1 du CEP, en articulation avec les autres structures régionales. En

CHIFFRES 2015	Haute Normandie	Basse Normandie	Total Normandie
ACCUEIL TELEPHONIQUE	32 156	30 958	63 114
ACCUEIL PHYSIQUE	6 467	3 561	10 028
ENTRETIEN CONSEIL FHN	4 385	4 651	9 036
ENTRETIEN CONSEIL PRC	1 403	220	1 623
CEP NIV 1	**1 657**	**2 338**	**3 995**
ENTRETIEN CEP NIV 2	**3 892**	**2 416**	**6 308**
ENTRETIEN CEP NIV 3	**493**	**1 642**	**2 135**

complément, ils doivent s'inscrire aux niveaux 2 et 3 dans la continuité des services apportés par le SPRO. Les Fongecif participent également de façon tout à fait concrète et opérationnelle au SPRO dans le cadre du numéro vert - service regroupant toutes les informations relatives à la formation professionnelle - ou au travers de leur présence à la Cité des métiers.

Quels liens ou échanges et coopérations ont pu se développer avec les autres opérateurs ?

Des conventions, des échanges, notamment avec Pôle emploi, l'Apec, les Missions Locales viennent compléter la nécessaire cohérence et complémentarité entre les réseaux.

Avec le CEP, quels sont les enjeux et les perspectives pour votre structure ?

Il s'agit de pouvoir concilier la qualité des services offerts avec l'augmentation prévisible des demandes de CEP, alors que rien n'est prévu à ce jour pour financer spécifiquement ce service. Se posera également, dans ce cas, la problématique du recrutement et de la montée en compétences des moyens humains qu'il faudrait compléter.

*Claire **Pizy***
*Luc **Chevalier** - Thierry **Lefort***
*Michèle **Jean***

Qu'attendez-vous de la réunification normande dans ce cadre ?

Cette réunification doit nous permettre, en mutualisant nos moyens, de déployer le maximum de moyens dans les services de « front office », d'accueil, de conseil. Elle doit nous permettre également de mieux négocier avec l'offre de formation, de développer à la fois notre proximité et notre réactivité. En résumé, l'addition réussie de nos forces et expériences doit profiter à nos bénéficiaires, et à l'économie de notre région Normandie.

INFOS

Le CEP, une offre de service à trois niveaux :

Premier niveau : un accueil individualisé… pour permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider (accès à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations).

Deuxième niveau : un conseil personnalisé… pour permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie (identifier ses compétences et celles à acquérir, identifier les emplois correspondant aux compétences, bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, définir son projet et en apprécier la faisabilité, exploration des éventuels besoins de formation, identification des programmes de formation mobilisables, étude de l'opportunité du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires).

Troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel… pour permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet (dispositifs et prestations à mobiliser, plan de financement, calendrier prévisionnel).

Faire connaître les réussites pour **faire reculer l'illettrisme**

Depuis sa création, l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) met à disposition de ceux qui agissent des repères simples, des outils et des guides de bonnes pratiques pour qu'ils n'aient pas à réinventer ce qui existe déjà.
Cette méthode de travail accélère la mise en place de réponses nouvelles contre l'illettrisme et joue un rôle très important dans la démultiplication des solutions proposées aux personnes.

De septembre 2015 à décembre 2017, avec l'aide du Fonds social européen, l'ANLCI poursuit son programme de diffusion des bonnes pratiques, le Forum permanent des pratiques avec un objectif majeur : identifier et mutualiser les bonnes pratiques, expliquer les facteurs de réussite et les éventuels freins pour mettre à disposition des acteurs et des partenaires des outils simples, concrets et efficaces.
Pour que les décideurs et les acteurs disposent à terme d'un patrimoine de ressources communes où ils pourront aller puiser pour agir mieux et plus vite, le travail sera réparti entre toutes les régions.

LE FORUM EN NORMANDIE

Dans la perspective du développement de la certification CléA pour les salariés et les demandeurs d'emploi, l'objectif des travaux du Forum Permanent des Pratiques 2015-2017 de l'ANLCI en Normandie est d'étudier les modalités et pratiques développées facilitant l'accès à la certification pour les personnes ne maitrisant pas les compétences de base.
L'enjeu est très important pour ces personnes. En effet, la certification CléA proposée par les partenaires sociaux répond à une attente de nombreux partenaires impliqués dans l'accompagnement des personnes confrontées à l'illettrisme. Il est précisé dans son préambule qu'il s'agit de permettre à tout individu « [...] d'accéder à un premier niveau de compétences professionnelles ». L'objectif des travaux normands est donc de mettre en avant les pratiques favorisant la sécurisation des parcours vers la certification de personnes en ayant le plus besoin.

LA MÉTHODE DE TRAVAIL PROPOSÉE

Différentes actions ou expérimentations menées régionalement sur la mise en œuvre de la certification CléA pour des publics différents ont été repérées par la chargée de mission régionale de l'ANLCI.
Les acteurs et partenaires de ces actions sont regroupés dans un atelier régional accompagné par un consultant missionné par l'ANLCI. En l'occurrence, il s'agit de Véronique Dessen-Thorres du cabinet Geste.
L'objectif de ces ateliers est de produire un guide pour agir : à partir de la description des pratiques, décrire les solutions et leviers à mettre en œuvre, les écueils à éviter pour que le public en situation d'illettrisme ne soit pas exclu de l'accès à la certification CléA.
Une rencontre régionale sera organisée en décembre 2016 à Caen pour diffuser ces travaux au plus grand nombre.
A l'échelon national, une plateforme en ligne permettra l'accès à tous les guides produits régionalement. Fin 2017, un temps fort national de clôture, la « Cité des pratiques » sera organisé à Lyon pour la prise en mains des guides pour agir.

LES MEMBRES DE L'ATELIER RÉGIONAL NORMAND

L'atelier regroupe des organismes de formation habilités par le Copanef (Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) pour évaluer les candidats à la certification,

le groupe normand du forum permanent des pratiques lors de sa réunion du 13 septembre 2016

des formateurs et des partenaires : Pôle emploi, Missions Locales, Région.

ANLCI - Errefom Caen
Marie-José Lefebvre,
chargée de mission régionale – Centre ressources illettrisme

Crefor Rouen
Jean-Philippe Mercier,
Centre ressources illettrisme

Région Normandie
Direction de la formation Caen
Carine Guenver,
chargée de programmation illettrisme

Pôle emploi
Direction régionale Caen
Sylvie Leroux

Association régionale des Missions Locales Rouen
Sylvie Saintemarie,
directrice
Marie Debruyne

Association régionale des Missions Locales Caen
Laetitia Samson

Coallia (réseau Urof) Saint Lô
Isabelle Oger,
formatrice évaluatrice CléA

Enefa (réseau Urof) Caen
Nathalie Bertot,
responsable pédagogique, évaluatrice CléA

Ecole des parents et des éducateurs (réseau Urof) Caen
Caroline Poupin,
coordinatrice pédagogique, évaluatrice CléA

GRETA Calvados - Caen
Cyril Colasse, CFC,
Valérie Lefevre, formatrice

Infrep Normandie
Cherbourg
Sébastien Dubost,
directeur

IRFA (réseau APP) Alençon
Marie-Pierre Staub,
responsable pédagogique
Stéphanie Joubert,
formatrice évaluatrice CléA

La Boite aux lettres - AFB Alençon
Catherine Forner,
directrice

Media Formation (réseau APP) - Rouen
Yves Vernon,
directeur
Stéphanie Juquin-Burel,
chargée de développement

LES TRAVAUX EN COURS

Quatre actions ont été sélectionnées pour être analysées sur toute la Normandie. Elles concernent des dispositifs ou des publics différents.
Première action : le parcours de stagiaires du programme formation de base (PFB) (dispositif de formation « Lutte contre l'illettrisme » de la Région site de Caen) vers la certification CléA dans une démarche inclusive.
Deuxième action : la perspective d'une certification CléA pour les emplois d'avenir arrivant en fin de contrat.
Troisième action : la proposition et la mise en œuvre de la certification CléA à des salariés suivis par la cellule de reconversion dans une entreprise du secteur agroalimentaire (Abattoirs AIM) dans le cadre du CSP.
Quatrième action :la proposition et la mise en œuvre de la certification CléA à des jeunes NEET, qui la prépareront en POE collective (dispositif Forma Neet Agefos PME).

Des réunions de travail ont eu lieu. Elles ont permis la création de grille d'analyse des processus mis en œuvre pour la certification et d'identifier différentes typologies de parcours en fonction des publics rencontrés. L'objectif reste bien sûr de mettre en avant les pratiques qui vont permettre à un public ne maîtrisant pas les compétences de base de pouvoir accéder à terme à la certification CléA.

Une rencontre régionale de présentation de ces travaux est prévue le mardi 13 décembre prochain à Caen.

*Marie-José **Lefebvre***

INFOS

Certification CléA pour des salariés en reconversion des abattoirs AIM

Le Coparef Normandie a validé la certification CléA lors de ses deux derniers jurys à des personnes issues de l'entreprise AIM dans la Manche.
Ces salariés en reconversion ont ainsi pu mettre en évidence les compétences développées tout au long de leur parcours professionnel.

Afin de valoriser ces bénéficiaires et le travail de la cellule technique qui accompagne le reclassement de ces personnes, le Coparef Normandie a souhaité organiser une remise officielle de ces certifications en présence de Christian Janin, président du Copanef le 6 juillet 2016.

Remise des certifications CléA le 6 juillet 2016

Normandie, les **acteurs** de l'emploi et de la formation **s'organisent**

La loi, promulguée le 7 août 2015 et portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) confie de nouvelles compétences aux régions et redéfinit clairement celles attribuées à chaque collectivité territoriale.

Un des points fort de la réforme territoriale en cours est sans conteste la réunification des deux Normandie.

Le Mag' Emploi Formation propose un aperçu des incidences de cette réforme au niveau national et à l'échelle de la nouvelle région Normandie, en particulier dans le champ de l'emploi-formation.

LE CONTEXTE : LA NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE DE LA RÉPUBLIQUE

La réforme territoriale s'appuie sur trois volet législatifs. Le premier volet de la réforme (la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014) organise l'intervention des collectivités territoriales pour adapter leurs compétences à la diversité des territoires.

Le deuxième volet investit les régions et les départements d'une mission de chef de file. Aux régions, l'action en faveur des entreprises et des compétences nouvelles dans le champ de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. Aux départements, les actions centrées sur la solidarité. La loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 sur la délimitation des régions institue notamment la réunification de la Normandie.

Enfin la loi NOTRe du 7 août 2015 constitue le troisième volet de la réforme des territoires en clarifiant les com-

pétences des collectivités territoriales et en renforçant l'intercommunalité.

