le mag'
Numéro 3 - DECEMBRE 2017
emploi formation
Magazine d'information du Carif-Oref de Normandie

La qualité de la formation

Dossier page 12

Les enjeux du décret d'application de la Loi du 5 mars 2014 relatif à la qualité : impact et perspectives auprès des acteurs normands

Toute l'équipe du Carif-Oref de Normandie vous souhaite **une excellente année 2018**

MUTATIONS ECONOMIQUES

L'intelligence économique en Normandie

Pages 4 - 5

POLITIQUES E

Zoom sur le

Pages

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), Sandra Dos Santos (Errefom), Guillaume Follea (Crefor), Laurent Laouenan (Errefom), Denis Leboucher (Région Normandie), Pierre Leclerc (Crefor), Valérie Leroy (Errefom), Elisabeth

RELATION ECONOMIE EMPLOI FORMATION

Formations sanitaires et sociales en Normandie : du diagnostic à l'élaboration du SRFSS

Pages 6 - 7

ORIENTATION METIERS

Acteurs de l'orientation : mieux se connaitre pour mieux agir ensemble

Les Olympiades des métiers

Les métiers sur le banc des accusés

Pages 8 - 11

crefor errefom cariforef de normandie

T DISPOSITIFS

Coparef normand

20 - 21

PRATIQUES PEDAGOGIQUES

Intégrer la dimension cognitive dans l'apprentissage

Pages 26 - 27

DOSSIER

La qualité de la formation

Pages 12 - 19

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
Nathalie Grember
Crédit photo Errefom, Fotolia.
Impression HandiPRINT - Groupe LECAUX
ISSN : en cours

ILLETTRISME

Journée internationale de l'alphabétisation en Normandie

Pages 22 - 25

BLOC-NOTES

Les news du semestre

Pages 28 - 31

L'intelligence économique en Normandie

Le Carif-Oref de Normandie, à la demande de la Direccte Normandie a commandé une étude sur l'impact des enjeux liés à l'open innovation, le big data, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises et des acteurs, l'appréhension des risques, sur les métiers liés à l'intelligence économique et sur le développement des compétences qui en découlent. Cette étude est en cours de finalisation et sera disponible dans les prochaines semaines.

L'INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE : FACTEUR DE COMPÉTITIVITÉ DES TERRITOIRES

L'intelligence économique a été développée dans les années 1990 et vise à donner aux entreprises les moyens d'être plus compétitives et de leur assurer un avantage concurrentiel. Elle est un facteur de compétitivité de l'économie des territoires à quelque échelle que ce soit. Elle est constituée de trois volets d'intervention : **la veille, la sécurité et l'influence.** L'intelligence économique est directement associée à la collecte, le traitement et la diffusion de l'information. L'évolution de la société marquée par les enjeux de la dématérialisation et du numérique provoque un bouleversement des pratiques et la transformation des modèles organisationnels dans les entreprises. Le contexte plus global que connaît nos sociétés se traduit par un avenir incertain, tant du point de vue environnemental que technologique. La notion de **risque** est indissociable de l'intelligence économique. Directement impactée par l'environnement dans lequel elle s'inscrit, l'intelligence économique est une activité transversale englobant de nombreux champs disciplinaires.

L'étude a permis d'interroger des experts et spécialistes de l'intelligence économique en région, des représentants institutionnels et une vingtaine d'entreprises concernées, de tailles et secteurs différents.

ENTREPRISES, INSTITUTIONS : DEUX VISIONS DIFFÉRENTES

L'étude révèle un fort besoin de formation et d'accompagnement de la part des entreprises, celles-ci possédant de l'intelligence économique une vision qui diffère nettement de celle des acteurs institutionnels chargés de la promouvoir. Une vision différenciée entre approches défensives (sécurité) et approches offensives (veille et influence) dessine ainsi le paysage de l'intelligence économique.

Un fort besoin de formation et d'accompagnement

Les entreprises se caractérisent globalement (à nuancer selon la taille et l'activité toutefois) par des approches très souvent **défensives** dans une vision opérationnelle et tendent à minimiser la dimension pérenne de leurs actions, suivant des logiques de protection que l'on peut qualifier de court-terme. Trois types d'entreprises ont pu être identifiés selon le degré de sensibilisation et de pratique :

- celles qui maîtrisent les enjeux et mettent en œuvre des plans d'action adaptés,
- celles qui sont sensibles à la question sans être nécessairement dotées de processus,
- celles qui n'en maîtrisent pas les enjeux.

Les entreprises de cette dernière catégorie sont souvent de petite taille et ne disposent pas de moyens suffisants pour s'emparer du sujet. Ce sont, pour la plupart, des **très petites entreprises** (TPE) pour

qui l'enjeu est avant tout de « survivre » en assurant productivité et compétitivité.

A l'autre bout de la chaîne, les acteurs institutionnels concernés, services de la Région, services de l'État, réseau consulaire, promeuvent des approches plus **offensives** dans une vision **stratégique**, mettant l'accent sur la veille et l'influence plus que sur la protection systématique. Avec eux, les établissements de formation et de recherche ainsi que les collectivités territoriales sont des relais de sensibilisation et de formation à destination des entreprises.

UNE EXPERTISE SOUVENT EXERCÉE DE MANIÈRE EMPIRIQUE

En termes de métiers, les professions de **Veilleur stratégique** et d'**Analyste** (data analyst, data scientist…) mais également de **Responsable sûreté industrielle**, de **Risk and security manager** ou encore de **Gestionnaire des risques** sont des professions clés de l'intelligence économique. Mais l'expertise de ces professionnels est souvent exercée par les dirigeants d'entreprises eux-mêmes sans qu'ils possèdent les compétences requises ni le temps nécessaire. L'appropriation de l'intelligence économique au sein de la plupart des entreprises rencontrées se fait principalement à partir de comportements de **« bon sens »** et de normes comportementales **empiriques**. L'intelligence économique est mise en œuvre à partir d'une adaptation spontanée et non formalisée aux nouveaux modes de management et de gestion de l'information, entraînés notamment par les évolutions du numérique. Il s'agit, pour les dirigeants de se saisir d'une problématique à laquelle ils peuvent être sensibles sans forcément en maîtriser les enjeux.

Mais il apparaît que peu de métiers se caractérisent par une application directement associée à l'intelligence économique. Aucune entreprise rencontrée ne consacre de postes uniquement à cette activité. C'est donc bien en termes de **responsabilité collective et de compétences transversales** que l'intelligence économique doit s'appréhender.

L'identification d'un **salarié référent** dans chaque entreprise permettrait une meilleure prise en compte de cette problématique et une meilleure interaction avec les acteurs institutionnels chargés d'accompagner et de promouvoir les pratiques. Par ailleurs, une approche sous forme de **collectifs d'acteurs** (entreprises, institutionnels) ou clubs de réflexion, lieux de **partage et de mutualisation des pratiques** peut constituer une autre piste pour favoriser la sensibilisation et l'acculturation aux enjeux de l'intelligence économique et sa généralisation.

