Numéro 2 - JUIN 2017

le mag emploi formation

Magazine d'information du Carif-Oref de Normandie

Filières et pôles de compétitivité en Normandie

Dossier page 14

En Normandie, une nouvelle structuration des filières se met en place suite au lancement de la politique régionale de soutien aux marchés économiques porteurs du territoire.

EDITO

Pour renforcer son attractivité et affronter la concurrence mondiale, un territoire doit pouvoir s'appuyer sur un tissu productif performant, structuré et dynamique grâce à des filières particulières dites d'excellence. Ces filières d'excellence se définissent par un réseau d'entreprises et d'acteurs de l'innovation développant des savoir-faire pointus et offrant une forte valeur ajoutée pour le territoire. Les pouvoirs publics accompagnent les filières d'excellence en soutenant notamment des associations de filières et des pôles de compétitivité.

En Normandie, une nouvelle structuration des filières se met en place suite au lancement de la politique régionale de soutien aux marchés économiques porteurs du territoire.

La Normandie possède effectivement de nombreuses filières, de poids variable dans nos territoires, comme l'aéronautique, l'automobile, la construction navale, le bois, la chimie-biologie, la production d'énergie, le numérique, la logistique, l'agroalimentaire...

Ces filières et pôles de compétitivité s'inscrivent pleinement dans le cadre formalisé de la nouvelle stratégie régionale. Le CPRDFOP, les contrats d'objectifs, le Grenelle de l'apprentissage sont autant d'outils partenariaux mis en place par la Région au service du développement économique et de l'emploi.

Après un rapide état des lieux des filières et pôles de compétitivité normands, le dossier du Mag Emploi Formation fait le point sur cette nouvelle structuration de filière et sa mise en place. Un zoom sur les 6 premiers contrats de filière est proposé en mettant l'accent sur leur volet « emploi-compétences ».

Le Mag Emploi Formation s'est également intéressé à la question de l'évolution des métiers et compétences dans certaines filières : 4 pôles de compétitivité ont ainsi été interviewés afin de mieux connaître les impacts de l'innovation sur les métiers et compétences dans les filières qu'ils représentent.

David Margueritte
Président du Crefor
et de l'Errefom

POLITIQUES ET DISPOSITIFS

Observation de la VAE : fonctionnement et extension normande

Pages 4 - 5

ORIENTATION - METIERS

Les premières rencontres de l'orientation en Normandie

Pages 24 - 25

DOSSIER

Filières et pôles de compétitivité en Normandie

Pages 10 - 23

le mag emploi formation

Directeurs de la publication Laurent Laouenan, Luc Chevalier

Rédacteurs
Luc Chevalier (Crefor), Emmanuel Christain (Crefor), Elise Dehays (Crefor), Malyka Déméautis (Errefom), Nadine Dudouble (Crefor), Guillaume Follea (Crefor), Laurent Laouenan (Errefom), Pierre Leclerc (Crefor), Céline Leroy (Errefom), Valérie Leroy (Errefom), Elisabeth Marmontel (Errefom), Jean-Philippe Mercier (Crefor), Claire Pizy (Errefom), Hélène Rammant (Errefom), Christèle Rébillon (Crefor), Nathalie Riandière la Roche (Errefom), Aïcha Talbi (Crefor) .

Maquette/Illustrations/schémas
Malyka Déméautis - Nathalie Grember
Crédit photo Errefom, Fotolia.
Impression HandiPRINT - Groupe LECAUX
ISSN : en cours

ILLETTRISME

Quand la vallée de la Bresle s'empare de la lutte contre l'illettrisme

Pages 6 - 9

PARCOURS INSERTION

Les jeunes en emploi d'avenir en Normandie

Pages 26 - 27

BLOC-NOTES

Les news du semestre

Pages 28 - 31

Observation de la VAE : **fonctionnement** et **extension** normande

L'Observatoire de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui existait sur le territoire ex-haut-normand depuis 2008 est en cours de déploiement sur l'ensemble de la Normandie. La première plaquette chiffres clés est prévue pour le mois de juin prochain, celle-ci présentera les candidats qui ont mobilisé le dispositif de la VAE au cours de l'année 2016 en Normandie.

UNE MISSION DE SUIVI DES PARCOURS VAE EN RÉGION…

L'Observatoire VAE ex-haut-normand a été mis en place au sein du Carif-Oref en 2008 à l'initiative de la Direccte et de l'ex-Région Haute-Normandie. La première mission structurelle de l'Observatoire consiste à alimenter une base de données consolidée sur le dispositif. Chaque année, les données sont collectées auprès de chaque acteur du parcours VAE : en amont de la démarche lors de la phase de conseil auprès d'un PRC[1], au moment du dépôt de dossier recevabilité chez un certificateur[2], ainsi qu'au moment du passage devant le jury. Les données PRC sont collectées automatiquement et en continu via une interface de saisie commune utilisée par tous les conseillers PRC. Les données aux étapes de la recevabilité et du jury sont quant à elles collectées chaque année par l'intermédiaire de fichiers Excel, transmis par chacun des certificateurs régionaux. Les données sont anonymisées, puis injectées dans l'entrepôt de données, elles concernent les profils des candidats et les éléments relatifs aux certifications visées et obtenues. Ainsi, chaque année aux alentours du mois du juin (en fonction des aléas de la collecte), les chiffres clés de l'année précédente sont disponibles pour les contributeurs de l'observatoire et sont diffusés régionalement. Le suivi du dispositif s'appuie sur les indicateurs suivants :

- conseil en PRC : nombre de candidats ayant bénéficié d'un 1er entretien conseil ;
- recevabilité : nombre de dépôts de dossiers de recevabilité / décision de recevabilité ;
- jury : nombre de passages devant le jury / avis de jury obtenus.

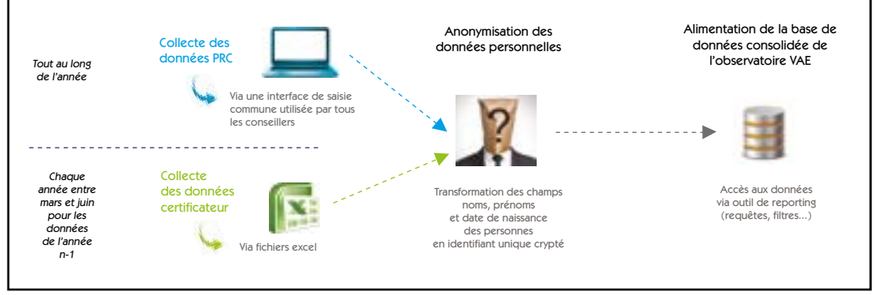
… ET UNE FONCTION D'ÉTUDE DU DISPOSITIF ET DES BÉNÉFICIAIRES

La seconde mission de l'Observatoire VAE consiste à réaliser des études sur le dispositif et les publics. Son programme d'activité est défini annuellement en concertation avec la Direccte et la Région Normandie. Le champ des études varie, s'appuyant régulièrement sur les politiques publiques nationales en faveur de l'emploi (plan national tourisme, industrie du futur…). Différentes méthodes sont mobilisées en fonction des besoins : enquête téléphonique, enquête qualitative, analyse de données… Les études réalisées ces dernières années visaient notamment à :

- étudier l'impact de la VAE sur les parcours professionnels ;
- analyser les caractéristiques des parcours VAE (durée, abandon…) ;
- examiner le recours à la VAE dans un secteur d'activité ou famille de métiers pour en comprendre les déterminants ;
- proposer des axes de développement du dispositif pour un public spécifique.

Toutes les publications de l'Observatoire VAE sont disponibles sur le site internet du Carif-Oref[3], et sur le site régional VAE.

Fonctionnement de la collecte des données VAE



LE DÉPLOIEMENT RÉGIONAL DE L'OBSERVATOIRE VAE SERA ACHEVÉ PROCHAINEMENT

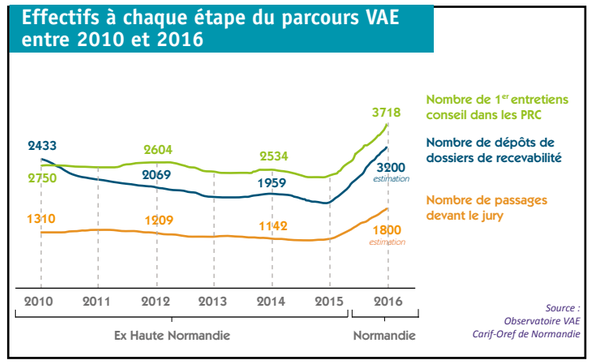
En lien avec la réforme territoriale, l'extension normande de l'Observatoire VAE a été actée début 2016 par la Direccte et la Région Normandie (le dispositif existait auparavant sur le territoire ex-haut-normand uniquement). L'extension a débuté avec la collecte des données relatives à la phase de conseil VAE, avec notamment le déploiement d'une interface de suivi des dossiers commune à tous les conseillers PRC[4]. L'interface a été présentée lors de la journée de professionnalisation PRC en février 2016 pour faciliter l'appropriation de l'outil et harmoniser l'utilisation. Depuis le mois de mars 2016, tous les conseillers PRC dans la région utilisent cette même interface, ce qui permet un transfert de données en continu vers l'Observatoire VAE. Depuis septembre 2016, l'extension est consacrée aux organismes certificateurs. Cette seconde phase, plus conséquente, comprend la prise de contacts pour établir le partenariat, la mise en place d'une convention d'échange de données avec chaque certificateur ex-bas-normands, ainsi que l'évolution des bases de l'Observatoire pour permettre d'accueillir les nouvelles données. Les travaux d'extension seront finalisés dans les prochaines semaines (voir encadré sur les partenaires).

LA PREMIÈRE CONSOLIDATION NORMANDE DES CHIFFRES DE LA VAE ATTENDUE POUR JUIN PROCHAIN

Si les données normandes sur la fréquentation des PRC sont d'ores et déjà disponibles pour l'année 2016, la collecte des données certificateurs est en cours. Le graphique suivant présente les effectifs à chaque étape du parcours VAE en ex-Haute-Normandie sur la période 2010-2015, ainsi qu'une estimation pour l'ensemble de la Normandie en 2016. Les conseillers PRC ont reçu 3 718 personnes en premier entretien conseil VAE en 2016. Le nombre de dossiers de recevabilité déposés chez les certificateurs de la région peut être estimé aux alentours de 3 200 pour l'année 2016, et le nombre de passage devant le jury autour de 1 800 (les estimations s'appuient sur les volumes constatés les années précédentes en ex-Basse-Normandie). Les chiffres exacts seront disponibles en juin.

Pierre Leclerc

Effectifs à chaque étape du parcours VAE entre 2010 et 2016



[1] Point Relais Conseil VAE
[2] Les organismes certificateurs délivrent les certifications dont ils sont responsables. Ils décident du contenu des certifications (compétences et connaissances exigées) et des modalités d'évaluation, que ce soit en formation initiale, continue ou en VAE. Les organismes certificateurs peuvent être un ministère, une chambre consulaire, un organisme de formation public ou privé, une branche professionnelle…
[3] http://www.crefor-hn.fr/domaines-dexpertises/validation-acquis-lexperience
[4] Conformément au marché public que les 2 ex-Régions ont contracté avec l'ensemble des structures retenue comme PRC suite à l'appel d'offre commun

INFOS

Les certificateurs partenaires de l'Observatoire VAE

- *Dava de Rouen (Diplômes de l'éducation nationale)*
- *Dava de Caen*
- *Direccte (Titres professionnels)*
- *DRJSCS (Diplômes du secteur sanitaire et social, du sport et de l'animation)*
- *DIRM-MEMN (Certifications de formation professionnelle maritime)*
- *Draf (Diplômes de l'agriculture)*
- *Université de Caen*
- *Université de Rouen*
- *Université du Havre*
- *Neoma Business School*
- *Ecole de management de Normandie*
- *Cnam*
- *Cefedem (Diplômes de professeurs de musique)*
- *Cesi (Diplômes d'ingénieurs)*
- *Défense mobilité (Certifications de la Défense)*
- *Organismes de formation appartenant au réseau des CCI*

Quand la **vallée de la Bresle**, s'empare de la **lutte contre l'illettrisme** !

Un collectif dénommé « Sans guillemet » créé pour ne pas laisser « entre parenthèses » les personnes éloignées de l'écrit.

Les 19 et 20 janvier 2017, une action d'un type nouveau a débuté dans les villes de Eu et Le Tréport. Son objectif est d'apporter des solutions concrètes aux personnes les plus éloignées d'une sociabilité réparatrice et formative. Deux groupes de huit bénéficiaires volontaires ont expérimenté une formation nouvelle aux savoirs de base. Il s'agit de tester cette première phase (un groupe le jeudi après-midi dans les locaux du Centre des Fontaines à Eu, et le second le vendredi après-midi dans les locaux de la Mission locale au Tréport) avant de la déployer sur d'autres sites du territoire de la vallée de la Bresle.

Sur les territoires, et en particulier donc dans la vallée de la Bresle, les acteurs sociaux éducatifs relevant de l'animation, de l'insertion et de l'action sociale se trouvent de plus en plus confrontés à des situations pour lesquelles ils ne sont pas formés et ne disposent pas de temps.

Et pourtant ils doivent y répondre !