Ce que change la réforme territoriale :

- les communes sont confortées, elles constituent l'échelon de base de la République ;
- les intercommunalités montent en puissance ;
- les départements sont centrés sur la solidarité ;
- les régions sont renforcées.

LA RÉGION NORMANDIE

La nouvelle région normande définie par la loi du 16 janvier 2015 a vu le jour le 1er janvier 2016.
La nouvelle assemblée a été élue lors du scrutin régional des 6 et 13 décembre 2015. Le 4 janvier 2016, **Hervé Morin**, conseiller régional de l'Eure, a été élu premier **président de la nouvelle région Normandie**.

Quinze **vice-présidents** définissent, avec Hervé Morin, la politique régionale et son exécution. Ils sont chargés des différents domaines d'intervention de la Région Normandie.

David Margueritte, conseiller régional de la Manche, est le deuxième vice-président de la Région, en charge de la formation et du développement des compétences.

La **commission permanente** est une émanation du conseil régional, composée du président et des vice-présidents du conseil régional ainsi que d'autres membres. Elle a pour mission d'assurer la continuité des actions décidées par l'assemblée.
Des **commissions intérieures**, groupes de travail permanents, étudient les dossiers, en vue de la préparation des décisions engageant les actions et les financements.

Notons en particulier :
la commission intérieure n° 3 : "Développement économique, enseignement supérieur et numérique", présidée par Jean-Marie Bernard, traite des thématiques suivantes : Entreprises, Pôles de compétitivités, Innovation, Filières, Export, Nouvelles technologies, Enseignement supérieur, Recherche, Emploi, Egalité homme-femme, Economie sociale et solidaire.

la commission intérieure n° 4 "Orientation et formation" est dirigée par Marc Millet. Elle traite des sujets portant sur les lycées, le traitement du décrochage scolaire, le Service public régional de l'orientation (SPRO), l'insertion, la formation professionnelle initiale et continue ainsi que la politique de la ville et la cohésion sociale.

Le conseil régional de Normandie a adopté à l'unanimité, jeudi 26 mai 2016, à Rouen, en séance plénière, la « résolution unique ». Ce texte donne un avis au gouvernement sur le nom de la Région – la Normandie – et le chef-lieu définitif et lieu d'implantation de la préfecture : Rouen. Il détermine l'emplacement de l'hôtel de Région (à Caen), les lieux de réunion du conseil régional et du Ceser – deux fois à Caen, deux fois à Rouen, et une fois au Havre -, et enfin les implantations immobilières de la collectivité réparties sur deux sites : Caen et Rouen.

Les principaux acteurs*

	INSTANCES POLITIQUES			INSTANCES PARITAIRES
	ETAT	REGION		
NATIONAL	• Ministère chargé de la Formation professionnelle • DGEFP	• Ministère chargé de la Formation professionnelle • DGEFP		• Copanef • CPNE • Cnefop
REGIONAL	• Préfet de région • Direccte • Services instructeurs	• Conseil régional • DGA pôle jeunesse et formation		• Coparef • Crefop
		Direction de la formation tout au long de la vie	Direction de la stratégie, orientation et apprentissage	
DEPARTEMENTAL	• Préfet de département • Unités Territoriales de la Direccte			• CDEI

* voir glossaire pages 18 et 19

INFOS

La loi suggère un nom pour la région
Article 2 de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015...
I.- Lorsqu'une région mentionnée à l'article 1er est constituée par regroupement de plusieurs régions :
1° Son nom provisoire est constitué de la juxtaposition, dans l'ordre alphabétique, des noms des régions regroupées, à l'exception de la région constituée du regroupement de la Basse-Normandie et de la Haute-Normandie, qui est dénommée « Normandie ».

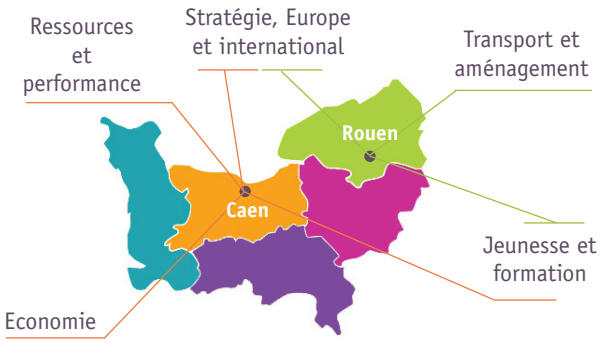
L'action régionale est organisée par pôles spécialisés chapeautés par 5 directeurs généraux adjoints (DGA) ayant sous leur autorité 20 directeurs. Pour certaines missions, le maintien de la proximité a été privilégié avec une répartition équilibrée entre Caen et Rouen.

L'ETAT EN RÉGION

Les sièges des différents services régionaux de l'Etat ont été équitablement répartis entre Rouen et Caen.

Pour la préfète de la région Normandie, Nicole Klein, « il ne s'agit pas seulement d'un redécoupage administratif, il s'agit surtout de donner un nouvel élan à notre action de pilotage stratégique en Normandie, tout en conservant une présence de proximité dans les départements. »

Les 5 DGA de la nouvelle Région Normandie



Au sein du pôle Jeunesse et formation sous la direction de **Christel Leverbe**, on trouve notamment :
la Direction de la formation tout au long de la vie (DFTLV) (Directeur, **Denis Leboucher** basé à Caen).
la Direction de la Stratégie orientation et apprentissage (DSOA) (Directrice, **Joëlle Quillien** basée à Rouen).

La nouvelle organisation :
La préfecture de région Normandie est domiciliée à Rouen
Au côté de Nicole Klein, Nicolas Hesse pilote le secrétariat général pour les affaires régionales. Le nouveau Sgar se concentrera sur les grandes programmations stratégiques (en particulier les CPER et le CPIER), les relations avec les métropoles, les programmes européens.

Les Directions Régionales

La Direccte

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Directeur, **Jean-François Dutertre**
Elle siège à Rouen et compte 560 agents dont les 2/3 se trouvent dans les unités départementales.
Elle dispose également de services régionaux à Hérouville-Saint-Clair (agglomération de Caen).
Elle reste organisée autour de **3 pôles** :

- le pôle Travail et Relations sociales
- le pôle Entreprises, Emploi, Économie
- le pôle Concurrence et Consommation.

Et s'appuie sur 5 unités départementales implantées à Hérouville-Saint-Clair, Evreux, Cherbourg, Alençon et Rouen.
Elle assure la mise en oeuvre coordonnée des politiques de l'Etat en matière de développement économique, d'emploi, de travail, de concurrence et de prospection des consommateurs, et a pour objectif d'aménager un environnement favorable à la croissance, à la compétitivité des entreprises et de l'emploi.
Direccte
14, avenue Aristide Briand - 76108 Rouen Cedex 1
02 32 76 16 20
http://normandie.direccte.gouv.fr

Le Rectorat

La région académique Normandie comprend les académies de Caen et Rouen. Mais chaque académie conserve ses contours, son organisation et ses missions.
Denis Rolland a été nommé recteur de l'académie de Caen le 27 juillet 2016. Il est également recteur de région académique de Normandie.
Nicole Ménager est la rectrice de l'académie de Rouen.
La région académique constitue l'échelon de mise en cohérence des politiques éducatives régionales en particulier pour les questions requérant une coordination avec la Région ou le préfet de région dans les domaines suivants :

- formation professionnelle
- apprentissage
- orientation tout au long de la vie professionnelle
- définition du schéma prévisionnel des formations des établissements publics locaux d'enseignement
- enseignement supérieur et recherche
- service public numérique éducatif

- utilisation des fonds européens
- contribution aux contrats de plan État-Région.

Dafco / Dafpic

Le recteur de région annonce la création d'une **Dafpic** (Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) de région académique unique, remplaçant la Dafpic de Rouen ainsi que la Dafco et la Daet de Caen.
La Dafpic coordonne l'ensemble des missions relatives à la formation professionnelle.

Le service pour les affaires régionales

Créé au 31 mars 2016, il constitue un service d'appui au recteur. Installé à Caen, il traite des dossiers communs aux deux académies, notamment ceux en lien avec la préfecture de région ou le conseil régional.

La Dreal

Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
Directeur, **Patrick Berg**
Son siège est situé à Rouen avec un site associé à Caen.
Les 6 unités départementales (UD) sont localisée à Caen (14), Angerville-la-Campagne (27), Saint-Lô (50), Alençon (60), Rouen-Dieppe et Le Havre (76).
Service déconcentré de l'Etat, elle porte en région les politiques publiques du ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (MEEM) et du ministère du Logement et de l'Habitat durable (MLHD).
Dreal
Cité Administrative Saint-Sever - 76032 Rouen cedex
02 35 58 53 27
www.normandie.developpement-durable.gouv.f

La Draaf

Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
Directeur, **Jean Cézard**
Son siège est situé à Caen avec la direction, la coordination et l'animation régionales des politiques, les fonctions support, ainsi que les responsables des trois services qui mettent en oeuvre les politiques agricole et agroalimentaire, la politique de l'alimentation, de la formation et du développement.
Sur le site de Rouen, deux services pilotent respectivement les politiques liées à l'agroalimentaire et la forêt ainsi que les statistiques agricoles.
Elle pilote et anime l'ensemble des politiques publiques qui dépendent du ministère en charge de l'Agriculture (MAAF), avec notamment la mise en oeuvre et le suivi des politiques de l'emploi et de l'enseignement agricole.
Le **Service régional de la formation et du développement** (SRFD) pilote, anime et gère l'appareil de formation agricole en région, au titre de l'autorité académique et au travers de la carte des formations et de l'affectation des moyens nécessaires, tant pour l'enseignement public que privé, en complément des moyens alloués par le conseil régional.
Draaf
6, boulevard Général Vanier La Pierre Heuzé
CS 95 181 - 14070 CAEN cedex 5
http://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr

La DRJSCS

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
Directrice : **Sylvie Mouyon-Porte**
Son siège est situé à Rouen avec deux sites spécialisés à Caen.
La direction départementale de la cohésion sociale de Seine-Maritime à Rouen devient une direction départementales déléguée au sein de la DRJSCS et conserve les mêmes missions.
Elle conduit des politiques publiques qui ont pour particularité de s'inscrire dans les parcours de vie de chaque Normand : la jeunesse, le sport, la cohésion sociale, la formation, la professionnalisation et l'emploi.
DRJSCS
Contact Rouen : 02 32 18 15 20 - DRJSCS76@drjscs.gouv.fr
Contact Caen : 02 31 52 73 00

La Drac

Direction régionale des affaires culturelles
Directeur, **Jean-Paul Ollivier**
Son siège se situe à Caen, où sont implantés les fonctions stratégiques et d'appui, les pôles métiers et les équipes opérationnelles de proximité. Des équipes opérationnelles de proximité sont situées à Rouen.
Les 5 unités départementales de l'architecture et du patrimoine (UDAP) sont localisées à Caen (Calvados), Évreux (Eure), Saint-Lô (Manche), Alençon (Orne) et Rouen (Seine-Maritime).
Elle est chargée de conduire, sous l'autorité du préfet de région, la politique culturelle de l'Etat en Normandie.
DRAC
13 bis, rue Saint-Ouen - 14052 CAEN cedex 4
02 31 38 39 40
drac.normandie@culture.gouv.fr

La Dirm

Direction interrégionale de la mer Manche Est-Mer du Nord
Directeur, **Jean-Marie Coupu**
Son siège est situé au Havre, où sont regroupés le service du contrôle, de la sécurité et de la sûreté maritimes, le service des ressources, de la réglementation, de l'économie et de la formation maritimes, le service interrégional des phares et balises, la mission de coordination des politiques publiques de la mer et du littoral, et le secrétariat général. Sa responsabilité s'étend sur 1 000 km de littoral, de la baie du Mont Saint-Michel à la frontière belge.
Dans le cadre de la réforme, la Dirm renforce son offre de service à Cherbourg par la création du pôle régional des métiers de la mer.