Enfin, le **champ juridique** et les questions de **déontologie** occupent une place grandissante dans les pratiques d'intelligence économique, renforcée par la diversification et la complexification des législations et des dispositions réglementaires (utilisation des technologies, responsabilités, règles nationales et internationales sur les échanges commerciaux…). Ainsi, les notions de **conformité** (compliance) et de **responsabilité** deviennent cruciales et indissociables des réflexions et des pratiques de l'intelligence économique.

*Guillaume **Follea***

Cette étude s'inscrit dans un cadre institutionnel dotant la Région Normandie d'une organisation territoriale reposant sur un comité stratégique de l'intelligence économique copiloté par la préfète de région et le président du conseil régional.

Cette politique publique territoriale est mise en œuvre par deux comités opérationnels :

- un comité opérationnel de l'intelligence économique (COIE) assure le suivi des thématiques prioritaires en région. Il est ouvert aux acteurs économiques, aux collectivités territoriales ainsi qu'aux services de l'État via deux cellules de veille organisées autour du référent unique aux investissements et du commissaire au redressement productif ;

- un comité opérationnel de sécurité économique, déployé à Caen et à Rouen, composé uniquement de services de l'État met en place les actions régaliennes de sécurité économique ;

Ces comités sont pilotés par la mission Stratégie, prospective et intelligence économique (Spie) composée de deux personnes du conseil régional et par les deux déléguées à l'information stratégique et à la sécurité économiques de la Direccte.

Formations **sanitaires et sociales** en Normandie : du **diagnostic** à l'**élaboration du SRFSS**

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

En charge de la définition et de la mise en œuvre des politiques de formation pour les secteurs du sanitaire, médico-social et social, la Région finalise actuellement la rédaction de son Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS).
Le présent article donne un aperçu des étapes d'élaboration de ce premier SRFSS normand dont la finalité est de construire la carte des formations du secteur sanitaire et social, en concertation avec les acteurs du territoire.

QU'EST-CE QUE LE SRFSS NORMAND ?

Le Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) de Normandie vise à définir la politique régionale en matière de formations sanitaires et sociales pour la période 2018-2022. Il s'intègre dans le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Il a pour objectifs d'identifier l'ensemble des enjeux emploi / formation de ce secteur d'activités et de répondre aux besoins d'emplois et de compétences des employeurs et des territoires, en construisant une offre de formation cohérente.

COMMENT S'ÉLABORE LE SRFSS ? QUEL EN EST LE CALENDRIER ?

La Région Normandie s'est engagée dans l'élaboration de son nouveau SRFSS avec l'appui méthodologique du Cabinet Amnyos. Celui-ci est chargé de contribuer à la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic stratégique de la situation de l'appareil de formation normand, de co-animer la consultation des acteurs et de contribuer à la rédaction du SRFSS.

La démarche est menée en trois phases :

1 - Une phase de diagnostic avec recueil de données emploi / formation et consultation des acteurs.

Le diagnostic territorial est construit autour de trois approches complémentaires :

- un état des lieux de l'emploi dans les professions du sanitaire et social (travail confié au Carif-Oref de Normandie),
- une analyse du secteur d'activité et de ses perspectives d'évolution à travers le recueil d'études existantes,
- une consultation des acteurs par entretiens (près d'une cinquantaine de personnes interviewées).

2 - Un travail collaboratif en ateliers thématiques.

Trois thèmes d'ateliers ont été proposés aux acteurs du secteur autour de :

- l'offre de formation,
- l'appui aux établissements de formation,
- les conditions de vie des étudiants et l'organisation de leur information.

Chaque atelier a fait l'objet de deux réunions, la première visant à identifier les facteurs de blocage et la seconde ayant pour objectif de proposer des pistes d'amélioration.

3 - La rédaction et l'adoption du schéma.

A la date de cet article, la rédaction du SRFSS est en voie de finalisation et le schéma devrait être présenté devant le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) et le conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) en fin d'année, avant une adoption en assemblée plénière en février 2018.

QUELS SONT LES RETOURS ISSUS DE LA PHASE DE DIAGNOSTIC ?

Un état des lieux des professions du sanitaire et social en Normandie.

A l'occasion de la préparation du SRFSS, le Carif-Oref de Normandie a produit un premier document, socle de la connaissance de l'emploi dans la région sur les métiers et professions visées par les formations. Ce document, établi à partir de la

statistique publique, pourra être mis à jour et complété au fil de l'eau et des besoins par les travaux des différents partenaires du secteur.
L'étude est structurée autour d'une analyse du secteur et des professions dans une première partie. Le second volet du document est constitué de fiches par profession fournissant des indicateurs variés (pyramide des âges, sexe, lieux et conditions de travail, répartition géographique…).

Quelques chiffres

Le secteur

Près de 197 000 personnes travaillent dans un établissement ou une structure du secteur sanitaire et social, soit 15,3% de l'emploi total normand.

Les professionnels du sanitaire et social

Les personnes exerçant un métier sanitaire ou social représentent près de 168 000 professionnels dont 80 % travaillent dans le secteur sanitaire et social.
Ces professionnels présentent les caractéristiques suivantes :

- des femmes très présentes (88 %) ;
- des effectifs en voie de vieillissement : si la part des 55 ans et plus est proche de la moyenne régionale (16 % c/ 14 %), certaines professions seront très rapidement concernées par les départs en retraite telles que les métiers de l'aide à domicile (22 % de 55 ans et +), les éducateurs techniques spécialisés – moniteurs d'atelier (24 %) ou encore les cadres de l'intervention socio-éducative (23 %) ;
- des professions s'exerçant à 96 % sous statut de salarié ou fonctionnaire, avec une part d'emploi stable (CDI ou fonction publique) dans la moyenne régionale (82 % c/ 84 %).

CONSTATS ISSUS DE LA DÉMARCHE D'ENTRETIENS

Les entretiens auprès des acteurs ont permis de faire ressortir un certain nombre de constats, et parmi eux :

- une méconnaissance globale du niveau de l'emploi et de son évolution en Normandie ;
- une évolution perceptible des organisations de travail, par exemple avec un travail à domicile en mutation et l'enjeu de maintenir les professionnels dans le secteur du domicile et de développer la fonction de « coordination » ;
- des impacts sur les compétences avec la difficulté des employeurs à exprimer leurs besoins, si ce n'est la nécessité de disposer de professionnels en capacité de s'adapter à des types d'organisation, des lieux et situations de travail différents ;
- une carte des formations globalement bien calibrée ;
- des préoccupations relatives à la répartition territoriale des formations ;
- des métiers et des formations toujours peu connus des jeunes et des adultes.

Ces premiers constats seront complétés par le retour des ateliers thématiques, afin d'aboutir à la finalisation du SRFSS 2018-2022.