Bon nombre de ces situations concernent des personnes en situation d'illettrisme.

Ce constat est partagé par le monde socio-économique local qui doit faire face à une conjoncture difficile et adapter son outil de production aux évolutions technologiques.
Un collectif s'est donc créé, regroupant des professionnels de différents horizons, pour remédier autant qu'il est possible à ces situations...
Impulsé à l'origine par le Centre Pastel de Mesnil-Réaume sur l'initiative d'une de ses bénévoles, Madame Laurence Faupin, médecin ORL à la retraite, ce collectif dénommé « Sans guillemet » est constitué de professionnels issus du monde de la formation, de centres sociaux, de missions locales, du champ du handicap, du réseau des bibliothèques, de médecins, de l'action sociale ainsi que de bénévoles.
Le Crefor s'est porté partenaire dès l'origine pour accompagner le processus, professionnaliser les membres du collectif sur la problématique de l'illettrisme, afin de permettre une complémentarité avec les dispositifs existants. En tant que centre de ressources il a également outillé et conseillé les intervenants sur des ressources numériques et démarches pédagogiques.
Le projet est, en effet, de remédier au déficit en terme de solutions constaté sur certaines zones géographiques et d'y combler un chainon manquant dans les parcours, soit la toute première marche pour des publics plutôt réfractaires à la formation. Une fois cette étape cruciale franchie, l'accession aux marches suivantes relève de l'objectif à favoriser, par la confiance en soi retrouvée, la formation tout au long de sa vie démystifiée et la mobilité surmontée.
Même si dans les dispositifs de formation régionaux, les organismes de formation assurent un accueil de qualité et une prestation du même ordre adaptée à ces situations rencontrées, la valeur ajoutée de cette opération est de capter et convaincre un public qui n'aurait franchi aucune de ces portes auparavant. Ce collectif réussit ce travail par un investissement ancré dans le territoire au travers d'un réseau actif et dynamique.
Dans son développement, l'opération est victime de son succès : à ce jour, trop de candidats pour le nombre d'accompagnateurs. Il est vrai qu'un intervenant formé par le collectif pour deux apprenants nécessite beaucoup de bonnes volontés. Le Collectif est donc actuellement à la recherche de bénévoles avant d'ouvrir d'autres ateliers.
Il apparaît dès lors clairement dans cette expérimentation que l'action menée pour un territoire donné, pensée en fonction de ses caractéristiques, partagée et animée par ses acteurs, est une approche pertinente, motivante et conséquemment efficace.

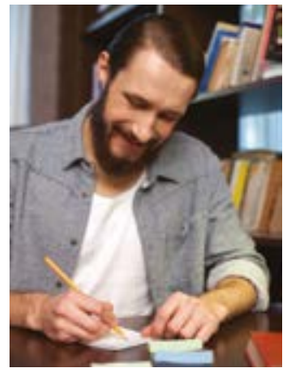
De gauche à droite :
Dominique, Annick, Coralie, Alban et Brice.
Lors d'une fin de séance de l'atelier du Tréport

LES OBJECTIFS DU COLLECTIF :

- identifier les personnes n'ayant pas une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture et les compétences de base pour être autonomes dans des situations simples ;
- mettre en place des ateliers adaptés et accessibles par des bénévoles et/ou des professionnels formés ;
- permettre aux personnes de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit de manière à acquérir davantage d'autonomie dans la vie de tous les jours ;
- mettre en œuvre une action cohérente et coordonnée s'appuyant sur un travail collectif et de mise en réseau multi partenariale pour renforcer le maillage territorial.

LA GOUVERNANCE DU COLLECTIF :

Une équipe projet :
Association Les Nids service AEP
L'Atelier (Blangy-sur-Bresle)
Association du Vimeu
Centre des Fontaines
Centre social et culturel Ancrage
Centre social Pastel
Crefor
Forjecnor 2000
Lion's Club
Mairie Eu (CCAS, service population, affaires scolaires)
Mission locale Côte d'Albâtre – Antenne Le Tréport
Pôle emploi
SAVS Côte d'Albâtre
Et des bénévoles



INFOS

Premières impressions d'un intervenant :

« Malgré les formations préparatoires, les outils et tous les apports théoriques, j'ai démarré ma première séance avec une certaine appréhension mais aussi avec une grande envie de me jeter enfin à l'eau.

Le temps passant, maintenant c'est du vrai bonheur !
Les liens se font, les personnes sont contentes de venir et nous aussi.

La clé, c'est d'être à l'écoute de leurs besoins puis d'essayer de les suivre dans l'expression et la résolution de ceux-ci. »

Des missions claires

Assurer la cohérence de l'action et de ses déclinaisons
Mobiliser les partenaires pour participer aux groupes de travail
Identifier les promoteurs pouvant mettre en œuvre les objectifs
Suivre la mise en œuvre du projet et proposer les ajustements nécessaires
Envisager les moyens financiers pour mettre en œuvre les actions
Présenter les travaux devant le comité de pilotage
Réaliser une évaluation

La démarche du collectif

Trois temps distincts :
- repérage
-accompagnement
- passerelle

Les fondements de la démarche

Démarche volontaire, libre, gratuite et hors temps de travail pour les bénéficiaires des ateliers.

Personne ressource :

Samuel LEROY
02.35.86.88.59
Collectifsansguillemet@gmail.com

INFOS

Le regard, sur l'action du collectif, par un acteur historique du territoire

Forjecnor 2000 intervient depuis plus de 30 ans dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme sur la zone dieppoise et donc dans la Vallée de la Bresle. Au fil du temps et à travers les différents et nombreux dispositifs liés à ce champ d'intervention, l'établissement s'est toujours intéressé à toutes les initiatives locales dont l'objectif est de fédérer et de mutualiser les volontés, les projets et actions des acteurs socio-économiques s'intéressant à cette problématique.

C'est donc tout naturellement et avec enthousiasme que Forgecnor 2000 a répondu aux sollicitations des partenaires à l'origine du projet et participe depuis plusieurs mois aux travaux du collectif « Sans guillemet ».
Ces travaux et actions sont en totale complémentarité avec les objectifs visés dans le cadre des dispositifs régionaux tels que l'ADCC (Acquérir et Développer ses Compétences Clés) ou encore les actions de type RSB (Renforcer ses Savoirs de Base) pour les raisons suivantes :

• le public visé par le collectif n'est pas, pour différentes raisons (mobilité, soucis personnels, objectifs, etc.), prêt à rentrer dans ces dispositifs. En revanche et pour certaines personnes, cela peut constituer une phase préparatoire à l'entrée dans ceux-ci ;

• la nature et les contenus des ateliers mis en place sont très axés sur la vie quotidienne et donc constituent un premier niveau de sensibilisation et de formation ;

• des sites d'intervention sont imaginés, y compris en zone très rurale (avec transport), ce qui n'est ni prévu ni possible dans les dispositifs actuels.

De façon très rapide, des résultats sont obtenus et donc des ateliers sont mis en place grâce à :

• l'investissement de nombreux partenaires et bénévoles dont certains se sont formés pour intervenir sur les ateliers ;

• le soutien pédagogique du Crefor Errefom ;

• une organisation rapidement efficace en matière de repérage du public ;

• l'encadrement réussi des premiers ateliers.

Dans cette opération, Forjecnor 2000 apporte, en toute modestie, un regard de « professionnel » en la matière. Avant le démarrage des ateliers, certains partenaires ont assisté à des ateliers ADCC au Tréport et ont pu échanger sur les pratiques et outils avec le formateur. L'opération menée est une réussite et Forjecnor 2000 souhaite continuer à y participer.

*Jean-Philippe **Mercier***

Dieppe

INFOS

Décret n° 2017-174 du 14 février 2017 portant création d'un délégué interministériel à la langue française pour la cohésion sociale :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034035254&dateTexte=20170406

Création d'un délégué interministériel à la langue française pour la cohésion sociale

Après la remise du rapport de Thierry Lepaon au Premier ministre, le gouvernement a décidé de nommer un délégué interministériel à la langue française pour la cohésion sociale qui devra notamment fédérer les moyens existants et déployer un programme d'actions. Il garantira la cohérence des actions conduites par le Centre international d'études pédagogiques, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et la Délégation générale à la langue française et aux langues de France.

L'ancien patron de la CGT, Thierry Lepaon, a été nommé délégué interministériel et prend également la présidence de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) en remplacement de Marie-Thérèse Geffroy.

Il aura pour mission :
• de favoriser les partenariats entre l'Etat et les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les établissements publics et le secteur associatif pour la lutte contre l'illettrisme et la maîtrise de la langue française ;

• de promouvoir et soutenir des actions de prévention de l'illettrisme et en faveur de l'accès à la maîtrise de la langue française et aux savoirs de base ;

• de favoriser, dans le cadre de la politique de formation professionnelle, la mise en place d'actions spécifiques en faveur de la maîtrise de la langue française et renforcer la professionnalisation des acteurs qui conduisent ces actions ;

• de veiller au soutien de l'Etat à l'accompagnement et à la formation des intervenants et contribuer à la mutualisation des ressources pédagogiques et des bonnes pratiques ;

• d'apporter son concours aux politiques visant à lever l'obstacle de la langue orale ou écrite dans l'accès aux services publics et aux droits, notamment en s'assurant de la promotion d'un registre de langue plus adapté aux usagers du service public ;

• de proposer au gouvernement les évolutions nécessaires pour la mise en œuvre opérationnelle de ces missions.

Il procèdera à une évaluation régulière et partagée des actions menées par les différents acteurs en matière de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage du français.

AVEC QUELLE MISE EN ŒUVRE...

Des délégués régionaux, placés auprès des préfets de région, auront en charge l'élaboration, en lien avec les acteurs concernés, de plans d'actions régionaux pour la maîtrise de la langue française.
Le délégué interministériel animera le partenariat avec les centres de ressources pour la prévention et la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme.

Il pourra faire appel aux services placés sous l'autorité du ministre chargé de l'Education, du ministre chargé de la Formation professionnelle, du ministre chargé de la Culture, du ministre chargé de la Politique de la ville et du ministre chargé de l'Immigration et de l'intégration.

*Nathalie **Riandière La Roche***

Filières et pôles de **compétitivité** en Normandie

La Normandie possède de nombreuses filières, de poids variable dans l'économie du territoire, comme l'aéronautique, l'automobile, le bois, la chimie-biologie, la production d'énergie, le numérique, la logistique, l'agroalimentaire...

Pour renforcer son attractivité et affronter la concurrence mondiale, un territoire doit pouvoir s'appuyer sur un tissu productif performant, structuré et dynamique grâce à des filières particulières dites d'excellence. Ces filières d'excellence se définissent par un réseau d'entreprises et d'acteurs de l'innovation développant des savoir-faire pointus et offrant une forte valeur ajoutée pour le territoire.

Les pouvoirs publics accompagnent les filières d'excellence en soutenant notamment des associations de filières et des pôles de compétitivité.
En Normandie, une nouvelle structuration des filières se met en place suite au lancement de la nouvelle politique régionale de soutien aux marchés économiques porteurs du territoire.

Après un rapide état des lieux des filières et pôles de compétitivité normands, le dossier du Mag Emploi Formation fait le point sur cette nouvelle structuration de filière et sa mise en place. Un zoom sur les six premiers contrats de filière est proposé en mettant l'accent sur leur volet « emploi-compétences ».
Le Mag Emploi Formation s'est également intéressé à la question de l'évolution des métiers et compétences dans certaines filières : quatre pôles de compétitivité ont ainsi été interviewés afin de mieux connaître les impacts de l'innovation sur les métiers et compétences dans les filières qu'ils représentent.

Au sommaire...

Panorama normand
• Les filières porteuses en Normandie
• Les pôles de compétitivité en Normandie

La politique régionale de soutien aux filières
• Démarche et objectifs
• La nouvelle structuration des filières
• Zoom sur les six premiers contrats de filière

Focus sur quatre pôles de compétitivité : l'innovation et son impact sur les métiers et compétences
• Hippolia : « NTIC et filière équine : une révolution en marche »
• Mov'eo : « l'innovation : vecteur d'attractivité dans la filière automobile »
• Nov@log : « l'ingénierie et l'optimisation des flux : des compétences stratégiques »
• Cosmetic valley : « la gestion des compétences au cœur du développement »

Panorama normand

LES FILIÈRES PORTEUSES EN NORMANDIE

En région Normandie, le terme de filières porteuses fait référence à des secteurs économiques reconnus comme stratégiques.

Les douze secteurs économiques stratégiques de la Normandie

- Aéronautique
- Agroalimentaire / Agroressources
- Automobile
- Construction
- Cheval / Secteur équin
- Economie maritime
- Energie
- Logistique
- Numérique
- Santé
- Savoir-faire d'excellence
- Sous-traitance industrielle

LES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ EN NORMANDIE

Les pôles de compétitivité ont été créés en 2004 par l'Etat pour mobiliser les facteurs clefs de la compétitivité au premier rang desquels figure la capacité d'innovation, et pour développer la croissance et l'emploi sur les marchés porteurs.

Un pôle de compétitivité rassemble sur un territoire bien identifié et sur une thématique ciblée, des entreprises, petites et grandes, des laboratoires de recherche et des établissements de formation. Les pouvoirs publics nationaux et locaux sont étroitement associés à cette dynamique.