L'Insee

Institut national de la statistique et des études économiques
Directeur, **Daniel Brondel**
Son siège est situé à Caen, avec un site associé à Rouen.
L'organisation interne de la Direction régionale repose sur cinq services : un service d'administration des ressources situé à Caen, un service d'études et de diffusion situé à Rouen, deux services de production statistique situés à Caen et à Rouen, et un service de statistiques nationales d'entreprises situé à Caen.
Insee
5, rue Claude Bloch – P 95137 – 14024 Caen cedex
02 31 45 73 33

L'ARS

Agence régionale de santé
Directrice, **Monique Ricomes**
Son siège est situé à Caen, avec un site associé à Rouen.
Les 5 délégations territoriales sont localisées à Caen (Calvados), Évreux (Eure), Saint-Lô (Manche), Alençon (Orne) et Rouen (Seine-Maritime).
Elle a pour mission de mettre en place la politique de santé dans la région.
ARS de Normandie
Espace Claude Monet 2, place Jean Nouzille
CS 55035 - 14050 CAEN Cedex 4
02 31 70 96 96
http://www.ars.normandie.sante.fr

La Direction régionale de Pôle emploi

Directrice, **Martine Chong-Wa Numéric**
Elle est implantée sur 3 sites (Rouen, Caen et Le Havre) et son siège provisoire est à Rouen.
Les 2 plate-formes de production sont situées à Saint-Etienne-du-Rouvray (Seine-Maritime) et Colombelles (Calvados).
Les 6 directions territoriales sont localisées à Caen (Calvados), Évreux (Eure), Saint-Lô (Manche), Alençon (Orne), Le Havre et Rouen (Seine-Maritime).
Pôle emploi en Normandie bénéficie de 60 implantations à travers le territoire.
Direction régionale de Pôle emploi
Le Floral - 90, avenue de Caen
CS 92053 76040 - Rouen cedex 1
02 32 12 98 42

Les instances de concertation

Le Ceser

Conseil économique et social et environnemental régional
Il est présidé par Jean-Luc Léger. A titre transitoire, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, les Ceser fusionnés sont composés de l'addition des membres des assemblées antérieures. Il comptera ainsi 156 membres pendant les deux prochaines années. Lors de la prochaine mandature, le nombre de conseillers sera abaissé à 130.
Saisis conjointement en juillet 2014 par les deux présidents de Régions, les Ceser avaient pour mission de réaliser une étude visant à préparer au mieux la fusion de la Basse-Normandie et de la Haute-Normandie. Ils présentaient le 28 janvier 2015 le résultat de leur réflexion.
Le 26 mai 2016, le conseil régional de Normandie a adopté la « résolution unique » qui détermine les lieux de réunion du Ceser en marge de celle du conseil régional – deux fois à Caen, deux fois à Rouen, et une fois au Havre.
Placé auprès du conseil régional, le Ceser auquel est accordée une fonction consultative, émet des avis sur les documents principaux de la Région et sur les thèmes qu'il est amené à étudier.

Le Crefop

Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Il est officiellement installé depuis le 13 avril 2016, sous la co-présidence de Nicole Klein, préfète de la région Normandie et de Hervé Morin, président du conseil régional de Normandie.
Deux vice-présidents ont été désignés par les partenaires sociaux : **Philippe Scelin** de la CGPME pour le collège employeurs et **Pierrick Salvi** de Force ouvrière (FO) pour le collège salariés.
Il assure à l'échelle régionale, l'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles.
Le secrétariat permanent du Crefop Normandie est assuré par Laurent Laouenan, directeur de l'Errefom.
http://www.crefop-normandie.fr

Le Coparef

Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation.
Installé le 29 janvier 2016, il comprend dix représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et dix représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par leurs organisations respectives.
La présidence et la vice-présidence du Coparef sont assurées par **Jean-Paul Choulant** (CFDT) et **Jean-Marie Piranda** (MEDEF).
Lieu de concertation des partenaires sociaux, il a pour mission, d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le Copanef, d'élaborer et de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes.

INFOS

Agence de développement pour la Normandie

L'Agence de développement pour la Normandie (AD Normandie), crée le 25 mars 2016, s'emploie à aider les entreprises régionales à se développer et à atteindre un niveau national ou international. Elle est le guichet unique pour les entreprises en matière d'aide économique. Elle s'adresse à toutes les entreprises sans restriction de taille et à tous les secteurs des plus traditionnels aux plus récents.
Au total, 53 agents, issus de la fusion des précédentes agences régionales de l'innovation de Basse et de Haute-Normandie, ont pour mission de gérer la complexité des dossiers pour les entreprises.
Les expertises proposées vont de l'accompagnement au montage de projets, du conseil en fiscalité de l'innovation à l'accès aux financements, notamment européens.
Adossé à l'AD Normandie, un nouveau fonds d'investissement, baptisé « Normandie Participations », lèvera jusqu'à 100 millions d'euros sur trois ans.
Il peut intervenir dans le capital des entreprises, les aidant soit à se développer, soit à se lancer.
Chaque opération se fait avec un opérateur de financement privé. L'objectif pour la Région Normandie est de sortir du capital dès que l'entreprise n'en n'aura plus besoin.

Coordonnées :
Agence de développement pour la Normandie (AD Normandie)
Campus EffiScience 2
Esplanade Anton Philips
14460 COLOMBELLES 02 31 53 34 40
www.adnormandie.fr

Autres Acteurs / Partenaires

Agefiph Normandie

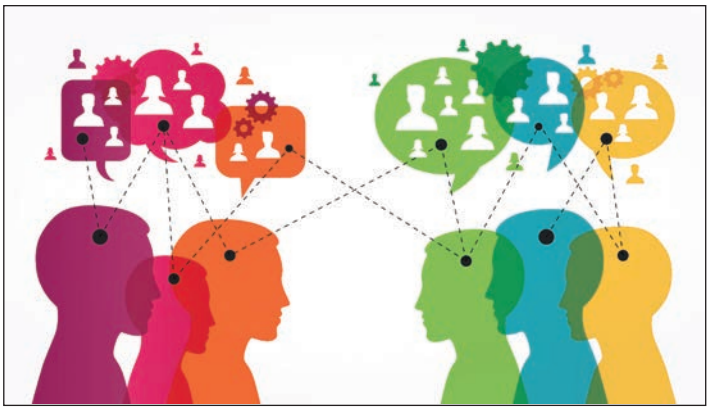
L'Agefiph a créé une délégation régionale Normandie basée à Rouen avec Pierre Privat pour délégué régional
Agefiph
30, rue Gadeau de Kerville, Immeuble les Gallées du Roi, 76107, Rouen Cedex 1
0800 11 10 09
www.agefiph.fr

FFP

Fédération de la formation professionnelle
Fin 2015 les groupes FFP Haute et Basse-Normandie se sont réunis en vue de leur fusion. Le 15 décembre l'assemblée générale de la FFP Normandie élisait son président : Philippe Scelin.

ARML Normandie

Association régionale des Missions Locales
Anticipant la nouvelle organisation des régions, l'ARML Normandie a été créée fin septembre 2015 et les deux ARML Basse-Normandie et Haute-Normandie ont fusionné définitivement le 22 décembre 2015 afin de rendre plus visible le réseau des Missions Locales.



Chambres consulaires

Chambre de commerce et d'industrie de Normandie
Président : Jean-Claude Lechanoine
L'élection du président et du bureau de CCI Normandie le 18 décembre 2015 est venue achever les processus d'évolutions des nouvelles CCI territoriales.
Le nouveau paysage consulaire se compose donc maintenant d'une unique CCI régionale (basée à Rouen) et de 5 CCI issues des fusions des 12 entités préexistantes (CCI Seine Estuaire, CCI Seine Mer Normandie, CCI Portes de Normandie, CCI Ouest Normandie, CCI Caen Normandie)

Chambres régionale d'agriculture de Normandie
(siège à Caen)
Président : Daniel Genissel

Glossaire

AD Normandie : Agence de développement pour la Normandie

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ARML : Association régionale des Missions Locales

ARS : Agence régionale de la santé

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CDEI : Commission départementale de l'emploi et de l'insertion

Ceser : Conseil économique, social et environnemental

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGPME : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

CGT : Confédération générale du travail

Cnefop : Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Copanef : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

CPER : Contrat de plan Etat Région

CPIER : Contrat de plan interrégional Etat Région

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Chambre régionale de métiers et de l'artisanat de Normandie
(siège à Rouen)
Président : Bruno Lefebvre
Elle a été créée par un décret du 22 décembre 2015. L'assemblée générale constitutive de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Normandie (CRMA Normandie) s'est tenue le 18 janvier 2016 à Caen, au sein du conseil régional.

le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a créé les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). Cette instance quadripartite assure à l'échelle régionale, l'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. Elle a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux et de veiller à la coordination et à la capitalisation des diagnostics, études, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de ces politiques. Le Crefop dispose d'un secrétariat permanent assuré par le Carif-Oref.

Lors de sa séance du 13 juin 2016, le comité plénier du CREFOP de Normandie a pu, à travers un règlement intérieur validé à l'unanimité de ses membres, identifier ses perspectives d'organisation des travaux qui s'appuieront sur 6 commissions dont une temporaire (nécessaire à la mise en œuvre du CPRDFOP) et deux sous-commissions :

Commission 1 : Qualité, développement des compétences et des qualifications

Présidence : Région
Vice-présidence : Rectorat
Cette commission abordera notamment la carte régionale des formations professionnelles initiales, la formation continue des jeunes, seniors, salariés et demandeurs d'emplois, travailleurs non-salariés et personnes sous main de justice, le schéma régional des formations sanitaires et sociales, la mise en place des outils relatifs à la qualité des formations et les demandes d'inscription ou renouvellement de titres au répertoire nationale de la certification professionnelle.