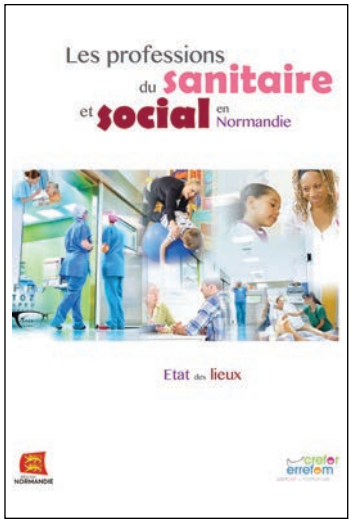
Le MAG'emploi-formation relaiera les axes d'orientation retenus par la région dans son prochain numéro.

*Hélène **Rammant***

La Région a la compétence en matière de formations sanitaires et sociales et à ce titre assure :

- la définition des volumes de formation,
- l'agrément des établissements et de leurs directeurs,
- le versement des dotations de fonctionnement aux écoles,
- la gestion et le versement des bourses aux étudiants.

Source : site Région Normandie



INFOS

Calendrier d'élaboration du SRFSS normand

Mai 2017
Réunion de lancement des travaux

Mi-juin à mi-sept. 2017
Réalisation du diagnostic / consultation des acteurs

Fin sept. 2017
Restitution collective / constitution des groupes de travail

Octobre à début novembre 2017
Réunions des 3 groupes de travail thématiques : recueil des avis / propositions

Mi-décembre 2017
Présentation du SRFSS au Crefop et au Ceser

21 Février 2018
Adoption du SRFSS en assemblée plénière

Acteurs de l'orientation : mieux **se connaître** pour mieux **agir ensemble**

Les journées d'interconnaissance mises en place dans le cadre de l'Orientation en Normandie sont une illustration concrète du travail partenarial actif sur le territoire normand dans le champ de l'orientation.

Depuis 2015, avec la mise en place du Service public régional de l'orientation (SPRO), une volonté régionale de mener un travail partenarial a émergé au sein des groupes territoriaux en Normandie. Au fil des rencontres, la grande majorité des acteurs de l'orientation ont confirmé ce besoin de partager.

Les journées d'interconnaissance s'inscrivent dans cette continuité ; elles sont construites par les professionnels du réseau SPRO en Normandie sous l'impulsion et le pilotage de la Région qui anime cette démarche. Quatre journées se sont déjà déroulées depuis 2016 sur les territoires, bénéficiant à plus de 230 acteurs. Tous les réseaux sont concernés et chacun est amené à y contribuer selon les moyens, notamment humains, dont il dispose.

INFOS

Principaux apports des journées d'interconnaissance

• La consolidation des connaissances (être en capacité d'orienter la personne vers le bon interlocuteur et/ou le bon dispositif).
• L'élargissement du réseau (mettre un visage sur un nom ce qui facilite les échanges ultérieurement).
• La variété des échanges (rompre avec l'isolement).
• L'envie d'aller plus loin (ex : les sessions de professionnalisation du Carif-Oref).

LE PRINCIPE

Chaque groupe territorial construit sa journée ou sa demi-journée, selon trois objectifs principaux :

• fournir, échanger de l'information ;
• optimiser les échanges de pratiques et de collaboration ;
• créer une synergie.

Ainsi, la rencontre est introduite par un point d'actualité et d'information (animation régionale de la chaîne orientation-formation-emploi, Carif-Oref de Normandie, animateurs territoriaux...).

Des ateliers de mise en situation permettent de résoudre ensemble des problématiques de terrain, rencontrées avec les publics accueillis. Enfin, une partie de la journée est consacrée aux échanges entre acteurs et à la découverte des offres de services respectives, à travers des stands ou des formules « speed info dating ».

LE CONSTAT

Un bilan positif partagé pour les participants et pour la Région : des échanges riches, des prises de contact, l'émergence de propositions. De manière générale, les professionnels expriment le souhait d'approfondir les collaborations, notamment à travers des outils simples (outils de liaison entre les partenaires, agenda collaboratif, outils de liaison, agenda local des manifestations…). L'évaluation de ces journées montre également une forte demande de reconduction de ce type d'initiative.

Rencontre de Dieppe – Sept. 2017

LES PERSPECTIVES

2018 devrait voir cette démarche se déployer au printemps sur les 13 zones d'animation territoriale. En 2019, l'édition régionale de la journée normande de l'orientation devrait se tenir en un lieu, à l'image de celle qui s'est déroulée le 23 mars dernier à Rouen [1].

L'alternance des modalités d'organisation permet de créer des opportunités différentes pour l'ensemble des professionnels de l'orientation en Normandie.

*Claire **Pizy***

[1] Voir Mag Emploi Formation n° 2, p. 25

Rencontre de Dieppe – Sept. 2017

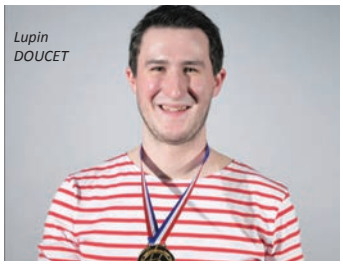
Cinq **Normands médaillés** aux **Worldskills** à Abu Dhabi !

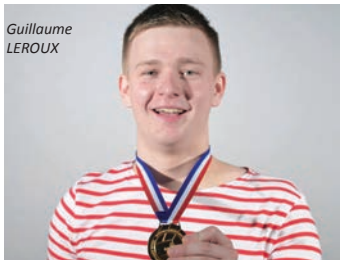
Sur les six jeunes Normands en compétition aux finales internationales des Olympiades des Métiers (Worldskills) à Abu Dhabi, cinq ont obtenu une médaille. La région Normandie conforte sa première place au classement des régions françaises.

Matthieu LEGER

Louis AGNELLET

Joseph COURTIN


Lupin DOUCET


Guillaume LEROUX

LES CINQ MÉDAILLÉS NORMANDS SONT :

- Mathieu Léger en coiffure (Caen) : or
- Louis Agnellet en pâtisserie (Caen) : argent
- Joseph Courtin en taille de pierre (Valognes) : bronze
- Lupin Doucet en fraisage (Valognes) : excellence
- Guillaume Leroux en maintenance des matériels (Saint-Hilaire-du-Harcouët / Evreux) : excellence

« Forte de ces médailles qui honorent tous les jeunes Normands, qui ont défendu avec force et persévérance leurs métiers et démontré leur haute qualification, la Région Normandie est récompensée de son engagement pour la valorisation et la promotion des métiers et des voies de formation professionnelle » se félicitent David Margueritte, vice-président en charge de la Formation et de l'Apprentissage et Marc Millet, président de la commission Orientation et Formation, présents lors de la compétition.

Pour mémoire, parmi les 27 jeunes Normands médaillés lors des épreuves nationales à Bordeaux en mars 2017, six avaient été sélectionnés au mois de mai pour intégrer l'équipe nationale composée de 34 jeunes de moins de 23 ans et représenter la France et la Normandie à Abu-Dhabi, lors de la finale internationale qui s'est déroulée du 14 au 19 octobre 2017.