Ainsi, un pôle de compétitivité a vocation à soutenir l'innovation. Il favorise le développement de projets collaboratifs de recherche et développement (R&D) particulièrement innovants. Il accompagne également le développement et la croissance de ses entreprises membres grâce notamment à la mise sur le marché de nouveaux produits, services ou procédés issus des résultats des projets de recherche. Enfin, le pôle repose sur un ancrage territorial fort tout en s'appuyant sur les structures existantes (tissu industriel, campus, infrastructures collectives, etc.). Source : site national des pôles de compétitivité www.competitivite.gouv.fr

71 pôles de compétitivité se répartissent sur le territoire français avec des domaines d'activité divers : aéronautique, agriculture, biens de consommation, bioressources, biotechnologie/santé, chimie, éco-technologie/environnement, énergie, ingénierie/services, TIC, transports, etc.

Filière, association de filière, secteur, pôle de compétitivité : de quoi parle-t-on ?

Selon l'Insee, la filière désigne l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini. Par exemple, on parle de filière électronique (du silicium à l'ordinateur en passant par les composants) ou de filière automobile (de l'acier au véhicule en passant par les équipements). Economiquement, cela se conçoit comme des chaînes d'activités qui se complètent, liées entre elles par des opérations d'achat et de vente.

Un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée).

Les associations de filière ont pour objet de regrouper les acteurs d'un même marché/secteur d'activité permettant aux pouvoir publics, de structurer le paysage économique d'un territoire autour de grands secteurs d'activité, aux entreprises, de bénéficier d'une visibilité et de « services » spécifiques à leurs activités propres. Source : Région Normandie

Un pôle de compétitivité est « sur un territoire donné, l'association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation, engagés dans une démarche partenariale (stratégie commune de développement), destinée à dégager des synergies autour de projets innovants conduits en commun en direction d'un (ou de) marché(s) donné(s). »

Source : site national des pôles de compétitivité www.competitivite.gouv.fr

Sept pôles interviennent sur le territoire normand.

A savoir…
La loi NOTRe confie de nouvelles compétences économiques aux Régions, notamment en matière d'animation des pôles de compétitivité.

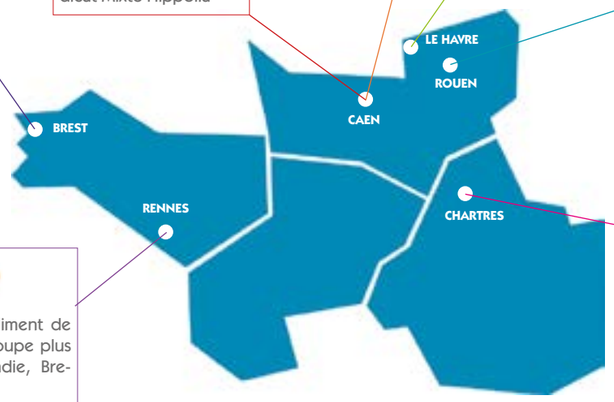
Pôle de compétitivité sur la logistique, le pôle **Novalog** regroupe plus de 90 acteurs sur les régions Normandie et Ile-de-France

Pôle de compétitivité sur les solutions numériques sécurisées, le pôle **TES** est implanté en Normandie et regroupe plus de 120 acteurs

Pôle de compétitivité sur la filière équine, le pôle **Hippolia** regroupe plus de 140 acteurs et travaille en synergie avec la Fondation de Coopération Scientifique Hippolia et le Syndicat Mixte Hippolia

Pôle de compétitivité en R&D
Automobile et Transports publics, le pôle **Mov'eo** est implanté sur les régions Normandie et Ile-de-France et regroupe près de 400 acteurs : son territoire représente plus de 70 % de la R&D automobile française

Pôle de compétitivité sur la mer, le pôle **MER Bretagne Atlantique** regroupe plus de 330 acteurs sur les régions Bretagne, Pays de la Loire et Normandie



Pôle de compétitivité sur l'aliment de demain, le pôle **Valorial** regroupe plus de 270 acteurs en Normandie, Bretagne et Pays de la Loire

Pôle de compétitivité sur la parfumerie cosmétique, le pôle **Cosmetic valley** regroupe plus de 300 acteurs sur les régions Ile-de-France, Centre et Normandie

La politique régionale de soutien aux filières

Le Mag Emploi Formation a interviewé Alexia Lemoine, directrice générale adjointe de l'Agence de développement pour la Normandie (ADN) et Didier Lory, responsable du département Territoires & Filières, sur la politique de soutien aux filières de la Région Normandie.

DÉMARCHE ET OBJECTIFS

Lancement politique en janvier 2016 par Hervé Morin, président de la Région Normandie.

Un constat

En matière de développement économique des filières, le territoire de la nouvelle région Normandie accueille environ une quarantaine de structures associatives, dont certaines avec des champs d'intervention très proches.

Un objectif général

Rationaliser le paysage en mettant en place une politique de soutien aux marchés économiques porteurs du territoire, et par la même recentrer le financement de la Région sur un nombre limité de structures.

Trois objectifs par filière :

- « normandiser » la thématique ;
- rassembler les structures travaillant sur les mêmes sujets ou sur des champs connexes ;
- établir un plan d'action à trois ans (le contrat de filière) avec une évaluation à son terme, dont les résultats conditionneront le renouvellement du financement de la Région.

Un « animateur » : l'ADN

La Région a confié à l'Agence de Développement pour la Normandie (ADN) la mise en œuvre de la politique régionale de soutien aux filières.

Pour rappel, l'ADN est le guichet unique pour les entreprises normandes en matière d'aides régionales. Adossé à l'agence, le fonds d'investissement Normandie Participations intervient en capital auprès des entreprises en développement ou en création. Cette offre est complétée par le pôle Normandie Territoires & Réseaux qui participe à la mise en cohérence de l'action des pôles de compétitivité et des filières au regard des politiques définies par l'exécutif régional.

LA NOUVELLE STRUCTURATION DES FILIÈRES

Qu'est-ce qu'un contrat de filière ?

Il s'agit d'un contrat fixant pour trois ans les objectifs et le plan d'action que la Région et les acteurs de chaque filière décident de porter ensemble afin de développer les activités des différents secteurs et ainsi améliorer la compétitivité des entreprises.

Qui sont les signataires de ces contrats ?

Le contrat de filière est signé par la (ou les) structures porteuses, la Région et l'ADN, et chaque partie a un rôle déterminé dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce contrat.
La Région apporte son financement.
L'ADN accompagne et évalue.
La structure porteuse propose et met en œuvre le plan d'actions avec des objectifs définis et des actions associées.

Quelles sont les nouvelles règles de financement ?

Pour les associations de filière, la nouvelle politique régionale est une petite révolution, notamment sur la partie financement.
Jusqu'ici les associations de filière et autres structures intervenant en matière de développement économique bénéficiaient de subventions régionales à géométrie variable.
A partir de 2017, une nouvelle règle est arrêtée et établit que le financement de la Région est conditionné au financement privé : la Région n'intervient à hauteur de 50 % que si le financement privé est de 50 % également afin de créer un effet levier. En conséquence les structures porteuses ou leader sur un contrat de filière doivent devenir prestataires de services auprès de leurs adhérents pour pouvoir faire cet apport de 50 % du financement.

Quelles sont les thématiques abordées à travers ces contrats ?

Les programmes pluriannuels mis en place dans un contrat de filière portent généralement sur le développement de nouveaux marchés, de l'innovation, des compétences et de l'exportation.

Ainsi plusieurs volets peuvent constituer les contrats de filière :

- un volet business / performance (conventions d'affaires, B to B, B to C…) ;
- un volet RDI (recherche, développement et innovation) ;
- un volet international, avec d'un côté l'export (ex. : salons internationaux) et de l'autre l'attractivité du secteur (rôle d'ambassadeur de la région Normandie) ;
- un volet « défi vert » avec des actions intégrant les dimensions responsabilité sociale et environnementale, développement durable ;
- un volet « emploi / compétences ».

Comment va s'organiser l'évaluation ?

Le contrat de filière s'inscrit dans une logique de projets associés à un programme d'actions, chaque projet faisant l'objet d'un budget identifié. Aux termes des trois ans, une évaluation sera menée sur la base d'indicateurs d'évaluation co-construits avec les filières. Pour chaque action, trois types d'indicateurs sont définis et feront l'objet d'une évaluation : des indicateurs de réalisation, de résultats et d'impact.

« L'idée, c'est qu'il y ait, non pas des financements qui soient des financements de fonctionnement, mais des financements à partir d'objectifs chiffrés, quantifiés, qualifiés, pouvant être évalués au bout de ces trois ans »

Extrait de l'intervention du président Morin lors de la signature du contrat de filière automobile

INFOS

Le volet « emploi / compétences » des contrats de filière

Selon les filières, différents types d'action vont être menés dont les objectifs peuvent consister à :

• aider à trouver les compétences manquantes (ex. : développement de bourses de l'emploi ou de CV, club DRH…) ;

• mettre en place des opérations de GPEC sectorielles voire plus individuelles (ex: accompagnement de certains adhérents sur des actions de performance RH telle que l'amélioration des conditions de travail) ;

• promouvoir les métiers (ex. : la semaine de l'industrie, forums métiers…) ;

• monter des formations sur mesure.

Dans tous les cas le volet « emploi / compétences » ne constitue jamais le volet principal du contrat de filière.

Où en est-on de la signature des contrats de filière ?
Début avril 2017, sept contrats de filière sont déjà signés (zoom sur ces contrats ci-après) : Aéronautique, Automobile, Agroalimentaire/Agroressources, Construction (BTP, TP, Carrières), Logistique, Energies, Numérique (offreurs de solutions technologique).

L'objectif est de parvenir à la signature des cinq derniers contrats de filière avant l'été :

- les savoir-faire d'excellence (champ pressenti : entreprises du patrimoine vivant, Glass Vallée, métiers d'art…) ;
- le cheval ;
- la sous-traitance industrielle ;
- l'économie maritime (champ pressenti : construction et réparation navale, nautisme et plaisance, services portuaires…) ;
- la santé (champ pressenti : industrie pharmaceutique, dispositifs médicaux, santé nucléaire, medtech et e-santé…).

ZOOM SUR LES SIX PREMIERS CONTRATS DE FILIÈRE

Rappel : tous les contrats de filière sont signés par la Région, l'AD Normandie et la ou les structures porteuses.

Depuis la rédaction de ce dossier, d'autres contrats de filière ont été signés. Plus d'infos sur www.normandie.fr

*Hélène **Rammant** - Malyka **Déméautis***
*Guillaume **Folléa** - Nadine **Dudouble***

Le contrat de filière aéronautique

Structure porteuse
Normandie AeroEspace (NAE)

Financement Région
2 millions d'euros et 1 million d'euros pour le soutien à l'export via l'ADN, selon les sollicitations des entreprises.

Sur le volet « emploi / compétences »
Une ambition forte du secteur en termes d'emploi : un objectif d'augmentation des effectifs dans les PME. NAE prévoit environ 2 000 recrutements d'ici 5 ans en Normandie.

Le contrat de filière logistique

Structures porteuses
Logistique Seine Normandie (LSN) et Nov@log
Un rapprochement des deux structures est prévu aux termes du contrat.

Financement Région
1,66 million d'euros

Sur le volet « emploi / compétences »
Les acteurs s'engagent dans une dynamique de projets innovants créateurs d'emplois.

Le contrat de filière automobile

Structures porteuses
Mov'eo et ARIA Normandie
Une mutualisation des moyens est acté dans le contrat.

Financement Région
1,4 million d'euros au titre du soutien aux acteurs de la filière.

Sur le volet « emploi / compétences »
Un souhait d'accompagnement des PME par la mise en œuvre de dispositifs RH (bourse des emplois et CV, mutualisation des compétences, anticipation des besoins) et par des formations et des actions de promotion des métiers.

Le contrat de filière énergie

Structures porteuses
Nucléopolis et Energies Normandie
Une nouvelle entité issue de la fusion de ces deux structures sera créée pour novembre 2017.

Financement Région
1,5 million d'euros

Sur le volet « emploi / compétences »
Une action de promotion des métiers de l'énergie auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi est actée : l'opération annuelle « La route des énergies ».

Le contrat de filière agroalimentaire / agroressources

Structures porteuses
Area, Irqua, Cran, Valorial et Noveatech
Les rapprochements entre l'Area et l'Irquaet entre Noveatech et la Cran prévus dans le contrat sont à l'étude.

Financement Région
2 millions d'euros et 800 000 euros de soutien à l'export des entreprises de la filière.

Sur le volet « emploi / compétences »
Les acteurs s'engagent à consolider et créer des emplois, à développer les compétences et l'attractivité des métiers.

Le contrat de filière construction

Structures porteuses
Des organisations professionnelles : FFB, Capeb, FRTP, Unicem.

Financement Région
700 000 euros

Sur le volet « emploi / compétences »
L'objectif est de travailler sur plusieurs aspects du management global des entreprises, notamment :
- l'emploi et la gestion des ressources humaines avec des plateformes de gestion d'emplois et compétences ;
- le développement et la transmission des entreprises (ex. : professionnalisation des dirigeants).