Sous-commission Formation continue

Animation/coordination : Medef
Cette sous-commission abordera les travaux menés par les Opca et Opacif, les listes CPF et le déploiement du CPF en région, le suivi des commandes Région et Pôle emploi sur les formations des demandeurs d'emplois, la prévention et lutte contre l'illettrisme (Socle de connaissance et des compétences - Travail sur la certification CléA et autres actions menées en Normandie)

Sous-commission Apprentissage

Animation/coordination : UPA
Cette sous-commission abordera le suivi des travaux et actions engagés par le Grenelle normand de l'apprentissage, l'analyse de la politique de développement de l'apprentissage en région, la répartition de la taxe d'apprentissage, l'analyse des résultats de collecte de la taxe d'apprentissage, la liste des formations et organismes éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage, le suivi du nombre d'apprentis et de toutes études statistiques en lien avec l'apprentissage, le suivi de la vie et de l'évolution des établissements CFA et du CFA académique

Commission 2 : Orientation et parcours professionnels

Présidence : Région
Vice-présidence : CFTC
Cette commission abordera le suivi du service public régional de l'orientation (SPRO) et du conseil en évolution professionnelle (CEP), la Validation des acquis de l'expérience (VAE), l'évolution du bilan de compétences et plus largement du marché privé de l'offre de conseil, les travaux menés

dans les plateformes d'accompagnement des jeunes sortis sans qualification du système scolaire, la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnel

Commission 3 : Comptes et évaluation

Présidence : CFE CGC
Vice-présidence : UPA
Cette commission recueille les données financières des différentes voies de formations, de l'apprentissage et de l'orientation. Les objectifs de résultats sont quant à eux fixés par les commissions. Elle interroge les commissions sur les résultats (vérification de ce qui a été décidé et réalisé dans les faits). Elle soumet des préconisations. Deux thèmes d'actions sont traités par cette commission : les comptes à travers le recueil, l'analyse des données financières et des préconisations à formuler ainsi que l'évaluation (dont celle du CPRDFOP).

Commission 4 : Territoires

Présidence : CFDT
Vice-présidence : Direccte
Cette commission assurera le suivi de démarches de GPEC territoriales, des travaux et des actions Emploi/Formation engagés par les métropoles, agglomérations et communautés de communes, fera le lien avec les animations territoriales, le développement d'expérimentations territoriales, suivra la cartographie des périmètres d'intervention des opérateurs notamment l'orientation et l'offre conseil en VAE, la formation initiale, continue.

Commission 5 : Economie et emploi

Présidence : Direccte
Vice-présidence : CGT
Cette commission abordera l'observation des relations emploi-formation, les dispositifs et mesures aidés en faveur du maintien et du retour vers l'emploi, le suivi des travaux des contrats d'objectifs avec les branches, le suivi des travaux des filières en matière d'emploi et économie, l'articulation avec les axes prioritaires du contrat régional de développement économique (CRDE), le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), l'insertion par l'activité économique, les programmes d'investissement d'avenir.

Commission 6 : Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles CPRDFOP.

Il s'agit d'une commission temporaire
Présidence : Région
Vice-présidence : CFDT
Cette commission se réunit régulièrement tout au long de l'élaboration du contrat. La commission s'appuie sur l'ensemble des commissions du Crefop et fait une synthèse des travaux pour proposer en réunion plénière du Crefop une rédaction du contrat. Un groupe de travail technique réunissant les signataires assure l'aspect organisationnel de l'élaboration du CPRDFOP, à partir des idées et échanges de la commission.

Un site internet **www.crefop-normandie.fr** permet notamment de consulter la liste des membres du comité plénier, du bureau et des commissions et d'identifier les travaux menés en Normandie.

*Nathalie **Riandière la Roche***
*Emmanuel **Christain***
*Laurent **Laouenan***

CRMA : Chambre régionale de métiers et de l'artisanat

DAET : Délégation académique aux enseignements techniques

Dafco : Délégation académique à la formation continue

Dafpic : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue

DFTLV : Direction de la formation tout au long de la vie

DGA : Direction générale adjointe

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Dirm : Direction interrégionale de la mer

Draaf : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Drac : Direction régionale des affaires culturelles

Dreal : Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

DSOA : Direction de la stratégie orientation et apprentissage

FFP : Fédération de la Formation professionnelle

FO : Force ouvrière

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

Medef : Mouvement des entreprises de France

NOTRe : Nouvelle organisation territoriale de la République

Sgar : Secrétariat général pour les affaires régionales

SRFD : Service régional de la formation et du développement

UPA : Union professionnelle artisanale

Cap emploi : **objectif "CEP"**

Début 2016, l'Errefom et le Crefor ont animé des sessions de professionnalisation à destination des conseillers des Cap emploi de Normandie. Intitulées « Conseil en évolution professionnelle : des outils pour connaître l'environnement socio-économique », ces sessions ont permis aux conseillers de découvrir ou de parfaire leur maîtrise des différents outils pour connaître les métiers, le marché de l'emploi et l'environnement socio-économique des territoires.

UN BESOIN DE PROFESSIONNALISATION

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), mesure centrale de la réforme de la formation professionnelle de mars 2014, ambitionne de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours de tous les actifs. Cinq grands opérateurs nationaux, parmi lesquels les Cap emploi, ont été désignés pour sa mise en œuvre par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) se sont associés au plan national pour professionnaliser les conseillers des Cap emploi en charge du dispositif.

Au niveau régional, les deux financeurs ont souhaité renforcer la capacité des conseillers Cap emploi à accompagner les personnes en situation de handicap vers des métiers diversifiés. Six sessions de professionnalisation de deux jours chacune ont été proposées, trois pour les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime, trois pour les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne. Tous les conseillers Cap emploi de Normandie, 66 au total, ont suivi cette action.

SE REPÉRER ET S'OUTILLER

En étroite collaboration avec l'Agefiph, les équipes « professionnalisation », « centre de ressources » et « observatoire » de l'Errefom et du Crefor se sont ainsi associées pour construire un module pédagogique permettant aux conseillers Cap emploi d'avoir une connaissance partagée des outils mobilisables dans le cadre du CEP.
Le module de formation s'est constitué autour de trois axes principaux :

- redécouverte et/ou appropriation des outils (sites Internet, lettres d'information, ressources documentaires, lieux ressources, outils pédagogiques…) existants sur les métiers, le marché de l'emploi et l'environnement socio-économique des territoires ;
- sensibilisation aux outils de données socio-économiques portés par l'Errefom et le Crefor ;
- mise en situation à partir de cas concrets.

L'Errefom et le Crefor ont proposé une organisation des outils par grandes thématiques : connaître le marché de l'emploi / connaître les métiers / identifier les métiers émergents ou en tension / connaître les métiers de la fonction publique / connaître son environnement, son territoire.

Les deux journées ont alterné présentations, travaux en sous-groupes et mises en situation. Les outils recensés ont fait l'objet de nombreux échanges entre les conseillers des différents Cap emploi et ont favorisé le partage d'expériences.

A noter : L'intervention partenariale des centres de gestion du Calvados et de la Seine-Maritime (CDG 14 et CDG 76) et de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel

hospitalier (ANFH) a permis d'aborder les outils et ressources de connaissance des métiers des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

UN BILAN POSITIF

Les retours recueillis via les fiches d'évaluation témoignent, au-delà de quelques limites, d'un niveau élevé de satisfaction, tant du point de vue des contenus pédagogiques que de l'animation. Les participants ont exprimé dans leur majorité l'intérêt de la découverte ou de l'approfondissement des outils présentés en soulignant le bénéfice lié à la mutualisation et aux échanges entre conseillers des différents Cap. Nombreux ont affirmé avoir trouvé dans cette action une occasion de compléter et d'approfondir leurs connaissances des ressources et leur utilité dans l'exercice de leurs pratiques professionnelles.

LES PERSPECTIVES POUR CONSOLIDER LE TRAVAIL ENCLENCHÉ

Les conseillers Cap emploi ont reconnu l'utilité de la connaissance des ressources dans leurs missions d'accompagnement et de conseil. Ils ont également apprécié l'organisation proposée des outils qui leur permet de se repérer plus facilement. Dans le même temps, ils ont fait le constat de la grande diversité et disparité des outils existants.

> **« Il s'agit de passer d'une approche exploratoire des outils à une approche opérationnelle de leur utilisation »**

Il est apparu ainsi l'importance de favoriser une structuration intégrée, opérationnelle et pérenne de la veille et de l'utilisation des ressources au sein même des Cap emploi et impliquant les équipes de conseillers. Il s'agit de passer d'une approche exploratoire des outils à une approche opérationnelle de leur utilisation, dans le but d'une réelle mise en œuvre dans les pratiques professionnelles au quotidien. Un défi ? Cette perspective dépend bien entendu de nombreux paramètres au sein d'un système complexe et parfois contraint (temps, disponibilité des équipes, coordination du dispositif, validations hiérarchiques…). Toutefois, à la lumière de la densité et de la richesse de cette expérience, nul doute que le champ d'investigation et d'innovation en matière d'appropriation des ressources et des outils est ouvert !

*Valérie **Leroy***
*Elise **Dehays** - Guillaume **Follea***

Une expérience riche et constructive

La collaboration avec l'Agefiph et les Cap emploi a été une expérience riche et productive contribuant à nouer ou renforcer des liens professionnels entre les Carif-Oref normands et ces partenaires régionaux. Par ailleurs, la mise en œuvre de cette action a constitué une première pour les deux Carif-Oref normands. Le travail collégial mené par les équipes de l'Errefom et du Crefor a contribué à nouer des liens professionnels entre les deux structures, préfigurant ainsi les processus de travail de la future organisation normande.

Les **transitions professionnelles** des salariés en CIF

Le CIF est un congé qui permet aux salariés du secteur privé de suivre, au cours de leur vie professionnelle, des formations pour accéder à un niveau supérieur de qualification, se perfectionner et évoluer, changer de profession ou de secteur d'activité.
Qui sont les bénéficiaires d'un CIF ? Quelles formations suivent-ils ? Quelles orientations professionnelles prennent-ils et pour quelles raisons ?
Afin de pouvoir répondre à ces questions, le Fongecif de Basse-Normandie et l'Errefom viennent de finaliser la réalisation d'une étude portant sur les transitions professionnelles des bénéficiaires d'un CIF des départements 14, 50 et 61 entre 2011 et 2013.