Au terme de la compétition, la France se place dans le top 10 et plus précisément à la 7e position du classement international avec 27 récompenses (12 médailles et 15 médailles d'excellence). 1 200 candidats venus de 62 pays étaient en compétition.

En Normandie, le prochain temps fort sera l'organisation de la 45e édition des finales nationales des Olympiades des Métiers du 28 novembre au 1er décembre 2018 à Caen.

En amont de cet événement, plus de 650 candidats (soit 55 métiers représentés) participeront à des sélections régionales les 5 et 6 avril 2018 sur site unique au parc des expositions de Caen et dans huit établissements de l'agglomération caennaise.
Pour participer aux 45es Olympiades des Métiers, jeunes en alternance (apprentissage ou professionnalisation), élèves de lycée professionnel, étudiants(es), Compagnons du devoir, jeunes salariés(es), entrepreneurs(ses) doivent s'inscrire entre le 1er septembre et le 20 décembre 2017 sur le site « olympiades.normandie.fr ».

*Malyka **Déméautis***

INSCRIPTION AUX 45EMES OLYMPIADES DES MÉTIERS
Du 1er septembre au 20 décembre 2017

SELECTIONS REGIONALES DE NORMANDIE
Organisées **les 5 et/ou 6 avril 2018** à Caen par la Région Normandie au Parc des Expositions et dans 8 établissements de l'agglomération Caennaise

FINALES NATIONALES OLYMPIADES DES MÉTIERS
Organisées **du 28 novembre au 1er décembre 2018** par la Région Normandie et WorldSkills France au Parc des Expositions à Caen

FINALES INTERNATIONALES WORLDSKILLS COMPETITION 2019
29 août - 3 septembre 2019
Kazan, Russie

FINALES EUROPEENNES EUROSKILLS COMPETITION 2020
16 - 20 septembre 2020
Graz, Autriche

RÉGION NORMANDIE

l'Europe s'engage en Normandie

worldskills France

+ INFOS

https://www.normandie.fr/la-normandie-decroche-cinq-medailles-la-finale-mondiale-des-olympiades-des-metiers-abu-dhabi

https://formation.normandie.fr/rubrique/olympiades-des-metiers

Les métiers sur le banc des accusés

Le Tribunal des métiers est une simulation de « procès » à l'égard d'une profession ou d'un secteur d'activité accusé de ne pas attirer. C'est une activité pédagogique, privilégiant l'expression individuelle et la participation active de personnes engagées dans une démarche d'orientation professionnelle. Dans un contexte de mutations économiques et de transitions professionnelles, elle permet également d'aborder un métier ou un secteur sous l'angle de l'égalité professionnelle et de la mixité. Cette méthode de travail fait ses preuves au sein des Greta en Normandie.

Le Tribunal des métiers contribue de manière concrète au travail sur le projet professionnel des participants, qu'ils soient stagiaires, lycéens, collégiens… Au-delà de cette finalité première, c'est une démarche pédagogique qui permet d'engager tout un processus de réflexion, d'organisation et de prise d'autonomie à travers une implication qui est à la fois ludique et professionnelle, dans un cadre collectif.

Les objectifs poursuivis sont multiples. Il s'agit :

- d'enrichir la connaissance et de comprendre la notion de métier ;
- de faire prendre conscience de la subjectivité du choix ;
- d'inciter à prendre en considération des aspects moins visibles des professions, de travailler sur ses représentations ;
- d'encourager à multiplier les points de vue sur une profession, à nuancer ses opinions ;
- de développer les capacités d'argumentation, l'esprit critique, l'autonomie.

Au Greta de la Manche, un travail important est conduit en amont, avec les participants, sur les métiers ou le secteur professionnel qui seront abordés : recherche d'informations, analyse, questionnements personnels sont autant d'étapes nécessaires à une première approche du sujet et à la construction de l'accusation.
C'est aussi une préparation de l'événement, un projet abordé en collectif, des démarches à mener, des contacts à prendre, des propositions à faire et toute une pédagogie active qui se déploie derrière l'initiative.

UN TRIBUNAL DES MÉTIERS DE L'ÉCOCONSTRUCTION FILIÈRE BOIS

Le 11 mai dernier, au Pavillon des Energies situé au Dézert entre Saint-Lô et Carentan, s'est tenu le procès des métiers de la construction bois avec les stagiaires du dispositif « Réussir[1] » et un ensemble de professionnels du secteur. Le Greta de la Manche, sites de Coutances et Saint-Lô, est à l'origine de cette initiative.

Comme dans un vrai tribunal il y a cinq parties en présence.

L'accusation est composée de six stagiaires, **la défense** de douze représentants de lycées, organismes de formation, compagnons du devoir, associations, entreprises. La cour est composée du **président** et de la vice-présidente, des **greffiers** et des **jurés**, tout ce petit monde mobilisant également les stagiaires du Greta.

Les chefs d'accusation sont multiples et portent sur différents domaines.

Parmi eux :
- les matériaux sont chers, ils sont source de déforestation ;
- le traitement du bois n'est pas écologique ;
- la solidité des bâtiments est douteuse, les matériaux fragiles ;
- les perspectives d'emploi correspondent à une niche et à un phénomène de mode ;
- les salaires sont peu élevés ;
- les conditions de travail sont difficiles ;
- le secteur peine à s'ouvrir aux femmes.

Une fois la séance ouverte et les nombreux chefs d'accusation énoncés, la défense s'isole pour prendre un temps de réflexion et d'élaboration des réponses à apporter.

S'ouvre ensuite un débat contradictoire, à travers lequel le porte-parole de la défense relaie des argu-

Sources :
[1] Dispositif d'orientation mis en place par la Région Normandie permettant de construire les étapes d'un parcours vers une qualification (départements 14, 50, 61)
Gazette n° 3 du dispositif Réussir - Greta de la Manche, site de Coutances – mai 2017 : https://goo.gl/gbW11n

ments qui contrent point par point les chefs d'accusation : limitation des coûts de transport par l'utilisation d'essences de bois locales, labels, gestion durable des forêts, résistance des matériaux, emploi local, diversité du travail alliant tradition et modernité, offre de formation qualifiante de proximité, salaires intéressants, conditions de travail améliorées par les nouveaux équipements…

Après délibération et face aux informations et arguments présentés avec conviction, le verdict tombe : la défense est déclarée non coupable. Des discussions et échanges plus informels s'en suivent entre les protagonistes dans une ambiance conviviale.