2017 Programme de professionnalisation normand

ENCART A DETACHER

Pour les acteurs de l'orientation et la formation professionnelles, de l'emploi et de l'insertion

Programme de professionnalisation

Avril à Octobre 2017

Pour les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion

Inscription en ligne sur www.cariforefnormandie.fr, rubrique professionnalisation

	DATES	LIEU	CODE ACTION	INTITULE DES ACTIONS	COÛT PAR JOUR
AVRIL	6 et 7	Lisieux	4-1	Sensibilisation aux enjeux éducatifs et pédagogiques des pratiques numériques	Gratuit
AVRIL	25 et 26	Caen	5-1	Conduire des projets partenariaux sur les territoires	60 €
AVRIL	27 matin 27 am	Caen Rouen	6-1	S'approprier www.saisirmaformation.fr	Gratuit
MAI	18 matin 22 am	Caen Rouen			
JUIN	A venir	Lisieux ou Le Havre	1-8	Mobilité interprofessionnelle et dispositifs de recrutement	Gratuit
JUIN - JUILLET	21, 22, 23	Caen	2-2	L'entretien d'explicitation dans les pratiques d'accompagnement et d'orientation	120 €
JUIN - JUILLET	28, 29, 30	Rouen			
JUIN - JUILLET	29 juin	Caen	1-4	Comprendre le compte personnel de formation (CPF)	Gratuit
JUIN - JUILLET	6 juillet	Rouen			
SEPTEMBRE	11 et 12	Rouen	3-1	Compétences : aider à les identifier, les révéler, les formaliser et les évaluer…	120 €
SEPTEMBRE	18, 19	Caen			
SEPTEMBRE	20, 21, 22	Rouen	3-2	Intégrer la dimension cognitive dans l'apprentissage et le développement des compétences	120 €
SEPTEMBRE	25, 26, 27	Rouen	2-1	Structurer sa pratique d'insertion et d'orientation avec l'ADVP	120 €
OCTOBRE	12, 13				
OCTOBRE	3, 4, 5	Caen	3-2	Intégrer la dimension cognitive dans l'apprentissage et le développement des compétences	120 €
OCTOBRE	3 et 4	Rouen	2-4	L'entretien motivationnel dans l'accompagnement des parcours vers l'insertion	120 €
OCTOBRE	18 et 19	Caen			
OCTOBRE	A venir	Lisieux ou Le Havre	1-2	Intégrer les données socio-économiques dans sa pratique	Gratuit

Action en lien avec le SPRO — Action animée par des partenaires — Priorité régionale hors SPRO — Besoin partagé entre les professionnels

Programme de professionnalisation

Novembre 2017 à Février 2018

Pour les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion

Inscription en ligne sur www.cariforefnormandie.fr, rubrique professionnalisation

	DATES	LIEU	CODE ACTION	INTITULE DES ACTIONS	COÛT PAR JOUR
NOVEMBRE	A venir	Lisieux ou Le Havre	1-5	Action autour du CléA	Gratuit
NOVEMBRE	Voir Dates ci-contre	Caen Rouen	4-2	6 et 20 novembre et 4 décembre ; à distance : 13 am, 27 am et 30 novembre matin Construire des parcours en multimodalité 7 et 21 novembre et 7 décembre; à distance : 14 am, 28 am et 30 novembre am	60 €
NOVEMBRE	A venir	Caen	1-6	Comprendre les dispositifs et les financements de la formation	Gratuit
NOVEMBRE	A venir	Rouen			
NOVEMBRE	9 et 10	Rouen	1-7	Reconnaissance et validation des acquis de l'expérience dans une pratique d'orientation ou d'accompagnement vers l'emploi	Gratuit
NOVEMBRE	23 et 24	Caen			
NOVEMBRE	A venir	Un territoire	1-3	Journées de connaissance des métiers, des secteurs, des filières	Gratuit
DECEMBRE	9, 10	Caen	2-5	Prévenir et gérer les comportements inadaptés du public : posture, connaissance et mobilisation des réseaux	120 €
DECEMBRE	5 et 6	Rouen			
DECEMBRE	5 et 6	Lisieux	4-3	Favoriser les apprentissages par le numérique au quotidien	60 €
DECEMBRE	A venir	Caen	1-1	Elargir ses choix professionnels : outils de connaissance des métiers et des territoires ; méthode et posture	Gratuit
DECEMBRE	A venir	Rouen			
DECEMBRE	12, 13 et 14	Caen	2-3	Posture et outils de l'aide au choix professionnel	120 €
DECEMBRE	19, 20 et 21	Rouen			
JANV 2018	16 et 17	Rouen	5-1	Conduire des projets partenariaux sur les territoires	60 €
JANV 2018	12	Caen	2-5	(suite)…Prévenir et gérer les comportements inadaptés du public : posture, connaissance et mobilisation des réseaux	120 €
JANV 2018	25	Rouen			
JANV 2018	24, 25, 26	Caen	2-1	Structurer sa pratique d'insertion et d'orientation avec l'ADVP	120 €
FEV 2018	1er et 2				
FEV 2018	6	Lisieux	4-3	(suite) Favoriser les apprentissages par le numérique au quotidien	60 €

Action en lien avec le SPRO — Action animée par des partenaires — Priorité régionale hors SPRO — Besoin partagé entre les professionnels

Le programme de professionnalisation 2017

En 2017,
le Crefor et l'Errefom portent ensemble le programme régional de professionnalisation normand qui vise tous les acteurs de la relation emploi-formation.

Ce dernier vise à favoriser une mixité des publics et une culture partagée.
Quelque que soit leur département d'origine, 14, 27, 50, 61, 76, les professionnels peuvent accéder à chacune des actions de professionnalisation.

Les actions de professionnalisation sont souvent dupliquées entre Caen et Rouen, à des dates différentes.

Les objectifs de ce programme sont d'aider les professionnels sur plusieurs dimensions :

Axe 1 : Comprendre l'environnement Emploi Formation Orientation en mutation constante.

Axe 2 : Orienter et accompagner les personnes pour sécuriser les parcours.

Axe 3 : Pratiques pédagogiques.

Axe 4 : Culture numérique dans les pratiques professionnelles.

Axe 5 : Coopération et partenariats.

Axe 6 : Les rendez-vous du Carif Oref.

Retrouvez toutes les informations sur

www.cariforefnormandie.com
rubrique « professionnalisation »

MODALITES D'INSCRIPTION

Rendez-vous sur
www.cariforefnormandie.fr,
rubrique « professionnalisation »
Les rubriques « professionnalisation » du Crefor et de l'Errefom renvoient sur ce site commun.

Pour une action gratuite* ou

- **Inscrivez-vous en ligne** en renseignant le formulaire d'inscription de la session de formation de votre choix.
- Vous recevrez en retour un mail pour **accuser réception** de votre inscription.
- Une **convocation** vous sera envoyée une semaine au plus tard avant le démarrage de l'action.
- Votre **attestation de formation** vous sera remise à l'issue de la formation.

Pour une action payante** ou

- **Inscrivez-vous en ligne** en renseignant le formulaire d'inscription de la session de formation de votre choix.
- Un mail vous sera envoyé en retour pour **accuser réception** de votre demande d'inscription.
- Vous recevrez **une convention** de formation à signer et à retourner.
- Une convocation vous sera envoyée une semaine au plus tard avant le démarrage de l'action.
- Votre **attestation de formation** vous sera remise à l'issue de la formation.

Règlement des frais de participation

Les frais de participation sont identiques quel que soit le département.
Pour les actions se déroulant sur les départements 14, 50 et 61, les frais de participation sont réglés lors de la signature de la convention auprès de l'organisme de formation prestataire.
Pour les actions se déroulant sur les départements 27 et 76, les frais de participation sont réglés à l'issue des formations, sur présentation par le Crefor d'une facture.
Les règlements sont à effectuer à l'ordre de l'Agent Comptable du Crefor.

Vos contacts

Pour les actions dans les départements 27 et 76
Actions gratuites - payantes : Sophie Jeannot - 02.35.73.77.82
Toutes autres questions : Elise Dehays - 02.35.73.99.02

Pour les actions dans les départements 14, 50 et 61
Actions gratuites : Fatima Fouré - 02 31 95 52 00
Actions payantes : Cécile Guillaume - 02 31 46 91 17
Toutes autres questions : Elisabeth Marmontel - 02 31 46 98 72

professionnalisation@cariforefnormandie.fr

Quelques principes à adopter !

- Tout désistement doit être signalé afin d'attribuer la place à quelqu'un d'autre. Toute personne n'ayant pas respecté ce principe ne sera plus prioritaire pour les autres actions auxquelles elle serait inscrite.

- Une absence partielle ne donne pas lieu à une réduction des frais de participation. Toute action entamée est due entièrement.

- Toute absence non motivée par écrit sera facturée.

Focus sur quatre pôles de compétitivité : l'innovation et son impact sur les métiers et compétences

HIPPOLIA : « NTIC ET FILIÈRE ÉQUINE : UNE RÉVOLUTION EN MARCHE »

Le Mag Emploi-formation a rencontré Laurence Meunier, présidente d'Hippolia et Audrey Aussibal, directrice, afin de connaître les tendances en matière d'innovation dans la filière ainsi que les impacts qu'elles peuvent avoir sur les métiers et compétences.

Pouvez-vous nous préciser le périmètre d'intervention d'Hippolia ?
Hippolia constitue l'unique pôle de compétitivité dédié à la filière équine en France. Il réunit plus de 180 membres. Si la filière équine englobe tous les acteurs qui évoluent de près ou de loin autour du cheval, le périmètre d'action du pôle Hippolia est quant à lui concentré autour des entreprises industrielles et de services. Il s'agit ainsi des entreprises qui ne sont pas en contact direct avec le cheval mais qui proposent un ensemble de produits et services innovants dans les domaines suivants :

- Santé, hygiène et soins
- Alimentation
- Equipement du cheval
- Infrastructure
- Transport
- Conseils et services

Quelles sont les principales tendances en matière d'innovation dans la filière ?
Hippolia focalise ses actions autour de trois thématiques prioritaires et porteuses d'un fort potentiel d'innovation :

- la santé et la performance du cheval ;
- les matériaux ;
- les technologies de l'information et de la communication (TIC).

On note aujourd'hui l'importance des projets liés aux TIC : environ 200 projets émergent par an dont plus de 50 % sont liés aux NTIC. Et plus précisément, dix des vingts projets labellisés en 2016 portent sur cette thématique.

Ces projets innovants ont-ils un impact sur les métiers de la filière équine ?
Les innovations en lien avec les domaines de la santé et des matériaux ont peu d'impact sur les métiers et compétences de la filière. Par contre les innovations en matière de NTIC, et plus précisément tout ce qui a trait aux objets connectés auront un impact fort sur la filière. Ces projets débouchent régulièrement sur la création d'entreprises développant des produits au service de la filière. Ces produits constituent une vraie révolution pour les professionnels du cheval et c'est toute la chaîne de production du cheval qui va être impactée par les NTIC !

Pour le moment nous sommes en amont de cette transition. Il y a encore peu d'outils disponibles donc peu d'utilisateurs mais dans les deux ans l'offre en objets connectés spécifiques au monde du cheval sera effective sur le marché, avec notamment tout un ensemble d'applications et de nouveaux outils concernant la santé et le bien-être du cheval. Exemples : la couverture connectée / un outil de gestion du temps passé dans les box / la gestion de la consommation d'eau avec des abreuvoirs connectés / l'automatisation de l'alimentation du cheval, etc.

Les objets connectés vont permettre d'automatiser certaines tâches et ainsi libérer du temps aux professionnels travaillant auprès des chevaux (éleveurs, entraîneurs, cavaliers, soigneurs, etc.) leur permettant ainsi de se recentrer sur la valeur ajoutée à apporter à l'animal, sur les tâches les plus importantes. Exemples d'impact sur des métiers :

- l'entraîneur pourra équiper le cheval de capteurs permettant de relayer le ressenti du cheval et ainsi adapter son entraînement ;
- via des objets connectés le suivi médical du cheval par le vétérinaire pourra se faire en temps réel et non plus à un temps T.

Le cœur de métier des différents professionnels du cheval va rester mais des compétences techniques seront nécessaires pour programmer et gérer ces nouveaux outils et se les approprier au mieux.

Et en amont des professionnels du cheval, au niveau de la recherche et de la conception de ces objets, des besoins en compétences ont-ils été repérés ?
La R&D se développe au sein des entreprises de la filière équine qui recherchent fréquemment des profils diplômés « plus plus » de type ingénieur de production ou ingénieur en bureau d'études.

Sur les NTIC, des métiers sont en tension dans la filière (mais dans d'autres aussi) : il s'agit de métiers touchant l'activité du web avec des besoins en développeur web, développeur d'algorithmes, développeurs d'applications et de logiciels et également en web designers.

En conclusion

Depuis deux ans il y a un réel engouement pour les objets connectés en lien avec le cheval mais cet enthousiasme ne vient pas directement des professionnels du terrain : c'est une offre qui leur est faite.

La « révolution » annoncée avec l'arrivée des objets connectés dans les métiers du cheval n'en est qu'aux prémices et il est difficile à l'heure actuelle d'en anticiper totalement les impacts.