L'analyse du profil de plus de 2 600 bénéficiaires de CIF, a permis de mieux identifier le passage entre l'emploi d'origine et la formation suivie en répondant à la question :

Les salariés suivent-ils des formations dans leur domaine professionnel ou s'en éloignent-ils ?

LES BÉNÉFICIAIRES D'UN CIF

QUI SONT-ILS

Hommes : **53 %**

Age moyen : **35 ans**

Statut professionnel : **70 %** d'employés

Salariés en CDI : **80 %**

Secteur professionnel avant le CIF : les services à **48 %**

Niveau de diplôme : inférieur au bac pour **55 %**

DE QUELS DOMAINES PROFESSIONNELS

VIENNENT-ILS

5 domaines principaux :

Commerce	18 %
Transport	10 %
Hôtellerie-Restauration-Tourisme	10 %
Services administratifs	8 %
Logistique-Manutention	6 %

QUELLES SONT LES SPÉCIALITÉS

DE FORMATION SUIVIES

Principalement :

Transport	22 %
Services administratifs	13 %
Santé	8 %
Serv. sociaux et de proximité	6 %

MOBILITÉS EXTERNES...

Dans la grande majorité des cas les bénéficiaires de CIF suivent une formation dans un domaine professionnel autre que celui d'où ils viennent. Ce choix de mobilité externe est d'ailleurs extrêmement marqué chez les personnes venant des métiers suivants :

- commerce (9 bénéficiaires sur 10 issus du commerce font le choix de changer de métier) ;
- industrie hors ceux de la mécanique et maintenance des moyens de transport (83 %) ;
- hôtellerie, restauration, tourisme (85 %) ;
- gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux et second œuvre du bâtiment (78 %) ;
- nettoyage et sécurité (86 %) ;
- logistique, manutention (85 %) ;
- mécanique et maintenance des moyens de transport (90 %).

... ET MOBILITÉS INTERNES

Les choix de formation en vue de rester dans le même domaine professionnel (mobilité interne) sont plus fréquemment rencontrés chez les bénéficiaires issus des métiers du transport (mobilité interne pour 55 %), des services administratifs (43 %) et des métiers de la santé et services sociaux et de proximité (58 %).

Pour en savoir plus, télécharger l'étude sur : http://www.errefom.fr/etudes

Brice Louveau

Le dispositif SEINE et l'observation des **parcours d'insertion**

En 2009, le conseil régional a sollicité le Crefor pour la mise en place d'un dispositif destiné à évaluer l'insertion des jeunes dans l'emploi. L'enquête SEINE (Système d'Enquêtes pour la mesure de l'Insertion Professionnelle dans l'Emploi) est appliquée aux sortants de l'apprentissage, puis du PRFP (Programme Régional de Formation Professionnelle) sur les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime. Elle sera étendue à l'ensemble de la Normandie en 2017-2018 et par la suite à d'autres dispositifs.

LA MISE EN PLACE DE SEINE :

POURQUOI

Étudier les processus d'insertion :

analyser les conditions et la qualité de l'entrée sur le marché du travail des jeunes ;

aborder les relations entre la spécialité de formation et les métiers dans lesquels elle se diffuse.

UN DISPOSITIF D'ENQUÊTES

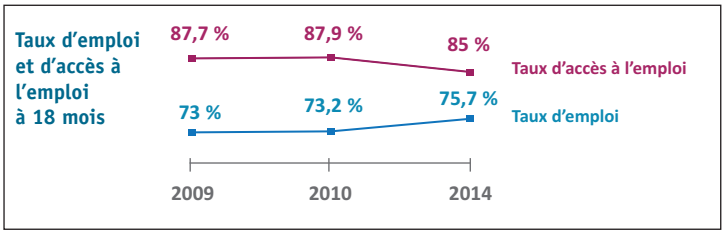
LONGITUDINALES

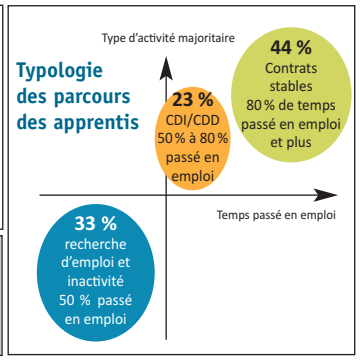
SEINE s'appuie sur le progiciel « IROISE » (Instrument Régional d'Observation de l'Intégration Sociale dans l'Emploi) développé en Bretagne, qui permet de réaliser une enquête longitudinale en interrogeant par téléphone une cohorte de sortants pendant le processus d'insertion. Les réponses sont saisies en ligne. L'enquête est réalisée par les CFA ou des centres d'appels. Les résultats s'appuient sur des taux de réponse très élevés.

SEINE APPRENTISSAGE

- Une enquête réalisée 7, 12 et/ou 18 mois après la sortie d'apprentissage depuis 2009 ;
- **Un taux d'emploi en forte progression** pour la dernière enquête – devenir des sortants 2014 à dix-huit mois - par rapport aux années précédentes.

• **44 %** des sortants connaissent **un parcours d'insertion rapide**, contre 23 % une alternance de contrats et 33 % une insertion faible.





Emploi trouvé dans le GFE de formation	Emploi trouvé à temps complet	Stagiaires en poursuite de formation
63 %	38 %	29 %

SEINE PRFP

- La première enquête visant à connaitre les parcours d'insertion ou de réinsertion professionnelle des bénéficiaires du PRFP 2012-2013 a été réalisée en 2015.

• 59,9 % des bénéficiaires sont en emploi douze mois après la fin de leur formation et 68,5 % ont accédé à au moins un emploi.

• Les résultats masquent des situations contrastées : 42 % des personnes connaissent une insertion rapide et durable ; pour les autres, l'insertion a été progressive ou n'a pas abouti.

• Des résultats très favorables dans trois spécialités : « Santé, social, soins personnels », « Transport, logistique » et « Environnement, nettoyage, sécurité ». 80 % des sortants de ces domaines de formation ont accédé à l'emploi un an après la fin de la formation.

Les bénéficiaires du PRFP
Femmes : 53 %
Age moyen : 32 ans
Aucun diplôme : 35 %
Niveau CAP-BEP : 22 %

Avant la formation
Demandeurs d'emploi : 80 %
Dont près de la moitié de plus d'un an

Emploi trouvé dans le GFE de formation	Emploi trouvé à temps complet	Stagiaires en poursuite de formation
63 %	81 %	9 %

DERNIERES PUBLICATIONS DISPONIBLES

SUR LE SITE DU CREFOR

http://www.crefor-hn.fr/domaines-dexpertises/insertion-et-parcours-professionnels

© Source pour tous les tableaux et graphiques : enquête Seine - Traitement Crefor

*Christelle **Rébillon***

Le secteur de **la sécurité privée** en Normandie

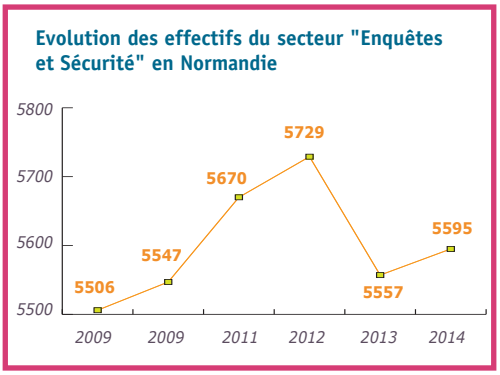
La sécurité des biens et des personnes est assurée en France à la fois par la puissance publique (Armée, Police, Pompiers) et par des entreprises privées.
Près de 21 500 professionnels de la sécurité (publique et privée) travaillent sur le territoire normand. Plus précisément la sécurité privée représente 6 450 agents de sécurité et de surveillance travaillant soit au sein d'une entreprise privée de sécurité soit au sein d'un service interne de sécurité d'une société commerciale.
Que représente le secteur de la sécurité privée ? Quelles sont ses perspectives d'évolution ? Quel est le profil des professionnels exerçant un métier de la sécurité privée en Normandie ? Une étude réalisée par l'Errefom permet un éclairage sur ces questions.

LE SECTEUR

Le secteur « Enquêtes et Sécurité » est défini à travers 3 types d'activités (identifiables via les codes NAF de l'Insee) :

- les activités de sécurité privée (garde et patrouille, transport de fonds - NAF 8010Z) ;
- les activités liées aux systèmes de sécurité : les sociétés y sont opérateurs des systèmes de surveillance électronique mais elles peuvent aussi vendre, installer et réparer ces systèmes (NAF 8020Z) ;
- les activités d'enquêtes (NAF 8030Z).

LES CHIFFRES du SECTEUR



En Normandie, le secteur de la sécurité privée est présent à travers 168 établissements employant près de 5 600 salariés. C'est un secteur qui est en croissance puisque ses effectifs ont augmenté de 2 % en Normandie (contre + 8 % en France) entre 2009 et 2014. Les activités les plus développées sont celles liées à la sécurité privée proprement dite : elles représentent 81 % des employeurs du secteur et près de 95 % des effectifs.

168 établissements emploient près de 5 600 salariés

UNE FILIÈRE DE FORMATION EN CONSTRUCTION

En France, une filière de formation scolaire et professionnelle, allant du niveau V aux formations supérieures, se met en place pour les métiers liés à la sécurité privée. En Normandie, il est possible de se former en formation initiale via le CAP Agent de sécurité et le Bac pro Métiers de la sécurité. Il est également possible de se former en région via les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) ou encore avec le titre professionnel Agent de sureté et de sécurité privée.