TEMOIGNAGE

Emilie Mendes, conseillère en formation continue et **Valérie Codjia**, formatrice orientation au Greta de la Manche

Le Tribunal des métiers est pour nous un outil très intéressant pour travailler les axes suivants :

- Renforcer le pouvoir d'agir des stagiaires en parcours d'orientation
- Explorer des environnements professionnels, des systèmes de formation méconnus
- Enrichir et confronter les représentations (professionnelles et sociales) sur un métier/secteur d'activité donné, relativiser les stéréotypes professionnels
- Prendre conscience de la subjectivité des choix et des représentations
- Considérer les aspects moins visibles des métiers d'avenir qui permettent de s'insérer sur le marché du travail
- Lever les freins pour aborder le monde de l'entreprise

Il permet de travailler et renforcer les partenariats avec les acteurs du monde économique, en particulier les entreprises qui peinent à recruter. Un bon quart des stagiaires explore par la suite, de manière plus approfondie le secteur, les filières ou les métiers abordés par le Tribunal des métiers. Pour certains d'entre eux, c'est un vrai levier pour enclencher un stage en entreprise, une formation par exemple en contrat de professionnalisation, voire même à terme une embauche définitive.

Cette activité pédagogique innovante s'inspire de la méthodologie d'orientation Activation du développement vocationnel et personnel (ADVP) dans sa dimension exploration. Elle a été présentée dans d'autres pays européens qui se sont emparés de la démarche. Nous sommes convaincues qu'elle est tout à fait transférable vers d'autres publics qu'ils soient scolaires, apprentis, en alternance ou stagiaires de la formation professionnelle en formation qualifiante.

Le Tribunal des métiers est un moyen de redorer l'image des métiers délaissés ou qui peinent à recruter. Cette démarche peut également se décliner sur d'autres problématiques d'orientation (mixité, alternance…).

C'est un outil original qui a le mérite de faire se rencontrer deux mondes, de manière constructive : celui de la formation et celui de l'environnement socio-économique de l'apprenant. Lutter contre les préjugés grâce au contact direct avec le monde professionnel est un enjeu majeur dans la construction du projet de formation et d'accès à l'emploi de la personne. C'est, par ailleurs, reconnu comme un levier essentiel, du point de vue des professionnels de l'orientation.

Claire **Pizy**

INFOS

Tribunaux des métiers : d'autres illustrations

Métiers du transport et de la logistique (Vire) octobre 2017 https://goo.gl/gXwyFa

Alternance et apprentissage (Saint Lô) mars 2017 https://goo.gl/ZHTH7p

Métiers des entreprises locales (Flers) octobre 2016 https://goo.gl/t6chq8

Métiers d'art et du patrimoine floral (Coutances) mai 2015 https://goo.gl/LxzFF3

Métiers de la mode (Coutances) mai 2015 https://goo.gl/qkvHxb

Métiers de la maintenance industrielle (Vire) mars 2015 - https://goo.gl/FbaiHq

Métiers de peintre en bâtiment (Coutances) octobre 2008 https://goo.gl/iDRwPJ

La qualité de la formation et sa réglementation

Le fil d'Ariane du décret d'application de la Loi du 5 mars 2014 relatif à la qualité est de favoriser l'amélioration et la promotion des démarches de certification qualité.

Le Mag emploi formation rappelle dans ce dossier les grandes lignes de la réglementation. Il cherche également à cerner les enjeux de ce texte essentiel en termes d'impact et de perspectives auprès d'acteurs normands, à l'aide des entretiens réalisés avec Coryse Tétrel (Opcalia) et Yves Vernon (Média Formation) et d'une contribution du Conseil régional présentant sa politique régionale qualité avec notamment des premiers éléments sur la création d'un futur observatoire de la qualité. Comme le précise le dernier article de ce dossier, le Carif-Oref de Normandie, tout comme ses structures sœurs dans les autres régions au sein de leur réseau (RCO), joue un rôle nodal dans cette dimension qualité.

Si l'on en croit les premières pistes de réforme de la formation professionnelle continue dévoilées dans la « feuille de route » que le Premier ministre a présentée le 25 octobre dernier, les thèmes de la qualité et plus largement de la formation professionnelle seront encore dans les prochains mois au centre de l'actualité. Nous y reviendrons avec nos outils d'information et dans le cadre de ce magazine.

HISTORIQUE

C'est en 1990 que la qualité en matière de formation professionnelle fait son apparition dans le Code du travail avec la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue.

Son article 12 instaure au titre de la qualité de la formation, l'habilitation des programmes de formation des organismes de formation bénéficiant de financement de l'Etat.

Source : Loi n° 90-579 du 4.7.90 (JO du 10.7.90), art. 12

Entre 2000 et 2014, de nombreux rapport consacrés à la question de la qualité de l'offre de formation sont venus nourrir la réflexion sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation.

DE L'ANI DE 2013 À LA LOI DU 5 MARS 2014

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et des débats parlementaires qui se sont déroulés à l'occasion de l'examen du projet de loi sur la « réforme de la formation professionnelle », la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à

l'emploi et à la démocratie sociale a créé à l'article 8 un chapitre VI nouveau consacré à la : « qualité des actions de formation professionnelle continue ».

Ce chapitre, constitué d'un article unique (l'article l. 6316-1 du code du travail), pose le principe selon lequel les organismes paritaires agréés (Opca, Opacif), l'État, les Régions, Pôle emploi et Agefiph « s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation à réaliser une formation de qualité ».

LE « DÉCRET QUALITÉ » : SES PRINCIPES ET SES CRITÈRES

Par analogie avec la loi, le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 (publié au Journal officiel du 1er juillet 2015) crée un chapitre spécifique à la qualité des actions de formation professionnelle continue.

Il fixe ainsi six critères d'appréciation de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité et y ajoute un critère de conformité réglementaire.

Il pose cinq principes :

Principe 1 : Les financeurs concernés

Cinq catégories de financeurs sont concernées :

1. Les organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif).
2. L'État.
3. Les Régions.
4. Pôle emploi.
5. L'Agefiph.

Principe 2 : Les deux obligations de chaque financeur

• Évaluer la qualité des actions de formation.
Évaluer le respect des critères de la qualité d'une action de formation dans le cadre :

- ☞ soit d'une procédure interne d'évaluation mises en oeuvre par le financeur,
- ☞ soit en prenant en compte la détention par l'organisme de formation d'une certification ou d'un label qualité figurant sur une liste élaborée par le Cnefop (voir principe 4).

• Publier la liste des prestataires répondant aux critères.
Chaque financeur est tenu de :

- ☞ mettre à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, selon des modalités qu'il détermine, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées ;
- ☞ publier la liste des prestataires de formation qu'il a référencés sur la base du respect des critères qualité.