Dans tous les cas, selon la présidente du pôle Hippolia, « l'évolution liée au numérique ne pourra impacter la filière équine normande que si l'accès internet est généralisé à l'ensemble du territoire ».

*Hélène **Rammant***

MOV'EO : « L'INNOVATION : VECTEUR D'ATTRACTIVITÉ DANS LA FILIÈRE AUTOMOBILE »

Interview de
Damaris Levi-Miller,
chargée de mission
Normandie
Pôle de compétitivité
Mov'eo

Quels sont le rôle et le champ d'intervention du pôle de compétitivité Mov'eo ?

Mov'eo est le pôle de compétitivité de référence en R&D Mobilité et Automobile. Mov'eo compte 78 membres en Normandie et 214 en Ile-de-France : des grandes entreprises, PME, centres de recherche et de formation, laboratoires, institutions, collectivités et des membres académiques.

Les missions du pôle sont de générer des projets collaboratifs de R&D, d'ancrer et développer les activités de recherche sur les territoires et d'accompagner la mise sur le marché des innovations des adhérents.

Mov'eo a cinq domaines d'activités stratégiques pour les projets R&D collaboratifs :

- solutions de mobilité intelligente ;
- sécurité des usagers de la route ;
- véhicules innovants ; et stockage d'énergie ;
- chaînes de traction et gestion de l'énergie;
- matériaux, manufacturing et systèmes.

Chaque domaine a un comité de pilotage composé de quinze à vingt experts qui examine les projets.

A ce jour, 405 projets de R&D ont été labellisés par Mov'Eo.

Mov'Eo a quatre outils transversaux complémentaires :

- Mov'eo PME
- Mov'eo international
- Mov'eo Intelligence économique
- Mov'eo Compétences.

En tant que référente pour les compétences, pouvez-vous nous présenter le plan compétences ?

Le plan compétences s'articule autour de cinq axes :
Axe 1 : Accompagner les projets structurants de Mov'eo dans leur composante compétence.
Axe 2 : Mettre en réseau les acteurs des entreprises et des établissements de formation.
Axe 3 : Contribuer au développement et à la création de formations initiales et continues.
Axe 4 : Promouvoir les métiers de la mobilité et leurs formations.
Axe 5 : Réaliser une cartographie des formations et des compétences.

En 2016, un rapprochement a eu lieu entre le plan Compétences Mov'eo et la PFA, Filière Automobile & Mobilités. Nous avons notamment participé à l'élaboration du projet « ACE » porté par la PFA, dont l'objectif est d'accompagner les entreprises de la filière automobile et notamment leurs besoins en compétences et emplois.

Comment cela se traduit-il concrètement ?

En 2015, nous avons établi une cartographie des formations existantes dans l'enseignement supérieur au niveau national. Il en est ressorti qu'une quarantaine de formations manquait, notamment autour du véhicule autonome, de son infrastructure et de sa recharge. Cette étude validée par l'ensemble des équipementiers et constructeurs français a permis d'identifier les compétences clés, les types de profils et de formations et les besoins en ressources humaines. Des nouveaux métiers vont notamment apparaître ou du moins s'adapter à l'automobile comme la cybersécurité pour les véhicules connectés, le traitement de nouveaux matériaux biosourcés avec par exemple la création de tableau de bord en lin, etc.
Concrètement, à travers le projet « ACE », Mov'eo aux côtés de l'Aria Normandie :

- propose de l'ingénierie de formation en aidant les membres à construire leur formation que ce soit en formation initiale, continue ou via les Mooc ;
- participe à la création du Campus Métiers Qualification Propulsion Normandie ;
- favorise le recrutement de doctorants par les PME, via la mise à disposition d'un stand au salon « PhD Talent Carrer Fair », seul salon dédié au recrutement des docteurs ;
- travaille à redorer l'image des métiers de l'automobile et mise sur l'attractivité de ce secteur porteur et très innovant. (cf. Mise en ligne du site des métiers de la Filière Automobile & Mobilités - http://www.planeteautomobile.com/).

Le rôle principal du pôle compétences Mov'eo est de faire le lien entre le monde de la formation et celui de l'entreprise.

*Malyka **Déméautis***

NOV@LOG : « L'INGÉNIERIE ET L'OPTIMISATION DES FLUX : DES COMPÉTENCES STRATÉGIQUES »

Entretien réalisé auprès de Philippe Deysine, délégué général de Nov@log

Quel est le champ d'intervention du pôle de compétitivité Nov@log ?

Le pôle de compétitivité Nov@log a pour objet d'accompagner le développement de la compétitivité des entreprises de la logistique et de la *supply chain*. Il couvre le territoire des régions Normandie et Ile-de-France qui partagent un destin logistique commun et complémentaire : corridor d'échanges et espace de transformations industrielles pour la Normandie, point d'arrivée et de départ des flux d'approvisionnement et de reprise des biens pour l'Ile-de-France. Le pôle inscrit en outre ses activités dans le cadre de développement de la vallée de la Seine qui constituera un vaste marché autour de la future première mégapole européenne.
Le pôle compte 120 adhérents dont quelques groupes importants et un grand nombre de petites et moyennes entreprises (PME) et start-up, auxquels sont associés le monde de la recherche académique, la Région Normandie et de grandes collectivités (Communauté de l'agglomération havraise, métropole de Rouen, Paris, EPA de Sénart …).

Nov@log organise son activité autour de quatre domaines d'actions stratégiques :

- compétitivité logistique et *supply chain* des filières industrielles ;
- logistique dématérialisée, interopérabilité et traçabilité des flux ;
- logistique durable et cycle de vie des produits ;
- systèmes et infrastructures de transport multimodal.

Dans le secteur, quelles sont les principales innovations actuellement repérées ?

Le secteur de la logistique connaît des mutations rapides et importantes en lien notamment avec les possibilités offertes par les technologies du numérique qui rendent possibles de multiples formes d'interaction entre les acteurs logistiques et la nécessité stratégique d'optimiser la gestion des flux de produits dans des environnements à changements rapides.

L'automatisation et la cobotique

L'automatisation de tout ou partie des processus associés à la manutention logistique (dans les entrepôts notamment) est une tendance qui se généralise. Toutefois son coût est élevé et c'est un système souvent peu flexible dans des environnements changeants, qualité nécessaire dans le domaine de la logistique. La généralisation de la robotique (et sa rentabilité) dans le secteur logistique est davantage adaptée à l'industrie (pour la fabrication de séries volumineuses) que dans les activités prestataires.
L'automatisation a donné naissance à la cobotique (ou robotique coopérative centrée sur l'utilisateur) consistant à produire des robots assistant l'homme, dans le but de l'exonérer des tâches pénibles. La cobotique se conçoit comme la mise en œuvre de robots conçus pour une interaction directe avec un opérateur humain, dans un espace de travail partagé. Ainsi les personnels peuvent être affectés à des tâches plus nobles ou à plus forte valeur ajoutée. La cobotique est un phénomène récent et qui se développe encore relativement lentement.

Le pilotage de la chaine logistique

Le pilotage de la chaîne logistique par l'ingénierie et la conception des trajets des flux logistiques (organisateurs du transport), via une intermédiation de la prestation logistique constitue la véritable mutation et le véritable enjeu du développement de ce secteur. C'est une activité sophistiquée (calculs de coûts minimaux en fonction des capacités logistiques des opérateurs, etc.) et hautement stratégique qui se place de plus en plus au cœur de la création de valeur. La compétitivité des flux devenant un

paramètre majeur de la viabilité des nouveaux projets sur le plan économique, technique, humain et organisationnel, cette activité jusqu'alors fréquemment prise en charge par des organisateurs « physiques » via le réseau interpersonnel cède peu à peu la place à de nouveaux modes.

L'impact du numérique : La logistique constitue un

terrain d'application des technologies du *big data*. L'impact du numérique est notable et pourrait déclencher d'importantes mutations dans certains métiers.

La mutualisation et la massification

La mutualisation et la massification concernent plus de la moitié des projets du pôle de compétitivité. Ce sont les deux maîtres mots de l'évolution du secteur de la logistique en cours et une tendance de fond car elle répond à une préoccupation globale de meilleure utilisation des moyens. Cette tendance revêt différentes formes selon l'objet adressé :

- la mutualisation des catalogues de formation des entreprises via des plates-formes numériques pour faciliter la mobilité permanente des personnels ;
- la constitution de plate-forme de médiation et de mutualisation des moyens logistiques (gestion de capacités d'entrepôts, etc.) permettant d'optimiser les espaces et les temps inutilisés (la logistique est un secteur où les marges sont faibles et où les volumes font la valeur) ;
- le « co-colisage » : consistant à transférer une partie de l'activité de livraison de colis aux particuliers circulant dans un véhicule ;
- la distribution urbaine : dans le cadre de circuits très courts et pour répondre à une nécessité de grande réactivité face à un marché de la distribution « à la demande » ou « à la volée ».

Quels sont ou seront les impacts de ces innovations sur l'évolution des métiers et sur les besoins en compétences ?

Les métiers de la manutention, à faible valeur ajoutée et relativement peu délocalisables ne devraient pas connaître d'évolution notable. Les risques de délocalisation ne sont toutefois pas inexistants dans des zones moyennement éloignées, à la faveur de réglementations avantageuses.

L'impact de l'automatisation dans les entrepôts (qui est une tendance lourde) a un impact sur l'emploi mais sa généralisation est lente notamment chez les prestataires qui ont besoin d'une grande flexibilité. Au mieux, la cobotique peut induire un transfert des compétences de certains professionnels vers des tâches moins contraignantes du processus. Par exemple, les caristes évoluant vers la préparation de commandes (parfois sophistiquées) dans les entrepôts entièrement automatisés.

En revanche, les besoins porteront de plus en plus vers les métiers correspondant aux fonctions d'organisation, de planification et d'optimisation en réponse à la montée en puissance des activités d'ingénierie des flux. Ces fonctions sont aujourd'hui à la pointe du développement du secteur de la logistique mais sont néanmoins susceptibles d'être délocalisées.

Les métiers d'intermédiaires des transports (transitaires, commissionnaires) pourraient connaître des transformations notables, la mise en relation numérique des différents acteurs pouvant être effectuée désormais directement par les commanditaires que sont les fabricants des produits ou les distributeurs.

Avez-vous déjà repéré une nécessité d'adaptation de certaines formations ou filières de formation ?

Nov@log soutient notamment les formations de l'enseignement supérieur qui proposent des éléments sur l'activité logistique. A titre d'illustration, l'Ecole supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction (ESITC) de Caen intègre des modules de logistique aux modèles numériques d'élaboration des bâtiments (*Building information modeling* – BIM).

Guillaume ***Folléa***

COSMETIC VALLEY : « LA GESTION DES COMPÉTENCES AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT »

Propos recueillis auprès de Soline Godet de Cosmetic Valley et de Sébastien Odon de la Maison des entreprises et de l'emploi de l'agglomération chartraine

Quel est le champ d'intervention de Cosmetic Valley ?

La Cosmetic Valley a pour mission le développement de la filière cosmétique et parfumerie en France. Elle a été labellisée « Pôle de compétitivité » par le Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des territoires (CIACT) du 12 juillet 2005. Elle est aujourd'hui le premier centre de ressources mondial de la parfumerie-cosmétique et contribue au développement de la filière cosmétique.

Avec le soutien des collectivités territoriales, la Cosmetic Valley anime un réseau d'entreprises, de centres de recherche et d'établissements de formation engagés dans une démarche partenariale autour d'une dynamique d'innovation et de conquête des marchés internationaux. Le pôle de compétitivité regroupe les grandes marques de la parfumerie-cosmétique mais également les entreprises travaillant sur les ingrédients, les tests et le packaging.

Dans le secteur, quelles sont les principales innovations actuellement repérées ?

Les innovations sont nombreuses dans le secteur et touchent plusieurs domaines, des matières premières (sourcing, transformation) jusqu'au packaging (encre électronique), en passant par les technologies de réalité augmentée ou la beauté connectée.

L'innovation réside également et largement dans la mise en œuvre de technologies au service de l'amélioration de la productivité sur les chaînes de production, telles que la numérisation et l'automatisation des opérations.

Toutefois, 80 % des entreprises de la filière sont des petites et moyennes entreprises (PME) et les évolutions se font à des rythmes différents. Des opérations manuelles subsistent encore dans les plus petites structures dont les sous-traitants.

Le Pôle de compétitivité coordonne un projet de plate-forme de e-commerce pour aider les petites et moyennes entreprises à commercialiser leurs produits finis et organise chaque année le salon international Cosmetic 360 à Paris (Louvre), véritable vitrine de l'innovation dans le secteur.

Quels sont ou seront les impacts de ces innovations sur l'évolution des métiers et sur les besoins en compétences ?

Les métiers d'ouvriers et de techniciens sont et seront les plus impactés par les évolutions technologiques. Ils représentent 90 % des effectifs de l'industrie cosmétique. Un travail important est attendu sur la montée en compétences en lien avec l'automatisation et la transition numérique et le déploiement de la nouvelle usine du futur.

Des besoins de recrutement se font-ils déjà sentir ? Si oui, sur quels types de profils ?

Les projections d'emploi sont très positives à horizon 2025 quelle que soit la conjoncture et pour l'ensemble des emplois. Le marché de la cosmétique est en croissance régulière et la « caution » du made in France en fait un secteur très peu délocalisable.