LES PROFESSIONNELS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE EN NORMANDIE

6 450 professionnels exercent un métier de la sécurité privée en Normandie, que ce soit dans le cadre d'une entreprise du secteur de la

Les salariés selon les secteurs d'activité
Caractéristiques selon les départements

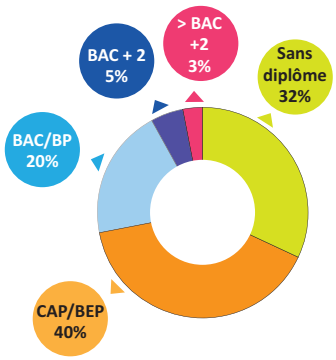
	Etablissements employeurs		Effectifs salariés	
	Normandie	France	Normandie	France
Activités de sécurité privée (NAF 80.10Z)	137	4 258	5 293	157 021
Activités liées aux systèmes de sécurité (NAF 80.20Z)	29	1 027	298	16 075
Activités d'enquêtes (NAF 80.30Z)	2	80	4	699
Secteur « Enquêtes et Sécurité »	168	5 365	5 595	173 795

Pour en savoir plus, télécharger l'étude sur : http://www.errefom.fr/etudes

Le cadre légal
Les activités de sécurité privée, réglementées par le livre VI du code de la sécurité intérieure, sont de différents types : activités privées de surveillance et gardiennage, transport de fond, protection physique des personnes, agent cynophile, sureté aéroportuaire, vidéo protection ou encore recherches privées.
Ainsi, pour exercer dans l'une de ces activités, il est obligatoire de détenir une carte professionnelle, cette dernière n'étant délivrée qu'après justification de son aptitude professionnelle. Pour cela, les agents de sécurité doivent posséder une formation professionnelle reconnue Il peut s'agir :
➥ d'un CQP (Certificat de qualification professionnelle) notamment : CQP « agent de sécurité et de prévention », CQP « agent de sécurité cynophile », CQP « agent de sureté aéroportuaire », les CQP du secteur du transport de fond ou encore le CQP « enquêteur, agent de recherches privées », etc.
➥ d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : il peut s'agir notamment du CAP agent de sécurité, de la mention complémentaire Sureté des espaces ouverts au public ou encore du titre professionnel « agent de sûreté et de sécurité privée », etc.
➥ d'un titre, reconnu par un Etat membre de l'Union européenne, se rapportant à l'activité exercée.

du SECTEUR
LES CHIFFRES

Niveaux de diplôme des professionnels normands exerçant un métier de la sécurité privée

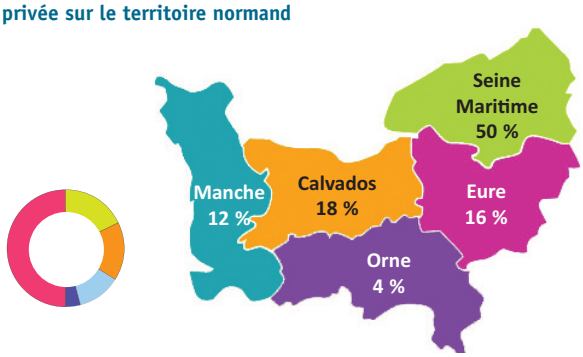


Source : RP 2012, Insee traitement Errefom

sécurité ou au sein d'un service interne de sécurité (ex. : grande surface, magasins, etc.).

du SECTEUR
LES CHIFFRES

Répartition des professionnels de la sécurité privée sur le territoire normand



Profil : ce sont principalement des hommes (88 %), relativement jeunes (53 % ont moins de 40 ans) et ayant des niveaux de diplômes peu élevés (un tiers des personnes sont sans diplôme). Exerçant essentiellement en tant que salariés, ils sont le plus souvent en CDI (87 %) et travaillent peu à temps partiel (13 %).

PERSPECTIVES NATIONALES

Malgré une légitimité grandissante ces dernières années, obtenue notamment grâce à la réorganisation et la réglementation de l'activité, le secteur de la sécurité privée a encore quelques étapes à franchir pour devenir un acteur essentiel et légitime en matière de sécurité en France.

Trois grands enjeux s'imposent à ce secteur :
➥ la poursuite de la professionnalisation et de la formation pour les professionnels du secteur ;
➥ la moralisation du secteur (lutte contre le travail illégal et amélioration au niveau du contrôle des recrutements) ;
➥ la réponse aux nouveaux besoins de sécurité des Français, notamment en ce qui concerne la « coproduction de sécurité » qui désigne le rapprochement entre la sécurité privée et publique ainsi que les transferts de mission pour faire face à la menace terroriste.

Dans les années à venir, et notamment d'ici 2022, « les métiers de la sécurité privée devraient continuer à se développer pour répondre à une demande croissante en matière de surveillance, alors que la sécurité publique se concentre sur ses missions régaliennes et fait face aux contraintes pesant sur les finances publiques »*.

Les projections nationales tablent sur 73 000 postes à pourvoir dans les métiers d'agents de gardiennage et de sécurité sur la période 2012 à 2022.

Hélène ***Rammant***

* « Les métiers en 2022 – Prospective par domaine professionnel » - Synthèse.stat' n° 11, avril 2015 – DARES-France Stratégie

L'éolien offshore en Normandie : de **nouvelles perspectives** pour l'emploi et la formation

La Normandie se prépare à accueillir, au large de ses côtes, trois grands parcs éoliens offshore. Ces grands projets participent à l'émergence de la filière industrielle nationale des énergies marines, et apportent de nouvelles perspectives en matière d'économie locale, d'emplois, de métiers et de formations pour la région.

LA NORMANDIE AU CŒUR DE L'ÉOLIEN EN MER

Pour répondre aux exigences du Grenelle de l'environnement, la France doit porter à 23 % la part d'énergies renouvelables dans son mix énergétique d'ici 2020, dont un quart issu de l'éolien. Pour réaliser ces objectifs, le gouvernement a lancé un premier appel d'offre, en juillet 2011, en vue d'implanter des parcs éoliens offshore. Ainsi, quatre sites ont été sélectionnés : **Courseulles-sur-Mer, Fécamp**, Saint-Nazaire et Saint-Brieuc. Puis, **Le Tréport** et Yeu-Noirmoutier ont été sélectionnés lors d'un second appel d'offre, en mars 2013.

Pour la partie industrielle, deux groupes français, GE (Alstom) et Adwen (Areva*) (*le groupe Areva subit actuellement une série de rapprochements et fusions pouvant impacter le projet), se sont engagés à construire, en Normandie, des usines destinées à produire et assembler les éoliennes qui seront installées au large des côtes. Deux usines chargées de la construction des pales et des mats des éoliennes sont prévues à Cherbourg. Au Havre, une usine d'assemblage des nacelles et une usine pour la fabrication de pales seront construites, ainsi qu'un banc de test des éoliennes. La maintenance de ces éoliennes sera assurée depuis des centres basés sur les ports de Caen-Ouistreham, Dieppe, Fécamp et du Tréport.
Bien évidemment, ces projets sont synonymes d'emploi pour la région.

A Fécamp, création d'une centaine d'emplois pour la maintenance du futur parc éolien
La société Eoliennes offshore des Hautes Falaises va installer une base de maintenance pour le futur parc éolien en mer de Fécamp.
Il sera localisé sur la presqu'île à proximité du musée des Pêcheries.
Le projet, dont les travaux débuteront en 2018, prévoit la création d'un grand bâtiment pouvant accueillir des bureaux, des entrepôts de stockage et un atelier.
Cette base de maintenance promet la création d'une centaine d'emplois pérennes : des ingénieurs pour l'analyse des performances éoliennes, du personnel administratif (en logistique, sécurité, environnement), des techniciens de maintenance pour l'entretien préventif et la réparation des pannes sur les 83 éoliennes du parc, mais également des marins et des mécaniciens pour le transport des différents techniciens.

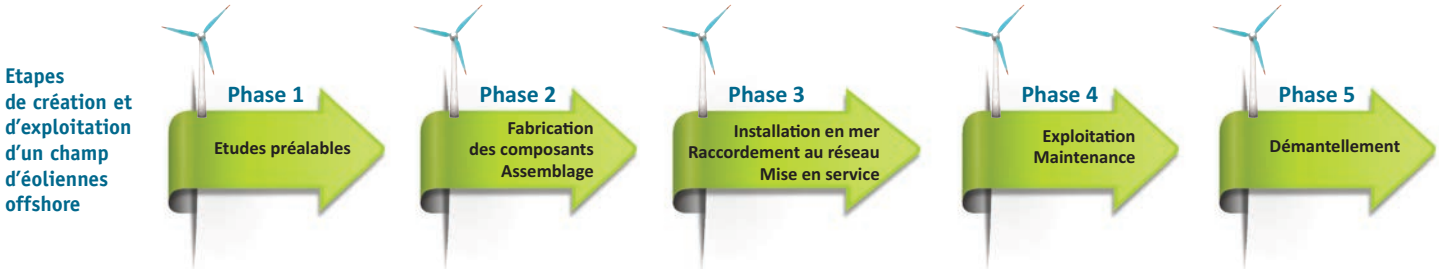
L'ASSURANCE DE NOMBREUX EMPLOIS

Au niveau national, le Cereq a estimé, d'ici 2020, que 6 000 emplois directs et indirects seront générés par la fabrication des éoliennes offshore des quatre zones du premier appel d'offre (dont font partie Courseulles-sur-Mer et Fécamp). Auxquels s'ajoutent environ 400 emplois pérennes de techniciens de maintenance (en moyenne 100 par parc). Les deux parcs supplémentaires du second appel d'offre devraient porter ce chiffre à 10 000 emplois, au total, pour l'ensemble de la France.

UNE INDUSTRIE MOBILISATRICE DE NOMBREUX CORPS DE MÉTIERS

Les différentes étapes de création et d'exploitation d'un parc éolien offshore nécessitent la mobilisation de nombreux savoir-faire et compétences industrielles, depuis la conception, l'assemblage, l'installation en mer, jusqu'à son démantèlement.

80 métiers liés ou adaptés aux éoliennes marines et mobilisables au cours de ces



différentes étapes ont été identifiés par la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin. La plupart de ces métiers relèvent principalement des industries de la métallurgie, de la mécanique, de la construction navale et de l'électrotechnique. On y trouve notamment le formage, l'assemblage des métaux et matériaux composites, l'électronique, l'électrotechnique, l'électromécanique mais également le forage et les fondations. Une grande partie de ces métiers est mobilisable en l'état, mais d'autres devront s'adapter aux conditions offshore.

Si la majorité de ces métiers dérivent de professions déjà existantes, sans pour autant être qualifiés de nouveaux, ils nécessitent des compétences liées au contexte maritime. Car le travail en mer présente des spécificités techniques dont les connaissances sont incontournables (corrosion, courants, météo, etc.).
Par exemple, un technicien HSE (Hygiène, sécurité, environnement) devra acquérir, en plus de ses compétences métier, une expertise sur la sécurité en mer (travail en hauteur, travail en mer, survol des sites) pour pouvoir exercer en offshore.

La filière va également permettre de donner de la visibilité à d'autres métiers atypiques, fortement spécialisés et déjà spécialisés au milieu marin. C'est le cas du plongeur scaphandrier de travaux public qui réalise des travaux, des observations ou des relevés, ainsi que la maintenance sous-marine dans des conditions difficiles et souvent sans visibilité.

Indépendamment des compétences maritimes ou liées à l'éolien, la maîtrise des langues est incontournable pour l'ensemble des métiers. La filière souhaitant s'exporter, les professionnels de ce secteur devront impérativement acquérir ces compétences linguistiques incontournables à l'international..