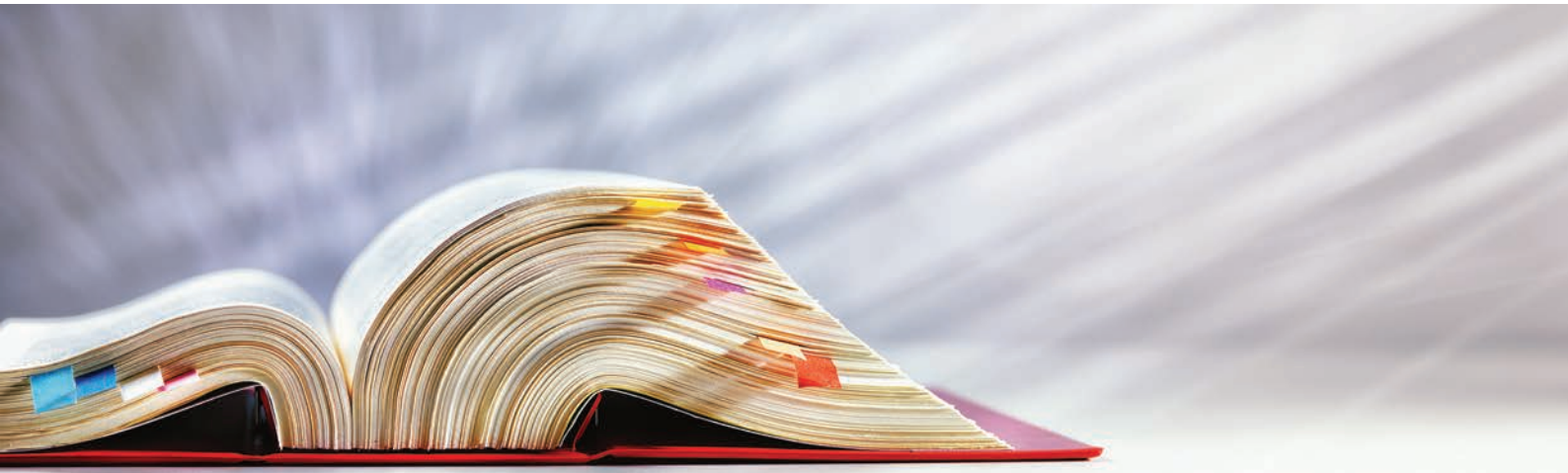
Principe 3 : Le respect de six critères qualité et des obligations des dispensateurs de formation

• Les six critères « qualité ».
Le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 énonce les six critères « qualité » suivants :

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

• Le respect des obligations des dispensateurs de formation.
Les organismes financeurs s'assurent en outre du respect des dispositions suivantes :

- ☞ établissement d'un règlement intérieur (articles L. 6352-3 à L. 6352-5 Code du travail) ;
- ☞ établissement d'un programme dans les conditions fixées par la loi (L. 6353-1 Code du travail) ;
- ☞ remise au stagiaire avant son inscription définitive d'un certain nombre d'informations et de documents : programme et objectifs de la formation, liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités, horaires, modalités d'évaluation de la formation, coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation et règlement intérieur applicable à la formation (L. 6353-8 du Code du travail) ;
- ☞ principe de pertinence des informations demandées à un stagiaire (L. 6353-9 Code du travail).



Principe 4 :
La liste des certifications et labels « qualité » du Cnefop

Les labels/certifications qualité détenus par les prestataires de formation sont pris en compte par les financeurs concernés s'ils figurent sur une liste élaborée par le Cnefop.
Le Cnefop est chargé :

- de contrôler la conformité des exigences des certifications ou labels « qualité » aux critères du décret,

- d'établir une liste des certifications et des labels « qualité » qui répondent aux critères du décret,

- de mettre cette liste à la disposition du public.

Principe 5 :
Un catalogue de référence des prestataires par financeur

Chaque financeur inscrit sur un catalogue de référence les prestataires de formation qui remplissent les conditions du décret. Il doit mettre ce catalogue à la disposition du public.

LES PROCÉDURES D'ÉVALUATION INTERNE DES FINANCEURS

Le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 rend chaque financeur responsable de l'évaluation de la qualité des actions de formation qu'il finance. Pour ce faire, il introduit l'alternative des modalités d'évaluation :

- soit dans le cadre de procédures internes au financeur,

- soit en prenant en compte la détention par l'organisme de formation d'un label ou certification publié sur la liste du Cnefop.

Ces deux modalités peuvent se conjuguer.
Pour faciliter la mise en œuvre du décret, les financeurs concernés par le décret qualité sont dans une recherche d'harmonisation de leurs procédures. Toutefois, selon leur mode d'achat de formation et leur organisation, ils adoptent des démarches diverses.

- **Les Opca-Opacif** ont adopté une démarche commune. Sous l'égide du Copanef, ils ont traduit les six critères du décret qualité en 21 indicateurs assortis d'éléments de preuve à fournir par les organismes de formation. Ils ont également créé Datadock, un répertoire informatique mutualisé pour faciliter le référencement par chaque financeur à partir de l'enregistrement des données par les organismes de formation. Datadock est un outil ouvert aux autres financeurs qui souhaiteront l'utiliser.

- **Les Régions et l'État** intègrent dans leurs appels d'offres/appels à projets les critères qualité du décret.

- **Pôle emploi** intègre dans ses appels d'offres les critères qualité du décret et, pour les aides individuelles à la formation, s'appuie sur les catalogues des autres financeurs dans une logique de tiers de confiance, et le cas échéant, s'inspire des

Le Mag emploi-formation a rencontré Yves Vernon, directeur de Média Formation à Rouen, membre de l'Urof (Union régionale des organismes de formation) et de l'APapp (Association pour la promotion du label APP), afin de recueillir son point de vue sur la mise en place du décret qualité et de l'outil Data dock, et leurs effets sur les organismes de formation.

Data dock est l'outil mutualisé d'enregistrement des données des organismes de formation. Quels en sont les impacts principaux sur les OF ?

Datadock a en effet été mis en place pour faciliter la démarche de mise en conformité aux exigences du décret qualité et des 6 critères. Aujourd'hui les Opca, demain les Régions et peut-être Pôle emploi - qui intègrent dans leurs appels d'offres et appels à projets les critères qualité du décret -, s'engageront, je l'espère, dans cet outil partagé mutualisant les bases de données et les audits réalisés chez les prestataires de formation. En ce qui concerne notre centre Média Formation, nous étions déjà engagés dans des systèmes de management par la qualité (APP, Iso…). Ces deux labels ont d'ailleurs été reconnus par le Cnefop comme respectant les critères du décret qualité.

… Pouvez-vous nous en dire plus sur ces deux labels tournés vers la qualité ?

Concernant le label APP, il est porté par l'Association pour la promotion du réseau des APP (APapp) ; le label est ouvert à tout organisme de formation quel que soit son statut. C'est un label avant tout pédagogique qui va au-delà des critères du décret qualité. Il fait référence au cahier des charges des APP et à ces 7 piliers :
1. La personnalisation de la formation.
2. L'accompagnement de l'apprenant.
3. L'ancrage territorial.
4. La diversité des publics accueillis en flux.
5. Les domaines de formation référés aux 8 compétences clés européennes.
6. Les sources diversifiées de financement.
7. Le fonctionnement en réseau à dimension régionale et nationale.
Il est spécifique, aux domaines des savoirs de base, des compétences clés européennes ou du socle de connaissances et de compétences professionnelles.
Çà fait plus de 20 ans que Média Formation met en œuvre la démarche pédagogique APP sur Rouen.