On distingue trois grandes catégories de professionnels.

- Les opérateurs de production constitués en majeure partie d'individus faiblement diplômés, souvent des femmes et très largement employés en intérim. Leurs effectifs sont en baisse régulière depuis de nombreuses années et continueront de l'être. Néanmoins, les volumes de recrutements restent significatifs.
- Les conducteurs de ligne connaissent une croissance régulière de leurs effectifs. Les problématiques de recrutement ne relèvent pas tant du diplôme et du niveau de qualification que de l'adéquation des compétences

avec les besoins des entreprises. La question de l'identification des compétences de base (polyvalence, autonomie, agilité, autocontrôle) constitue un des principaux enjeux du recrutement. Ces métiers, transposables à d'autres secteurs comme la pharmacie et l'agroalimentaire connaissent une concurrence intersectorielle rendant nécessaire la définition concertée d'un « langage commun ».
- Les techniciens (maintenance ou laboratoire) voient leurs effectifs augmenter de manière significative. Le recrutement se fait ici sur le niveau de qualification (supérieur au baccalauréat) mais il s'observe un déficit de candidats lié en partie à un défaut d'attractivité de ces métiers. Certaines grandes entreprises ont intégré une agence d'intérim en leur sein (cf. Guerlain à Chartres).
- Les emplois d'ingénieurs et cadres enfin sont marqués par une forte croissance de leurs effectifs et sont soumis à une problématique de renouvellement de leur population qui implique de renforcer le rapprochement entre l'industrie cosmétique et les écoles de formation.

Avez-vous déjà repéré une nécessité d'adaptation de certaines formations ou filières de formation ?

L'offre de formation existe et apparaît satisfaisante en termes de volumes. Les besoins se font avant tout sentir sur la question de la montée en compétences des salariés, notamment des opérateurs de production. Les entreprises semblent ne pas avoir encore trouvé la bonne clé d'entrée (le bon profil) au-delà de la seule question du diplôme. Il apparaît que les solutions de formation « sur-mesure » soient les plus adaptées pour certains métiers de la production.

Par ailleurs, les technologies et les process évoluent rapidement et l'appareil de formation doit être en capacité d'y réagir en maintenant un lien permanent avec le secteur.

La Maison des entreprises et de l'emploi de l'agglomération chartraine en collaboration avec la Cosmetic Valley a mis en œuvre, à la suite d'une étude réalisée sur le sujet de l'emploi et des compétences, un comité d'action emploi compétences parfum-cosmétique réunissant les entreprises, les organismes de formation et les acteurs de l'emploi. Ce comité a pour objectif de favoriser l'émergence d'initiatives pour améliorer les performances Ressources Humaines des entreprises du pôle en construisant des solutions de gestion des compétences, de formation et de communication.

Guillaume ***Folléa***

Les premières rencontres de l'Orientation en Normandie :

Une journée **POUR** les **professionnels** **PAR** les professionnels

Les premières rencontres de l'Orientation en Normandie se sont tenues le 23 mars 2017 dans les locaux de la Région, sur le site de Rouen.

Ces premières rencontres ont été initiées par la Région Normandie, en charge de la coordination des acteurs de l'orientation en Normandie (SPRO).

Au programme : le message de David Margueritte, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation et de l'apprentissage, pour donner un cap aux rencontres, des témoignages pour donner à voir, des ateliers pour travailler ensemble et enfin André Chauvet, grand témoin pour aider à donner du sens puis échanger sur des perspectives possibles avec Joëlle Quillien, directrice de la stratégie, de l'orientation et de l'apprentissage!

Elles ont été le fruit d'un groupe projet, de l'implication d'un groupe d'animateurs et de la contribution des personnes présentes !

Le temps des rencontres, l'hémicycle est devenu « agora », les intervenants au centre, entourés de l'ensemble des participants. « Cet évènement dans ce lieu met l'accent sur notre rôle " démocratique ", citoyen, social ».

UN OBJECTIF À CES RENCONTRES : MIEUX COOPÉRER ENTRE RÉSEAUX POUR UN SERVICE AU PUBLIC DE QUALITÉ HARMONISÉ SUR LES TERRITOIRES

Avec 22 territoires, 15 réseaux et structures en présence, ces rencontres étaient axées sur la coopération, l'articulation entre les différents partenaires des territoires.
220 professionnels se sont retrouvés. Ils étaient conseillers, directeurs, responsables d'activité, de service, chargés de mission, chefs de projets, informateurs, coordonnateurs… en provenance des missions locales, des CIO, des Cap emploi, de Pôle emploi, des chambres de commerce et d'industrie… Tous les réseaux et structures du SPRO étaient là !

UNE JOURNÉE « TOUS » TERRAINS

Des témoignages et une table ronde ont permis de mettre en lumière chacun des cinq départements normands et des professionnels issus, à chaque reprise, de différents réseaux.
Les témoins parlaient de leur expérience propre. Les exemples relatés étaient pour certains innovants, pour d'autres plus classiques. Leur point commun : des professionnels de différentes structures avaient choisi d'articuler leurs pratiques pour mieux servir leurs publics et aussi mieux se connaître.

UNE JOURNÉE POUR TRAVAILLER ENSEMBLE

Les participants aux rencontres se sont répartis en douze ateliers organisés selon quatre thèmes différents et selon un principe de mixité des professionnels en fonction de leur structure et territoire de provenance. Les thèmes sous forme d'objectifs :

- assurer le continuum au sein du SPRO normand ;
- favoriser l'autonomie des publics ;
- s'approprier les données socio-économiques de son territoire en tant que professionnel ;
- innover dans le domaine de l'orientation.

Dans chacun des ateliers, un rapide diagnostic pour repérer les écarts par rapport à l'objectif et une réflexion en trois points pour réduire les écarts : « on continue », « on tente », « on arrête ».
Des productions affichées le jour même, comme autant de pistes pour les décideurs régionaux !

UNE MÉTHODOLOGIE BASÉE SUR LE COLLECTIF ET LA CO-CONSTRUCTION

Les animateurs des ateliers étaient issus des différentes structures et réseaux du SPRO.
Ils se sont préparés préalablement aux rencontres du 23 mars et ont constitué une véritable EQUIPE pour offrir aux participants des conditions de rencontre homogènes et cohérentes.

DE LA PRATIQUE À LA CONCEPTUALISATION

André Chauvet, était le « grand témoin » des rencontres. Spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement des trajectoires professionnelles, il a accepté un rôle « d'équilibriste ». Il est intervenu en seconde partie de rencontres pour restituer son analyse après avoir observé nos réalités (témoignages, productions d'ateliers…).

UN INVITÉ-SURPRISE : LA TROUPE DE THÉÂTRE ACID KOSTIC

Le jeu et le rire pour participer à créer du lien, de la convivialité, de la prise de distance…

UN BILAN SANS ÉQUIVOQUE : DES RENCONTRES APPRÉCIÉES PAR LES PARTICIPANTS ET LES ORGANISATEURS

71 personnes ont répondu au questionnaire d'appréciation. 95 % des personnes étaient satisfaites du programme proposé et la manifestation a répondu aux attentes de 90 % des participants.

« Echanges riches et esprit positif et humain. Très engageant et motivant. Bravo pour l'innovation ! » « Une belle volonté d'innovation. Un beau travail d'équipe et de collaboration. Bravo à tous » ; « Journée très enrichissante… Interventions très pertinentes » ; « Merci pour l'accueil et les échanges »

Quelques-unes des conclusions des ateliers :

« On tente » :
- Une animation territoriale structurée à l'échelon régional et à l'échelon local
- L'obtention de moyens financiers pour soutenir les initiatives du SPRO avec des objectifs, un échéancier, une équipe
- Une plateforme pour valoriser le SPRO (un espace collaboratif, un catalogue des initiatives qui peut être virtuel sur un même portail, une carte de visite des professionnels, un guide des différentes structures) / Cellule ou plateforme de convergence qui permettrait un 1er niveau de culture socio-économique et pourrait réorienter vers le bon interlocuteur pour plus d'expertise (site web qui regroupe les infos, données récentes, découpage territorial fin, adéquation entre l'offre et la formation, homogénéisation de la collecte et de l'exploitation des données)
- La vulgarisation de l'information socioéconomique, le même vocabulaire (Carif-Oref pour traiter l'information adaptée aux structures)
- Le développement de la professionnalisation sur la connaissance des outils socioéconomiques
- Un outillage plus lisible sur le CEP
- Le développement de l'immersion, de la mise en pratique, de la pérennité des chantiers d'insertion
- Le développement des outils numériques pour attirer le public serious game ; des recherches pertinentes sur internet ; la réduction de la fracture numérique
- L'évaluation par les partenaires, par les publics
- ….

« On continue » :
- Le travail sur la posture (ne pas faire à la place du jeune ; encourager - y croire ; faire monter en compétences ; travailler à la mobilisation du projet - retrouver confiance en eux)
- Le collectif (la garantie jeune - favoriser la mixité du public, les ateliers collectifs de recherche d'emploi, les ateliers d'estime de soi, la confiance en soi
- La rencontre directe (les dispositifs comme l'immersion, les enquêtes métiers, les visites d'entreprise, forum…, les emplois aidés, les expériences de terrain, l'IAE ; favoriser leur envie de découverte (projet de création d'une association d'un évènement)
- Le travail en réseau - Projet en commun - Partage des pratiques (le travail en partenariat pour organiser des évènements / la mise en commun des acteurs)
- La poursuite de la professionnalisation des acteurs
- La préservation des identités de chaque structure
- Des outils de données socio-économiques qui fonctionnent (Insee, chambres consulaires, Pôle emploi, CarifOref, Université, Onisep, CIDJ)
- Des informations locales (presse, communauté d'agglo)
- …

« On arrête » :
- Les blocages institutionnels
- Le cloisonnement géographique et la vision parcellaire de la réalité du terrain
- Le mille-feuilles des dispositifs/La multiplication des dispositifs - de vouloir mettre des gens dans les cases/de morceler, multiplier, complexifier les dispositifs
- La surcharge administrative
- La prescription, la pression, la normalisation, le jugement, découper un cheminement
- …

*Elisabeth **Marmontel***

+ INFOS

Retrouvez tous les moments et les productions de ces rencontres ainsi que l'évaluation complète avant l'été sur le site de la Région https://formation.normandie.fr/rubrique/orientation et du Carif Oref de Normandie http://www.cariforefnormandie.fr/

Les **jeunes** en **emploi d'avenir** en Normandie

Profil des bénéficiaires et retours d'expérience des jeunes Normands présents dans le dispositif « emploi d'avenir » en 2015 et 2016.

Les emplois d'avenir créés suite à la loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.
Les emplois d'avenir sont développés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables : filières vertes et numériques, secteur social et médico-social, secteur des aides à la personne, secteur de l'animation et des loisirs, tourisme, etc.
En France, 231 000 jeunes sont entrés dans le dispositif entre 2012 et 2016.
L'aide de l'État est de 75 % du Smic pour les employeurs du secteur non-marchand et de 35 % du Smic pour les employeurs du secteur marchand.
En contrepartie, les employeurs de jeunes en emploi d'avenir ont des engagements à honorer :
- en termes d'accompagnement du jeune : en effet, un tuteur doit être désigné par la structure. Il est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune dans l'exercice de son emploi.
- en matière de formation du jeune : la formation constitue une obligation légale pour un employeur d'un jeune recruté en emploi d'avenir.
En fonction du poste proposé et des besoins du jeune pour la réalisation de son projet, plusieurs types de formation peuvent être envisagés : remise à niveau ou acquisition des savoirs de base, adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation préqualifiante, formation qualifiante.

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DES EMPLOIS D'AVENIR EN NORMANDIE

L'analyse du fichier administratif des 4 059 jeunes Normands qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 a permis de réaliser un état des lieux sur le profil des bénéficiaires des emplois d'avenir normands.

Ainsi, la mobilisation des structures du secteur non marchand a été réelle et les jeunes peu ou pas diplômés ont eu accès en priorité au dispositif. Les jeunes résidents en quartier prioritaire (QPV ou ZRR), l'un des publics cibles du dispositif, ont eu davantage accès aux emplois d'avenir que ceux résidant en dehors de ces zones.

Les emplois d'avenir ont bénéficié plus spécifiquement aux jeunes éloignés de l'emploi même si la part des jeunes inscrits depuis plus d'un an s'est avérée plus faible que celle des jeunes inscrits depuis moins de douze mois.

Les parts de jeunes reconnus travailleurs handicapés parmi ceux qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 sont de 3,5 % dans le secteur marchand et 3,2 % dans le secteur non marchand. Ces proportions sont inférieures à la part des travailleurs handicapés dans l'emploi total : 3,6 % dans le secteur privé et 4,9 % dans le secteur public. Néanmoins, cet écart peut être nuancé par le fait que les jeunes sont sous-représentés parmi l'ensemble des travailleurs handicapés, dont près de la moitié ont 50 ans ou plus.