Technicien de maintenance éolienne : métier emblématique de la filière éolienne
Le technicien de maintenance intervient sur site pour l'entretien des éoliennes. Il effectue la maintenance programmée des machines et doit intervenir rapidement en cas de panne pour ne pas ralentir l'exploitation. Connu depuis une vingtaine d'année en onshore, le technicien intervenant en mer doit s'adapter à la sécurité maritime : travail en hauteur, travail en mer, survol des sites. Il doit également maitriser certaines connaissances sur les fondations des éoliennes et les « navires de servitudes ».

ADAPTER LA CARTE RÉGIONALE DES FORMATIONS

Bien que les entreprises aient tendance à privilégier les formations en interne, notamment pour tout ce qui concerne les apprentissages sur les spécificités des machines, l'anticipation des besoins de la filière accélère la rénovation et la création de certaines formations. Tous les niveaux sont concernés. En voici quelques exemples :
Le cursus de Stratifieur-drapeur du CAP au Bac pro du lycée Colbert à Petit-Quevilly (76) a été adapté pour répondre aux besoins de construction des pales d'éoliennes.
Au niveau BTS, le Lycée Maupassant de Fécamp (76) a mis en place une option maintenance éolienne à son BTS Maintenance des systèmes.
Dans l'enseignement supérieur, de nombreuses formations se sont adaptées aux besoins en colorant l'existant avec de nouvelles options, sans pour autant créer de nouvelles formations. L'école d'ingénieurs de l'université de Caen (ESIX Normandie) a ouvert, sur son campus de Cherbourg, une spécialité énergies marines renouvelables avec au programme, l'éolien offshore.
Concernant la formation continue, l'ingénierie est prête mais le choix des processus industriels n'étant pas encore totalement arrêté, les besoins en formation ne seront estimés par les employeurs que lorsque les recrutements seront décidés, quelques mois avant le démarrage des productions.

Deux campus des métiers spécialisés dans les énergies
Dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République de 2013, qui vise notamment à valoriser l'enseignement professionnel et l'insertion professionnelle des jeunes, l'Etat a créé la labellisation des « Campus des métiers et des qualifications » sur l'ensemble du territoire, ce sont des pôles de formation en synergie avec les politiques territoriales de développement économique.
Deux campus en lien avec l'énergie, labélisés en 2013, sont implantés en Normandie.
Le campus de l'industrie des énergies est localisé à Cherbourg et sur l'ensemble du Nord Cotentin dont le secteur d'activité concerne les énergies (nucléaire, maritime), les énergies marines renouvelables (EMR) et la maintenance industrielle.
Le campus énergies et efficacité énergétique localisé sur l'ensemble de l'académie de Rouen et de l'ex-région Haute-Normandie. Il concerne les énergies et l'efficacité énergétique déclinés en thématiques : l'éolien, le nucléaire, le photovoltaïque, la bioénergie, l'efficacité énergétique des bâtiments, de l'industrie et des transports. Il s'appui sur deux plateformes technologiques : la PTT Normandie Sécurité sanitaire d'Évreux et la PFT Fécamp Énergies renouvelables (production électrique à sources multiples pour sites autonomes).

source : education.gouv.fr

Nadine ***Dudouble***

Pour retrouver les formations proposées dans la région :

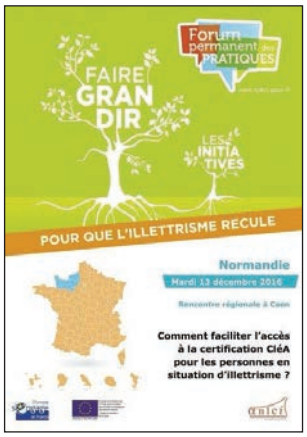
Annuaire des métiers et des formations régionales bas-normandes en lien avec l'éolien en mer
Mef du Corentin

Filière éolienne en Haute-Normandie
Région Haute-Normandie

EVENEMENTS

Le dernier InterCarif-Oref a eu lieu à Orléans les 5 et jeudi 6 octobre 2016. Ces rencontres avaient pour thème "L'information en question(s) : le rôle nodal des Carif-Oref"

La journée régionale de l'ANLCI se déroulera le mardi 13 décembre 2016 dans les locaux de l'ADEN Campus Effiscience, 2 esplanade Anton Philipps à Colombelles. Renseignements et inscriptions sur les sites du Crefor et de l'Errefom rubrique professionnalisation



UNE ÉTUDE SUR LES ACTIVITÉS INNOVANTES ET LES MÉTIERS ÉMERGENTS a été réalisée par les Carif-Oref normands. Cette première étude normande constitue avant tout un travail exploratoire destiné à l'acculturation des acteurs sur les grandes données socio-économiques normandes et à la mise en œuvre d'une réflexion partagée sur de grands enjeux emploi-formation à l'échelle de la nouvelle région.

Deux axes principaux ont été investis, tout en portant un éclairage transversal sur les thématiques du numérique et du développement durable :

- repérer les secteurs d'activité et les familles de métiers les plus dynamiques de la nouvelle région et de ses territoires ;
- identifier les activités en développement, les métiers en évolution et les besoins en formation dans 3 domaines : l'énergie, l'industrie agroalimentaire et la santé.

La méthode choisie pour mener à bien ces travaux juxtapose approche quantitative, par la mobilisation des statistiques publiques, et approche qualitative, par la mise en œuvre d'enquêtes auprès d'experts qualifiés. Ce travail, réalisé conjointement entre les équipes du Crefor et de l'Errefom est le premier du genre et préfigure ainsi l'activité du futur Carif-Oref normand.

LES MÉTIERS EN TENSION EN NORMANDIE EN 2016

La première édition des « Métiers en tension en Normandie » est parue en juin 2016. Fruit d'un partenariat entre la Direccte, le conseil régional, Pôle emploi, le Crefor et l'Errefom, ce document présente sur chacun des territoires normands les métiers susceptibles de connaître des difficultés particulières en matière de recrutement.
Au-delà d'un ratio offres/demandes, l'outil propose une méthode permettant d'appréhender les caractéristiques des difficultés de recrutement à partir d'un agrégat d'indicateurs issus de différentes sources (Dares-Pôle emploi). Ces sources de données et indicateurs sont évolutifs.
Afin d'approfondir l'analyse et de faire le lien entre les tensions et l'offre de formation, un module web interactif complétera l'outil « Métiers en tension ». Proposé sous forme d'une cartographie dynamique, il permettra sur chaque zone de faire le lien entre les métiers en tension et les formations existantes sur le territoire. Ce module, en cours de construction, sera accessible au second semestre 2016 à partir des sites des partenaires du projet.

Retrouvez l'étude en ligne sur les sites du Crefor, de l'Errefom et de la Direccte
http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=47098
http://www.errefom.fr/etudes/8527
http://normandie.direccte.gouv.fr/Les-metiers-en-tension-en-Normandie-en-2016-17802

emplois d'avenir
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

LES EMPLOIS D'AVENIR EN NORMANDIE

Début 2016 la Direccte a confié aux Carif-Oref normands la réalisation d'une étude sur les emplois d'avenir en Normandie. L'objectif est de repérer et analyser les bénéfices ressentis par les bénéficiaires d'un emploi d'avenir pour leur insertion professionnelle.
Cette étude est réalisée en deux temps :

- une analyse de la base ASP (Agence de Services et de Paiement), recensant les 4 143 bénéficiaires du dispositif emploi d'avenir en Normandie sur la période 2013-2016. L'objectif est d'avoir une vision d'ensemble permettant de mieux comprendre le profil des jeunes et des employeurs ;

- la réalisation d'une enquête en ligne régionale menée auprès de 1 804 jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir, afin de pouvoir rendre compte d'éléments d'évaluation en matière de formation, d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de développement personnel.

Cette seconde phase a été lancée début septembre 2016.
Parution prévue : décembre 2016

Départ en retraite d'Anne-Marie Houget-Allard

En charge de la mission "Accompagnement à la Professionnalisation des acteurs" au sein du Crefor, Anne-Marie Houget-Allard a quitté le Crefor le 1er avril 2016 pour une retraite bien méritée.

Présente au sein de la structure depuis sa création en 1984, elle a été à l'origine dans les années 1990 avec quelques autres collègues au sein de Ranfor (réseau d'animation pour la formation) de la prise de conscience en région de la nécessité d'outiller les professionnels et de développer un lieu ressources formateurs. Le cœur des années 2000 a été marqué par *Le travail en questions – analyser le travail, comprendre sa place, sa valeur et ses enjeux pour mieux accompagner les professionnels* – action dont Anne-Marie a eu l'initiative et dont la richesse et l'originalité transparaissaient dans les contenus, les méthodes, les acteurs ciblés, et qui a su mobiliser l'ensemble des professionnels et au-delà. Enfin, les années suivantes ont été consacrées à mettre en place puis développer un programme de professionnalisation dont la diversité des actions, leur qualité, la garantie de mixité des publics participants ont assuré et assurent toujours le succès.

UNE BASE DE DONNÉES « OFFRE DE FORMATION » DEVENUE NORMANDE

Au cours de l'été, les équipes "offre de formation" du Crefor et de l'Errefom, les deux Carif-Oref de notre nouvelle région, ont travaillé à la fusion de leurs bases de données : sur le site **www.trouvermaformation.fr** on peut désormais accéder à l'offre de formation des cinq départements normands.

Les organismes de formation déclarés en Normandie et désireux d'y être référencés peuvent obtenir un identifiant et un mot de passe sur la plateforme, également unifiée, de saisie à distance de l'offre de formation continue en Normandie.

Pour les départements de la Seine-Maritime et de l'Eure, des sessions de présentation sont organisées sur Rouen dans le cadre du changement de cet outil de saisie.

Elles ont pour objectif de :
- comprendre les modifications, nouveaux processus et obligations ;
- savoir utiliser la plateforme de mise à jour ;
- voir l'intérêt de faire figurer son offre de formation dans cette base de données.

A Rouen, ces sessions ont démarré le 13 septembre. L'agenda en ligne sur le site du Crefor permet d'en connaître la programmation : www.crefor-hn.fr/agenda

Des sessions continuent également d'être organisées à Caen pour les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne (complètes jusqu'à la fin de l'année).

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter l'équipe :

Sur Rouen (Crefor) :
Fabrice Curaudeau
Tél. 02 35 73 98 64
fcuraudeau@crefor-hn.fr
Céline Mothelay
Tél. 02 32 18 37 26
cmothelay@crefor-hn.fr

Sur Caen (Errefom) :
Nathalie Lavolo
Tél. 02 31 95 03 14
nlavolo@errefom.fr
Séverine Herrier
Tél. 02 31 95 03 25
sherrier@errefom.fr
Mélanie Todeschini
Tél. 02 31 95 03 05
mtodeschini@errefom.fr

A LIRE EN REGION

Premier numéro de Focus Métiers sur le territoire normand
Focus Métiers n° 18, Crefor pôle observation et prospective
Nadine Dudouble, octobre 2016, 6 p.