Le label Iso 9001 version 2015 est reconnu par le Cnefop depuis juin 2017. Il est un véritable outil de management. Il s'agit aussi d'une démarche qualité globalisant l'ensemble des activités d'un organisme de formation (achats, gestion de parcours, accueil, GRH…).

Cela fait plus de 10 ans que Média Formation est labellisé Iso 9001 version 2008 et nous sommes engagés dans la transition vers la version 2015. Pour revenir à votre question initiale, nous n'avons donc pas attendu le décret et l'arrivée du Data dock pour mettre en place des systèmes d'évaluation de la performance au sein de notre structure.

Le principal changement est, cependant, que les exigences ne sont plus uniquement celles que se fixe l'organisme de formation, mais également celles que nous fixe le décret.

Ce qu'il faut à présent, c'est que les financeurs de la formation croisent leurs données afin d'éviter d'avoir à être audité sur les mêmes critères par différents financeurs. En effet, lorsqu'un organisme de formation sera audité, les rapports d'audits pourraient être partagés à l'ensemble des financeurs. Ce partage permettra d'optimiser les temps pour les financeurs et les organismes de formation. L'impact pour nous a donc été de vérifier que nos labels nous permettaient bien de remplir les critères du décret.

travaux des Opca-Opacif pour évaluer la conformité de l'organisme de formation aux critères du décret.

• **L'Agefiph** s'est inspirée des travaux des Opca-Opacif et a publié une liste de 24 indicateurs qui adaptent les indicateurs Opca-Opacif aux situations de handicap. Ils sont intégrés :

- dans ses cahiers des charges et appels d'offre pour les achats de formations collectives ;
- pour les aides individuelles à la formation, dans un document valant engagement à respecter les six critères du décret que l'organisme de formation doit signer avant tout accord de financement.

*Emmanuel **Christain***

Sources :
Centre Inffo - Focus sur la qualité des actions de formation professionnelle continue - Oct. 2017.
Accéder à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
https://goo.gl/4pUxYM
Accéder au décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue
https://goo.gl/eoV4uw

Dans quelle mesure l'application du décret change-t-elle fondamentalement les relations avec vos financeurs ?

A ce jour, excepté certains audits par Pôle emploi et Agefos-PME qui se sont déroulés dans notre centre sur le premier semestre, les relations avec les financeurs publics n'ont pas réellement évolué.

Les procédures de mise en concurrence (cahiers des charges, cahiers des clauses administratives et techniques particulières) des financeurs de la formation nous demandaient déjà de respecter la majorité des critères en y associant dans nos réponses des éléments de preuve (par exemple les CV des formateurs…), par ailleurs vérifiés lors des bilans de nos actions ou lors de contrôles inopinés de nos financeurs.

Les éléments qui sont demandés doivent normalement pouvoir être fournis par tout organisme de formation en activité.

La démarche qualité est l'enjeu principal. Les OF s'engagent-ils sans trop de difficultés dans cette démarche de certification qualité ?

Les OF ont le choix de créer un système interne de management de la qualité ou de se faire accompagner dans une démarche de labellisation (liste du Cnefop).

Les Opca ont proposé des accompagnements sur ce sujet, notamment pour les formateurs indépendants. La mise en place d'une démarche de labellisation est un investissement en temps et en argent Pour les organismes de formation qui œuvrent depuis de nombreuses années, c'est un moyen de valoriser la qualité de service. Comme je l'ai déjà dit, nous sommes certifiés Iso 9001 depuis plus de 10 ans. Enfin, au vu de ce qui est véhiculé nationalement sur la qualité des OF - les dysfonctionnements du système en réforme permanente et les sommes allouées à la formation professionnelle pour adulte (les fameux 32 milliards) -, il est nécessaire pour notre profession d'être dans un système d'amélioration continue. L'audit est un outil managérial permettant d'avoir un état des lieux des axes d'amélioration et des plans d'actions à mener au service de l'efficience et de la qualité des apprentissages.

Vu la transformation numérique, vu les réformes successives de la formation (CPF, Cléa, bloc de compétences…), il est important que nos OF intègrent des démarches de performance.

Par ailleurs, les organismes de formation avec lesquels nous coopérons s'inscrivent dans des réseaux régionaux et nationaux (APapp, Urof). Ils s'engagent sur une démarche qualité, qu'elle soit certifiée par l'Afnor pour l'APapp ou référencée dans le Datadock pour les adhérents de l'Urof.

Ce fait a très certainement atténué les difficultés éventuelles que nous aurions pu rencontrer.

Avez-vous un exemple d'une action qui découle de la mise en œuvre de ce décret ?

Après une analyse détaillée suite à un audit interne, il est ressorti concernant le critère 6 que nous ne communiquions pas assez sur nos résultats (le suivi à 3 mois et à 6 mois, le taux de réussite aux examens…). Nous avons donc engagé un plan d'amélioration sur l'évaluation post-formation et la communication de ces résultats avec des questions telles que « comment croiser les données avec nos partenaires ? », « comment intégrer des critères qualitatifs aux suivis post-formation ? », « comment utiliser les réseaux sociaux pour obtenir plus de réponses ? », « comment continuer à suivre au-delà des 6 mois ?
La communication pourra avoir un effet positif sur la mobilisation des publics à entrer en formation.

*Luc **Chevalier***

Pour une dynamique partenariale de la qualité en formation en Normandie

La Région Normandie répond pleinement aux nouvelles exigences suite à la loi du 5 mars 2014 ; elle initie une politique active en termes de qualité en lien avec les Opca et Opacif en s'appuyant sur l'outil Datadock. La mise en place prochaine d'un observatoire de la qualité vise à créer si besoin des mesures supplémentaires ou d'efficience qualité.

CONTEXTE DE L'EXIGENCE QUALITÉ POUR LES FINANCEURS PUBLICS DE FORMATION

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale introduit deux articles sur la qualité de la formation. Ces deux articles imposent aux financeurs publics de formations de s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

L'article L. 6316-1 du code du travail créé par l'article 8 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 dispose que « Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L.6332-1, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L.6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L.5214-1 s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L.6351-1 à dispenser une formation de qualité ».

A cette fin, et conformément aux dispositions de l'article R. 6316-2 du code du travail issu du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015, « Les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 inscrivent sur un catalogue de référence les prestataires de formation qui remplissent les conditions définies à l'article R. 6316-1 :

- soit dans le cadre de leurs procédures internes d'évaluation,
- soit par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label au sens de l'article R. 6316-3.

Ce catalogue est mis à la disposition du public par chacun de ces organismes ».