Guy Vuilhorgne
Responsable du pôle Production et Maintenance depuis six ans
Entreprise Polykote
Impression d'emballages de grande consommation ou contre-collage de matériaux destinés à l'isolation
47 salariés
Gournay-en-Bray (76)
Mission locale du Talou

L'entreprise Polykote, située en Seine-Maritime, a recours au dispositif « emploi d'avenir » depuis de nombreuses années. Mme Bordereau, directrice générale adjointe, est convaincue du bienfondé de ce dispositif. En 2013, un besoin de conducteur de machine d'impression Héliogravure se fait sentir. Mme Bordereau, se tourne alors vers la Mission locale du Talou. Valérie Brunet, conseillère Mission locale, lui envoie alors le CV et la lettre de motivation d'un candidat, qui retient aussitôt l'attention de Mme Bordereau et M. Vuilhorgne. Il s'agit de M. Arnaud Diologeant, qui semble très motivé et plein d'ardeur malgré une formation initiale de charpentier.

Arnaud se voit proposer un CDD de trois ans. M. Vuilhorgne, son tuteur, se charge de le former afin qu'il devienne un opérateur aguerri. Arnaud entreprend tout d'abord une formation sur le terrain avec un opérateur confirmé. Très vite, il intègre un poste d'opérateur débutant, seul devant sa machine.

S'ensuit, deux formations, le Caces Nacelle et un CQP Imprimeur héliogravure avec l'organisme 5IConseil, qu'Arnaud obtient très facilement. Le CQP valide non seulement ses compétences, son appétence pour son poste et ses missions, mais aussi la volonté de progresser et de se former. Suite à cette formation, lui sera proposé un nouveau poste d'opérateur sur une machine Hélio non plus de quatre couleurs mais de huit couleurs. Il se retrouve de nouveau en doublon pour appréhender ses nouvelles fonctions. Son binôme part à la retraite. Un poste d'opérateur en CDI lui est alors proposé, récompense de sa forte implication dans l'entreprise.

Cette belle réussite d'intégration d'un jeune en emploi d'avenir n'aurait pu se réaliser sans le soutien et le suivi de la conseillère Mission locale. Cette dernière organisait fréquemment des réunions avec Arnaud et M. Vuilhorgne au sein de l'entreprise. M. Vuilhorgne insiste sur le rôle important de la Mission locale d'orienter ces jeunes et sur l'utilité de faire intervenir les entreprises au sein des Missions locales pour susciter des vocations.

RETOUR D'EXPÉRIENCE DES BÉNÉFICIAIRES DES EMPLOIS D'AVENIR EN NORMANDIE

Une enquête spécifique a également été mise en œuvre afin de pouvoir rendre compte d'éléments d'évaluation en matière de formation, d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de développement personnel. Cette enquête réalisée au cours du second semestre de l'année 2016 s'est appuyée sur les jeunes en emploi d'avenir présents dans le fichier administratif, qui occupaient toujours leur emploi d'avenir en septembre 2016 (base d'enquête). De nombreux jeunes en CDD d'un an dans le fichier administratif analysé précédemment ne font pas partie de la base d'enquête. Au total, ce sont près de 200 questions qui ont été posées via un questionnaire internet ou par téléphone à des jeunes ayant souscrit ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015. Plus de 500 jeunes Normands en emploi d'avenir ont répondu à cette enquête (sur les 1 804 de la base d'enquête).

Globalement, le retour des jeunes interrogés vis-à-vis du dispositif est bon : près de la moitié sont globalement très satisfaits de leur emploi d'avenir. De manière spontanée, lorsque l'on demande au jeune de résumer en trois mots son expérience, un septième des jeunes sont insatisfaits. Néanmoins, une analyse sur l'ensemble des réponses aux diverses questions fait apparaître un taux d'insatisfaction global de seulement un dixième.

En matière d'accompagnement, près d'un quart des jeunes déclare ne pas avoir de tuteur au sens strict du terme. En outre, plus d'un quart des jeunes déclare qu'aucune action de formation n'est prévue.

Les actions de formation et d'accompagnement impactent différemment l'insatisfaction des jeunes interrogés. Les jeunes ont 6,8 fois plus de chances d'être satisfaits lorsqu'ils déclarent avoir suivi une formation ou qu'une formation est prévue. Les jeunes qui déclarent avoir un tuteur ont 1,8 fois moins de chances d'être insatisfaits.

Retrouvez l'étude sur le site de la Direccte de Normandie

Pierre-Hugo Delos
24 ans / Cambremer (14) / Mission locale de Honfleur

A 19 ans, après deux tentatives pour obtenir son baccalauréat, Pierre-Hugo Delos se retrouve sans qualification et sans projet professionnel. Pour autant, il est intéressé par deux secteurs d'activité très différents, les pompes funèbres et l'animation.
Inscrit à la Mission locale de Honfleur, il est dirigé vers une plateforme de réorientation à Lisieux. Il effectue deux stages dans des entreprises de pompes funèbres mais son souhait est de trouver un emploi. Sa conseillère lui présente alors le dispositif « emploi d'avenir ». A 20 ans, il saisit sa chance et intègre, pour une durée de trois ans, un emploi d'avenir au sein de l'école primaire d'Equemeauville en tant qu'animateur périscolaire. Dès son arrivée, il s'épanouit et s'investit dans son travail en créant, entre autres, un atelier scientifique. Cet emploi lui apprend la patience, l'écoute et l'ouverture aux autres.
Au bout d'un an, sa tutrice, la directrice de l'école primaire et Virginie, sa conseillère Mission locale lui proposent de passer un CQP Animateur périscolaire à l'Infrep de Touques. Il l'obtient et se professionnalise en devenant coordonnateur des activités périscolaires au sein de l'école.
Quelques mois avant la fin de son CDD, lui est proposé d'allonger la durée de son emploi d'avenir de sept mois pour suivre une formation BPJEPS Loisirs tous publics (diplôme d'Etat) à l'UFCV de Caen. En décembre 2016, il obtient son diplôme qui le légitime dans ce métier de l'animation.
A l'heure du bilan, Pierre-Hugo est reconnaissant de la confiance accordée par sa tutrice et sa conseillère et du soutien de la Région Normandie et de la commune d'Equemauville pour la prise en charge de ses deux formations. Et il vient d'obtenir un CDD d'un an à la mairie de Touques en tant que coordonnateur des affaires scolaires et périscolaires. En parallèle, il sera prochainement juré du CQP Animateur périscolaire proposé à l'Infrep d'Hérouville-Saint-Clair. Signe de son parcours exemplaire, il a également été parrainé par la sous-préfète de l'arrondissement de Lisieux dans le cadre de son contrat « emploi d'avenir ».

*Céline **Leroy***
*Christèle **Rébillon***

EVENEMENT

UN NOUVEAU CHARGÉ DE MISSION RÉGIONAL DE L'ANLCI

Eudes de Morel, ancien responsable du service emploi formation insertion de la Direccte vient d'être nommé chargé de mission emploi, cohésion sociale, jeunesse et sports et lutte contre l'illettrisme au sein de la Préfecture de la région Normandie.
Il assure désormais le lien avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme en Normandie, dans le prolongement du portage assuré également auparavant par le Sgar sur le territoire de l'ex Haute-Normandie. Il remplace Marie-José Lefebvre qui assurait cette fonction pour l'ANLCI au sein du Carif-Oref sur l'ex territoire bas-normand. La lutte contre l'illettrisme reste un domaine d'expertise exercé au sein du Carif-Oref de Normandie qui assurera un appui technique au nouveau chargé de mission régional en tant que centre de ressources illettrisme.

EN NORMANDIE, UN RÉSEAU D'ENTREPRISES SE MOBILISE AUTOUR DU HANDICAP

A l'initiative de l'Agefiph, le Réseau des référents du handicap (RRH) regroupe depuis 2013 une soixantaine d'entreprises normandes qui s'impliquent pour l'emploi des personnes handicapées.

L'objectif du réseau est :
- de constituer un lieu d'échange sur les expériences, les pratiques entre représentants d'entreprises partageant des problématiques communes dans le champ du handicap ;

- de développer et mutualiser connaissances et compétences sur le thème du handicap ;

- de réfléchir aux ressources nécessaires pour entreprendre des actions concrètes dans ce domaine (communication, recrutement, gestion de carrières, formation, maintien dans l'emploi…).

Des animations sont également proposées (forums, actions de sensibilisation…) dans lesquelles le RRH est partie prenante. L'Agefiph organisait ainsi la seconde édition du « Challenge Diversité » le 8 juin 2017, à Caen. Il s'agissait d'aider les entreprises à reconsidérer leur perception du handicap à travers des ateliers sportifs mobilisant chefs d'entreprise, salariés et managers.

Réseau des Référents Handicap

En savoir plus :
Herveline Dumon (02.32.81.52.91)

agefiph

30, rue Henri Gadeau de Kerville
76107 Rouen cedex 1
Tél : 0 800 11 10 09

Délégué régional : M. Pierre Privat

« L'ILLETTRISME, PARLONS-EN ! » :

UNE EXPO-QUIZ ORIGINALE POUR SENSIBILISER À LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Le Centre ressources illettrisme (Cri) de Normandie met à disposition des acteurs normands l'expo-quiz « L'illettrisme, parlons-en ! » réalisée par l'association Aime - Le moutard en partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

L'acquisition de cet outil a été rendue possible grâce au don réalisé par le Rotary club de Caen. Il a vocation à circuler sur l'ensemble du territoire normand pour sensibiliser à la lutte contre l'illettrisme.

Pour faciliter l'utilisation de l'expo-quiz, le Cri a organisé le 2 février dernier un temps de prise en main à Rouen et à Caen. Quinze participants ont ainsi pu suivre l'animation proposée par Frédéric Touchet, spécialiste de l'ingénierie éducative et directeur de l'association Aime - Le Moutard. Si l'objectif premier de cette boîte à outils est bien d'initier des temps de débats, elle est adaptable dans de multiples contextes.

Si vous souhaitez réserver l'expo-quiz,
prenez contact avec le Centre ressources illettrisme :

à Rouen :
Jean-Philippe Mercier - jpmercier@crefor-hn.fr
à Caen :
Nathalie Riandière la Roche - nriandierelaroche@errefom.fr

OLYMPIADES DES MÉTIERS NORMANDIE 2018 : À LA CONQUÊTE DES SAVOIR-FAIRE ET DE L'EXCELLENCE

Les 45èmes finales nationales des Olympiades des Métiers se dérouleront à Caen du 28 novembre au 1er décembre 2018. Cette compétition à déclinaison régionale, nationale, européenne et internationale permet à des jeunes de tous horizons de mesurer leur savoir-faire dans une soixantaine de métiers très divers, à travers une série d'épreuves techniques liées à leur métier, réalisées en un temps limité.
Cet évènement mobilisera environ 75 000 personnes pendant trois jours : jeunes, lycéens, collégiens, demandeurs d'emploi, bénévoles, jurés, partenaires du territoire, familles...
C'est aussi l'occasion pour le public de bénéficier d'un excellent vecteur d'information, d'orientation professionnelle et de communication sur les métiers et les formations.
Aux dernières finales de Bordeaux (mars 2017), avec 27 médailles au total, la région Normandie finit première région de France. Six jeunes médaillés ont été sélectionnés au mois de mai pour intégrer l'équipe nationale et représenter la France et la Normandie à Abu-Dhabi, lors de la finale internationale d'octobre 2017.

Quelques dates clés :
- 25 Avril 2017 : lancement officiel et présentation du dispositif à l'INSA de Rouen, moment de rencontre entre les partenaires ;
- 2017 - 2018 : préparation de l'événement (Région, Cofom et partenaires) ;
- avril 2018 : sélections régionales pour la Normandie et constitution de l'équipe normande ;
- septembre 2018 : finales européennes / Euroskills à Budapest (Hongrie) ;
- du 28 novembre au 1er décembre 2018 : finales nationales à Caen (Parc des expositions), organisées par la Région Normandie (qualifications pour les Worldskills en 2019 et les Euroskills en 2020) ;
- août 2019 : finales mondiales / Worldskills à Kazan (Russie) ;
- 2020 : finales européennes / Euroskills à Graz (Autriche).

Plus d'infos sur :
https://formation.normandie.fr/rubrique/olympiades-des-metiers
https://www.normandie.fr/en-route-pour-les-olympiades-des-metiers-en-normandie-en-2018
http://www.olympiadesmetiers.fr (Finales de Bordeaux)
http://www.worldskills-france.org/

LA DICTÉE NATIONALE DU ROTARY CLUB AU SERVICE DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

58 personnes étaient présentes le samedi 28 janvier 2017 dans les locaux de l'école supérieure d'ingénieurs des travaux et de la construction (ESITC) de Caen pour la dictée organisée par le Rotary club de Caen.

Depuis trois ans, le Rotary club organise cette dictée en partenariat avec le centre de ressources illettrisme de l'Errefom.

Cette année, le bénéfice de la dictée sera affecté aux espaces faciles à lire « Lire, un peu, beaucoup... » mis en place par le réseau territoire lecture de Caen-la-mer dans différentes bibliothèques. Ces espaces sont à destination des personnes adultes les plus éloignées de la lecture et font l'objet d'actions de médiation (club lecture, rencontre d'auteurs…).