Le Crefor, en partenariat avec la Cité des Métiers de Rouen édite le premier numéro de Focus Métiers à l'échelle de la Normandie. Ce document statistique à destination des professionnels de l'information et de l'orientation, est consacré au secteur de l'énergie.

La Normandie : une région jeune et productive face au défi de l'attractivité
Insee Analyses Normandie - n° 10, LACUVE Jean-Luc / MOISAN Michel, juillet 2016, 4 p.

La Normandie, issue de la fusion des régions métropolitaines intervenue le 1er janvier 2016, demeure parmi les régions à la superficie réduite. Avec 30 000 km², elle occupe le 10e rang au sein des 13 régions.

L'intérim en Normandie à fin mars 2016
Direccte Normandie, 22 juillet 2016

Au 1er trimestre 2016, le nombre d'intérimaires équivalent-emplois à temps plein progresse de 2,6 % par rapport au 4ème trimestre 2015 en Normandie : + 900 en 3 mois, dont + 500 en Seine-Maritime. Le nombre d'ETP est stable dans la Manche et progresse dans les autres départements. Le nombre d'intérimaires fin de mois progresse de 4,6 % en un trimestre.
normandie.direccte.gouv.fr

AVEC LE NUMÉRO VERT, UN 1ER NIVEAU D'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR TOUS LES NORMANDS

Depuis 2011, le numéro vert de la formation professionnelle, initié par la Région, propose un service gratuit de réponse téléphonique accessible à toute personne en demande d'orientation, quel que soit son statut. Il lui permet de bénéficier :

- d'un 1er niveau d'information sur le champ de la formation professionnelle continue ;
- d'un aiguillage vers les services pouvant apporter la réponse la plus adaptée à la demande.

Il s'appuie sur...

- une équipe interinstitutionnelle (Région, Carif-Oref, Fongecif) de 8 chargés d'information ;
- le Carif-Oref (Errefom), qui l'héberge dans ses locaux à Caen et lui apporte son appui logistique et documentaire ;
- un large partenariat (Région, Direccte, Carif-Oref, Fongecif, Pôle emploi, Alfah, Association régionale des missions locales ...).

Le numéro vert en chiffres (*)

Volume annuel :
2500 à 2800 appels

Demandeurs d'emploi :
60 % des appels

Salariés :
30 % des appels

63 % des demandes portent sur le financement du parcours de formation, 25 % sur l'offre de formation

(*) Année 2015, sur les 3 départements 14, 50, 61

Il fait aujourd'hui partie intégrante de la politique d'accueil, d'information et d'orientation, mise en œuvre dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation, au titre d'un premier niveau d'information. Dans le nouveau contexte normand, il accueille déjà de nombreuses demandes des 5 départements.

En pratique :

0800 050 000

(appel gratuit depuis un fixe)
Les permanences : du lundi au jeudi, de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h
Le vendredi après-midi de 13 h 30 à 16 h 30

Des projets plein la tête...

un seul numéro

N°Vert 0 800 05 00 00
APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

le numéro vert
de la formation professionnelle
en Normandie

PRÉFET DE LA RÉGION BASSE-NORMANDIE
RÉGION NORMANDIE
UNION EUROPÉENNE Fonds Social Européen

A LIRE EN REGION

Le bilan économique : en 2015, l'économie normande peine à profiter de l'amélioration nationale
Insee Conjoncture Normandie
n° 3 - mai 2016

L'année dernière, la Normandie a perdu 1 100 emplois salariés dans le secteur marchand non agricole. Soit une baisse de 0,2 % du nombre d'emplois. Au niveau national, l'emploi salarié marchand est en hausse de 0,5 %. Dans la région, la perte d'emplois est la plus sensible dans l'industrie, avec une baisse de 1,5 %. Tous les secteurs de l'industrie sont concernés sauf celui de l'énergie. L'industrie agroalimentaire est également en recul de 1,2 %. Le domaine de la construction est en baisse de 3,4 % contre une baisse de 2,6 % au niveau national.

Seul le secteur tertiaire a bénéficié d'une reprise avec un rebond des emplois de 1 % dans le commerce, l'hébergement et la restauration et les services aux entreprises et aux ménages. L'emploi intérimaire progresse de 4,3 %. A noter que la progression est de 9,4 % au niveau national.

La création de nouvelles entreprises, 17 300, baisse de 10 % l'an passé, essentiellement dans les domaines de l'industrie et de la construction. Mais les défaillances de sociétés progressent (1,1 %) à un rythme plus lent que les années précédentes.
www.insee.fr

LE CARIF OREF DE NORMANDIE PARTICIPE À LA CARTOGRAPHIE NATIONALE DES FORMATIONS LINGUISTIQUES POUR LES PRIMO-ARRIVANTS

Ce projet est financé par la Daaen (Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité) qui a choisi Défi Métiers en partenariat avec le Réseau des Carif-Oref pour développer une cartographie répertoriant l'offre de formation au français pour les primo-arrivants à l'échelle nationale. Dans un premier temps, le Carif-Oref Normandie effectuera le référencement et la mise en visibilité de l'offre de formation de l'Ofii (Office français de l'immigration et de l'intégration) sur le territoire normand.

La loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France a réformé le dispositif d'accueil et d'intégration des étrangers. Elle a créé un parcours personnalisé d'intégration républicaine d'une durée de 5 ans dont la première étape est le CIR (Contrat d'intégration républicaine). Le CIR inclut notamment une formation linguistique allant du niveau A1 à B1 et mise en œuvre par l'Ofii. Cette cartographie nationale permettra un repérage avec géolocalisation des actions de formation linguistique. Les premiers éléments seront mis en ligne courant 2017.

UN CENTRE DE RESSOURCES EMPLOI FORMATION À VOTRE DISPOSITION

Crefor et Errefom, Carif-Oref de Normandie mettent à la disposition des professionnels de la formation, de l'orientation et de l'emploi un fonds documentaire et pédagogique d'ouvrages, d'outils et de revues spécialisées régionales et nationales sur les thématiques suivantes :

- la réglementation, les politiques et les dispositifs de la formation
- la formation dans l'entreprise, la gestion des compétences
- la connaissance des métiers et l'orientation professionnelle
- l'environnement normand de la formation
- l'insertion sociale et professionnelle, l'emploi, la recherche d'emploi
- l'ingénierie de formation
- les courants, méthodes et outils pédagogiques en formation d'adultes
- la prévention et la lutte contre l'illettrisme
- la formation linguistique des migrants (fle, fli)

Vous pouvez consulter nos bases documentaires en ligne :

www.errefom.fr, onglet Information + Centre de ressources
www.crefor-hn.fr/, onglet Se documenter + Rechercher dans la base documentaire

Et vous pouvez aussi nous rendre visite.

Deux lieux vous sont proposés.

A Caen, l'Errefom vous accueille à
Unicité, 10 rue Alfred Kastler
14000 Caen

Ouverture
Les lundi, mardi, jeudi de 9 h à 12 h
et de 14 h à 17 h
Mercredi matin sur rendez-vous
(fermé l'après-midi)
Vendredi de 9 h à 12 h
et de 14 h à 16 h

Nos contacts à Caen :
Sylvie Laillier au 02 31 95 03 27
Valérie Leroy au 02 31 46 98 74
Claire Pizy au 02 31 95 03 29
Nathalie Riandière la Roche
au 02 31 46 98 75
ou à doc@errefom.fr

A Rouen, le Crefor vous accueille au
115 boulevard de l'Europe
76100 Rouen

Ouverture
le lundi et le vendredi de 14 h à 16 h
(Fonds Savoirs de Base/Illettrisme/Fle)
Mardi de 14 h à 18 h
(Fonds Emploi/formation)
Jeudi de 13 h à 18 h
(Fonds Emploi/Formation)
En dehors de ces plages horaires
vous pouvez prendre rendez-vous.

Nos contacts à Rouen :
Emmanuel Christain au 02 35 73 98 89
Nadine Dudouble au 02 32 18 37 25
Vanessa Ferry au 02 32 18 49 33
Céline Mothelay au 02 32 18 37 26
Dominique Rousselin-Legrand
au 02 35 73 98 79
ou à pole.info@crefor-hn.fr

A LIRE EN REGION

Panorama socio-économique de la Normandie 2016
Direccte de Normandie – 80 p.

Ce panorama socio-économique réalisé par la Direccte est le premier à l'échelle normande.
Recueil de données dans les domaines de l'économie et de l'emploi, ce document apporte aussi une lecture sur les différents territoires.
Mais il va aussi au-delà d'un regard statique en présentant quelques-unes des pistes de développement de l'économie normande.
normandie.direccte.gouv.fr

Panorama statistique et enjeux de l'ESS en Normandie
Observatoire régional de l'Economie sociale et solidaire

Au sommaire du document :

- L'ESS, une réalité économique importante sur le territoire normand
- Conjoncture de l'emploi dans l'ESS normande
- Les ressources humaines dans l'ESS : caractéristiques et enjeux
- ESS & politiques publiques locales.

www.essnormandie.org

www.cariforefnormandie.fr

Accueil | Crefor & Errefom se rapprochent | Trouver une Formation | Plan 500 000 | La fusion normande | Les chiffres clés

Le site de l'Errefom

L'Errefom (Caen)

Départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61)

→ Découvrir les services : www.errefom.fr

Contacter l'Errefom

Le site du Crefor

Le Crefor (Rouen)

Départements de l'Eure (27) et de la Seine Maritime (76)

→ Découvrir les services : www.crefor-hn.fr

Contacter le Crefor

En Normandie, l'Etat et la Région ont confié au **Crefor** et à l'**Errefom** les missions d'information, d'animation et de professionnalisation dans le champ de l'emploi-formation-orientation.
Les deux structures travaillent à la fusion de leurs services, prévue pour 2017 dans le cadre de la réunification normande.

Ce portail vous permet d'identifier ces deux structures et leurs offres de services.

Prochainement, vous pourrez également prendre connaissance de nos travaux communs en cours et vous informer sur la réorganisation normande dans le champ de l'emploi-formation-orientation sur notre territoire.

Lire la suite

Notre Actu

La base de données "Offre de formation" du Crefor devient normande
31/08/2016

Crefor : programme de professionnalisation d'octobre 2016 - Places disponibles !
29/08/2016

Le site "Trouver ma formation" devient normand
29/08/2016

Toutes les actus

Trouver une formation en Normandie

Errefom
Unicité, 10, rue Alfred Kastler
14000 Caen
02 31 46 91 10
02 31 95 52 00

Crefor
115, boulevard de l'Europe
76100 Rouen
02 35 73 77 82