Rotary club de Caen
Avenue de la Côte de Nacre - 14000 Caen
tél. 02 31 43 42 00

LES CONFÉRENCES TERRITORIALES DE LA FORMATION EN NORMANDIE

Dans le cadre des conférences territoriales « Quelles formations pour quels emplois sur mon territoire » organisées par le Conseil Régional de Normandie, celui-ci a demandé au Carif-Oref normand (réunion du Crefor et de l'Errefom) de produire un diagnostic synthétique population – emploi – formation sur le périmètre de ces zones.
Ainsi, ce sont 23 diagnostics qui ont été réalisés, permettant de relever les forces, les fragilités et les spécificités de chaque territoire infra-régional.

Retrouver l'ensemble de ces diagnostics sur le site du Carif-Oref de normandie

A LIRE EN REGION

La Normandie en chiffres et en cartes
CCI Normandie
2017 - 61 p.

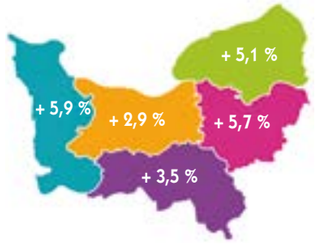
Chaque année, la CCI Normandie publie un panorama économique en partenariat avec la Préfecture de région et la Région Normandie. Les chiffres clés ainsi que de nombreuses cartes et infographies mettent en lumière les atouts de la Normandie.

http://www.ccibaseco-normandie.fr/sites/default/files/u15/2017_Pano_economique_Normandie.pdf

LES CHIFFRES DE LA CRÉATION D'ENTREPRISE EN NORMANDIE EN 2016

En Normandie, le nombre de créations d'entreprise en 2016 est de 18 112 soit une hausse de 4,7 % par rapport à 2015. Au niveau national, avec 554 031 nouvelles entreprises recensées de janvier à décembre 2016, la progression est de 5,5 % entre 2015 et 2016.

Sur l'ensemble de la Normandie, une moyenne de 1 509 entreprises a été créée par mois en 2016. Par rapport à l'année 2015, le nombre de nouvelles entreprises créées en 2016 est en augmentation dans tous les départements normands :



La Manche est le département qui enregistre la hausse la plus importante. L'Eure (+ 5,7 %) et la Manche (+ 5,9 %) dépassent la progression nationale qui est, pour rappel, de 5,5 %.

Zoom sur

Les secteurs d'activité :
Les créations d'entreprise augmentent dans la plupart des secteurs d'activité. Les deux secteurs participant le plus à cette hausse sont les transports (+ 29 %) et les activités immobilières (+ 12 %). Vient ensuite l'industrie (+ 10 %) et le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (+ 9,40 %). À l'inverse, le nombre de créations d'entreprise recule dans la construction (- 3,35 %).

Zoom sur

Les statuts :
En Normandie, les créations d'entreprise hors micro-entrepreneurs sont au nombre de 11 574. Les entreprises individuelles et les sociétés enregistrent une hausse importante à part égale de 10 %. Le nombre de micro-entreprises (6 538 unités) diminuent de près de 4 %. Cependant, ce repli est beaucoup moins marqué qu'en 2015 (- 31,2 %).

Aller plus loin :
http://bn-entreprendre.normandie.fr/actualites-agenda/dossiers/7262-les-chiffres-de-la-creation-d-entreprise-en-normandie-en-2016

LES MÉTIERS EN TENSION EN NORMANDIE

La Direccte, la Région Normandie, Pôle emploi et le Carif-Oref normand ont créé, sur le site du Carif-Oref normand, une page web sur les métiers en tension et les formations pour le grand public et les professionnels de l'orientation.

Dans cet outil, proposé sous forme d'une cartographie dynamique, vous trouverez :
• sur chacun des territoires normands, une liste de métiers susceptibles de connaître des difficultés de recrutement ;
• un lien entre les métiers en tension et les formations existantes sur le territoire ;
• des fiches synthèses de données statistiques sur l'économie locale et le marché de l'emploi du territoire sélectionné.

http://www.cariforefnormandie.fr/metiers-en-tension

LES CENTRES DE RESSOURCES ET DE DOCUMENTATION DU CREFOR ET DE L'ERREFOM

Le Carif-Oref de Normandie met 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.

Vous pouvez consulter nos bases documentaires en ligne :
www.crefor-hn.fr/,
onglet Se documenter + Rechercher dans la base documentaire
www.errefom.fr,
onglet Information + Centre de ressources
Et vous pouvez aussi nous rendre visite.

A Rouen, **le Crefor**
vous accueille au
115, boulevard de l'Europe
76100 Rouen
Mardi de 14 h à 18 h
Jeudi de 13 h à 18 h
En dehors de ces plages horaires, vous pouvez prendre rendez-vous.

Nos contacts à Rouen :
Emmanuel Christain au 02 35 73 98 89
Dominique Rousselin-Legrand au 02 35 73 98 79
ou à pole.info@crefor-hn.fr

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

NOS PRODUCTIONS

Regard sur les actions de prévention de l'illettrisme en Normandie

Le Pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor en partenariat avec l'ARL (Agence régionale du livre et de la lecture) a réalisé un guide recensant un grand nombre d'actions et initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme principalement dans l'ex-Haute-Normandie.
Partant du constat que les bibliothèques représentent des lieux privilégiés du livre et de l'écrit, les auteurs, à travers ce guide, insistent sur la place prépondérante des bibliothèques en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
Ce guide est l'aboutissement d'un travail partenarial qui propose un repérage pratique des ressources et une compilation de quelques actions intéressantes.

Prévenir et lutter contre l'illettrisme avec les bibliothèques
GUÉROULT-PICOT Alexandra, TALBI Aïcha
Rouen : Crefor Pôle lutte contre l'illettrisme, Agence régionale du livre et de la lecture - 2016 - 54 p.
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/prevenir%20et%20lutter%20contre%20l%27illettrisme%20avec%20bibliotheques_janvier%202017.pdf

Focus métiers en Normandie

Les métiers de l'agriculture en Normandie

Première région productrice de produits laitiers, de pommes à cidre, de lin textile, de chevaux, la Normandie est une des grandes régions agricoles françaises. Pour maintenir cette place de leader, l'agriculture s'adapte. Elle diversifie ses activités, développe des modes de production plus respectueux de l'environnement et se numérise afin de faciliter les pratiques professionnelles. De fait, les agriculteurs d'aujourd'hui sont autant des gestionnaires des espaces naturels que des travailleurs de la terre. Ils n'ont plus grand-chose à voir avec les paysans d'autrefois.
Dans le cadre de la collection Focus, le Crefor livre un nouveau numéro sur le secteur de l'agriculture normande et ses particularités : localisation des emplois, caractéristiques des actifs, caractéristiques de l'emploi, dynamique et évolution de l'emploi, caractéristique de l'offre de formation.

DUDOUBLE Nadine
Rouen : Carif-Oref de Normandie 2017 - Focus métiers en Normandie, n° 20, avril 2017 - 6 p.
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/Focus%2020_agriculture.pdf

Les métiers de l'environnement en Normandie

En Normandie, 3 208 actifs ont été recensés dans les métiers de l'environnement. Ils sont liés à l'assainissement et au traitement des déchets (57 %), à la protection de la nature (6 %) et aux missions plus transversales (37 %).
Les personnes exerçant ces métiers sont à 85 % des hommes. Leur niveau de diplôme se distingue de celui de l'ensemble des actifs par une part plus élevée de non diplômés et une proportion moindre de diplômés du supérieur.
Ce nouveau Focus offre une description statistique et synthétique des métiers de l'environnement en Normandie, métiers liés à la prévention des risques, la protection de l'environnement, le traitement des pollutions, l'ingénierie et les techniques liées à l'eau, les déchets et l'air.

DUDOUBLE Nadine
Rouen : Carif-Oref de Normandie 2017 - Focus métiers en Normandie, n° 19, janvier 2017 - 6 p.
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/Focus%2019_environnement.pdf

A LIRE EN REGION

Malgré la baisse de l'emploi, la Normandie maintient son caractère industriel
CHARLES Aurélie - DARDAILLON Bruno - FICHOT Catherine
Revue - INSEE ANALYSES NORMANDIE
N° 23 - février 2017 ; 4 p.

L'industrie normande emploie plus de 200 000 salariés en 2014. Même si elles proposent relativement peu d'emplois, les activités de raffinage, pharmaceutiques ou chimiques sont de réelles spécificités industrielles normandes. L'agroalimentaire, la fabrication de matériels de transport et la métallurgie-sidérurgie-fonderie sont les trois secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois. Ils représentent à eux seuls plus de 40 % des effectifs industriels normands.

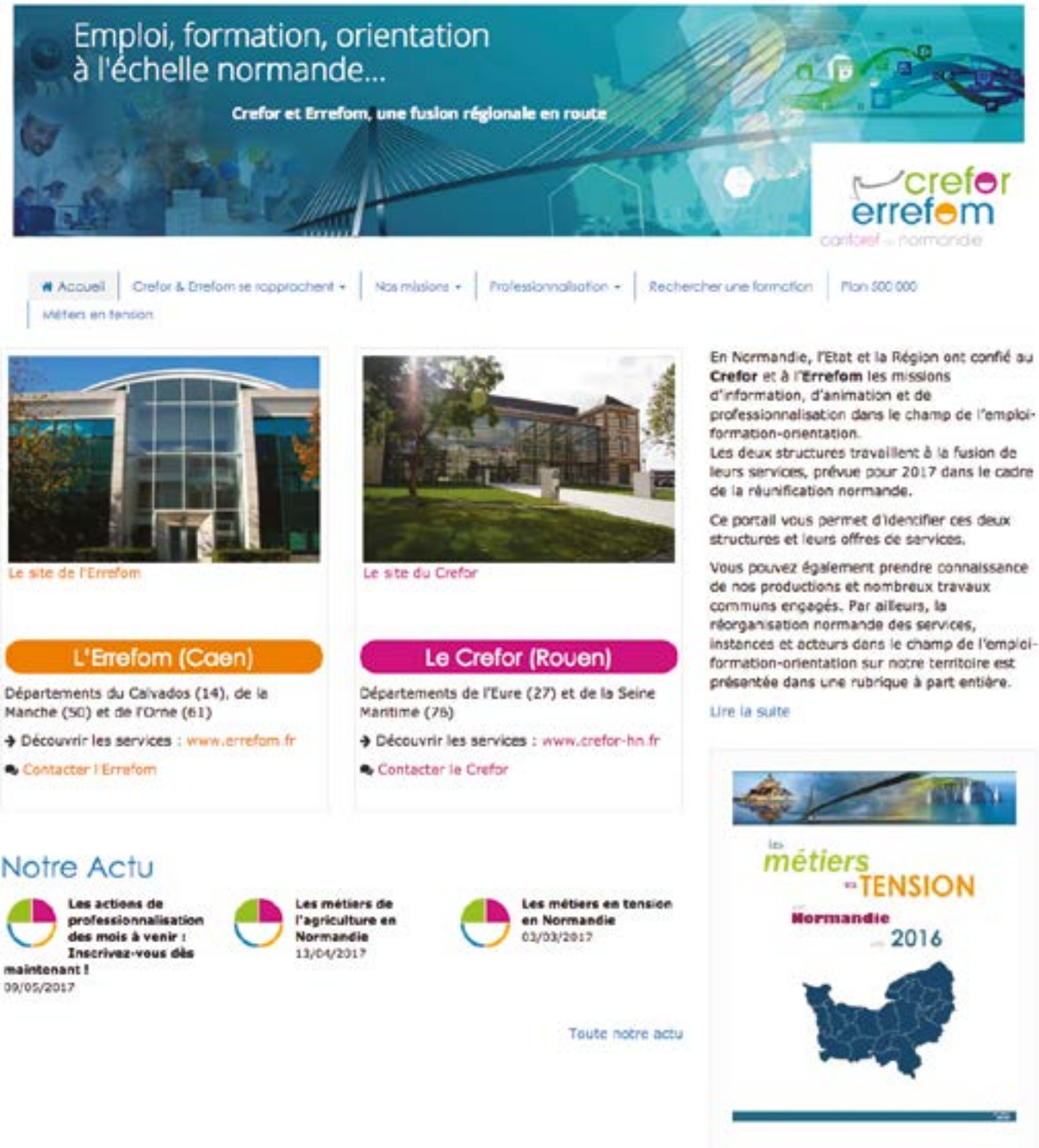
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2570837

Des métiers moins diversifiés et des salaires moins élevés pour les femmes en Normandie
LEVOUIN Caroline
POUPET Caroline
Revue - INSEE ANALYSES NORMANDIE
N° 26 - mars 2017 ; 4 p.

Les Normandes sont moins souvent en emploi que les Normands. Plus souvent à temps partiel, les femmes travaillent en grande partie dans le secteur des services, où le recours au temps partiel est courant. La Normandie est également la 1ère région métropolitaine pour la part des femmes cumulant plusieurs emplois. En outre, plus qu'ailleurs en France, les femmes et les hommes en Normandie ont tendance à exercer des métiers différents. Les femmes ont par ailleurs accès à une palette de métiers plus réduite que les hommes. L'ensemble de ces situations, défavorables aux femmes, mène à un écart salarial, les Normandes touchant en moyenne 5 200 euros par an de moins que les Normands. La Normandie est la quatrième région pour cet écart. Ce dernier s'explique seulement en partie par la répartition femmes-hommes dans les secteurs d'activités.

https://www.insee.fr/fr/statistiques/2650948

www.cariforefnormandie.fr



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