LA RÉGION NORMANDIE, PREMIÈRE RÉGION À EXPÉRIMENTER DATADOCK

La Région Normandie, pour sa part, en tant qu'organisme financeur de formations collectives et individuelles, répondra à ces nouvelles exigences, tant sur la constitution du catalogue de référence vivant et accessible via ses outils numériques, que sur le suivi qualité des formations qu'elle achète ou subventionne. Pour ce faire, la Région s'appuiera sur l'offre de services du groupement d'intérêt économique D²OF, constitué entre les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés visés aux articles L. 6332-1 et L. 6333-1 (Opca, Opacif) et Fongecifs. Cette offre de services s'appuie sur un outil numérique d'aide au référencement dénommé « Datadock », créé dès janvier 2017. Il permet de répondre aux exigences légales des financeurs, propose la collecte, l'analyse et la qualification d'organismes de formation en tant qu'« organisme de formation référençable » selon les 6 critères qualité du décret déclinés en 21 indicateurs.

La Région Normandie, du fait de ses contacts initiés depuis janvier 2017, sera le premier financeur de type Région à expérimenter l'utilisation de l'outil Datadock en fin d'année 2017 pour la constitution et l'actualisation de son catalogue de référencement. Cette expérimentation servira de base au conventionnement pour d'autres régions en contact avec le GIE D²OF. Ce choix vise à simplifier le référencement pour les Opca et leur évite une autre procédure spécifique à l'échelle de la collectivité régionale.

Dans une logique partenariale, la Région transmettra via Datadock toute information utile de suivi de ses propres prestataires de formation sur le respect des critères qualité, à des fins d'actualisation du statut de « référençable » pour les autres financeurs. Elle contribuera ainsi à l'actualisation des données mutualisées à l'échelle nationale.

Comme cela est inscrit dans les priorités du CPRDFOP 2017-2022, les financeurs en Région partageront, les pratiques et les référentiels qualité.

Le Carif-Oref Normand sera chargé d'animer les acteurs au travers d'**un observatoire de la qualité**. Ils pourront, ensemble, s'entendre sur des mesures supplémentaires ou d'efficience qualité à approfondir à l'échelle de la Région, en lien avec les partenaires de l'emploi et de la formation et les réseaux de formation professionnelle.

*Denis **Leboucher***
Directeur DFTLV
Région Normandie

Le Mag emploi-formation a rencontré Coryse Tétrel, directeur d'Opcalia Normandie, afin de recueillir son point de vue sur la mise en place du décret qualité et de l'outil Datadock et leurs effets sur un Opca de branches et interprofessionnel.

Pouvez-vous nous rappeler la genèse de Datadock, ce qu'il permet et sa finalité ?

Pour rappeler la genèse de Datadock, il faut repartir de la **loi du 5 mars 2014**, qui a responsabilisé les financeurs de la formation professionnelle continue, dont les Opca et les Opacif, sur la qualité des formations prises en charge et leur a demandé de **« s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser des formations de qualité ». Le décret d'application du 30 Juin 2015 a fixé six critères d'appréciation de la capacité des prestataires à dispenser des formations de qualité** (complété par un critère de conformité règlementaire), et a précisé que **chaque financeur devait produire son catalogue des prestataires de formation en conformité avec les obligations du décret « Qualité »**, dûment référencés par une procédure d'évaluation spécifique et/ou détenteurs de certifications/labels reconnus par le Cnefop.

L'entrée en vigueur du décret a été fixée au 1er janvier 2017 (et repoussée au 1er juillet 2017), pour permettre à l'offre de formation de s'adapter à ce nouveau contexte règlementaire, d'une part, et pour laisser aux Opca et Opacif le temps de se préparer à leur nouvelle mission de contrôle qualité.

Afin de s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser des formations de qualité et d'opérer le référencement des prestataires de formation qui leur est demandé, les Opca et les Opacif ont pris l'initiative de **créer un répertoire informatique mutualisé, sous forme de Datadock** (entrepôt de données). Cet outil d'enregistrement des données des organismes de formation, Datadock a été construit autour de **21 indicateurs déclinés par les Opca et les Opacif à partir des six critères du décret « Qualité »**, indicateurs qui induisent autant d'éléments de preuve à fournir par les prestataires. De ce fait, **tous les organismes qui demandent à bénéficier d'une prise en charge Opca ont l'obligation de déposer leur dossier dans le Datadock** afin d'être « référençables » et de pouvoir figurer sur le répertoire de chaque Opca. A noter que les prestataires titulaires d'une certification et/ou d'un label figurant sur la liste du Cnefop doivent également se référencer sur Datadock, mais sont dispensés de fournir les éléments de preuve.

Parmi les six blocs de critères Qualité du décret du 30 juin 2015 – ils ont bien sûr tous leur importance et sont chacun incontournables – quels seraient ceux que vous mettriez en avant ?

En étroite corrélation les uns avec les autres, les six critères sont particulièrement cohérents pour permettre d'apprécier la qualité de l'offre d'un organisme.
Le critère n° 1 nous semble primordial, dans la mesure où **la définition des objectifs de formation** doit être précisément adaptée aux publics visés. Ceci va dans le sens des évolutions actuelles qui imposent la prise en compte de la singularité des publics et des situations.
Le critère n° 4, relatif à **la qualification des formateurs**, nous semble également particulièrement important, compte tenu de l'enjeu que représente la compétence du formateur dans la réussite d'un parcours de formation.
Enfin, le critère n° 6, qui porte sur la prise en compte des **évaluations des stagiaires**, doit permettre à l'organisme de formation de valider ses pratiques par rapport aux attentes et/ou d'ajuster son offre en conséquence, le tout dans un process d'amélioration continue.

Ce répertoire facilite-t-il et/ou modifie-t-il votre relation aux organismes de formation avec lesquels vous travaillez ?

Il est évident que l'approche qualité ainsi introduite dans la loi de 2014 a incité les prestataires de formation à examiner leur positionnement au regard des six critères du décret, à mesurer l'intérêt d'une démarche de référencement et enfin à revoir et/ou adapter leur offre.
De fait, l'introduction du décret « Qualité » a incité une centaine d'organismes de formation normands à bénéficier du parcours d'accompagnement « OF Transition » (lancé par Opcalia début 2015) pour se structurer et s'adapter aux principales mutations du secteur.
Dans ce cadre, une quarantaine d'entre eux sont entrés dans des démarches leur permettant d'obtenir une certification (notamment OPQF).
Nous sommes à ce jour encore confrontés à quelques problèmes, comme par exemple une méconnaissance de l'obligation de référencement Datadock par quelques prestataires et/ou une interprétation erronée des indicateurs. Aussi, nous faisons preuve de pédagogie et acceptons de financer des dossiers d'organismes dont la demande est « active », c'est-à-dire en cours de finalisation.

Par ailleurs, certaines entreprises adhérentes ayant exprimé la crainte que ce référencement représente une contrainte par rapport au choix de leurs prestataires, libre jusqu'alors, nous avons été amenés à en expliquer les avantages.
Sur le plan de la gestion, notre système informatique est en lien direct avec la base Datadock et bénéficie d'une mise à jour quotidienne, ce qui nous permet d'être aujourd'hui très réactifs après les quelques balbutiements inhérents à tout changement de procédure.
En résumé, Datadock ne pose aucun problème dans la chaîne de traitement des demandes de prise en charge.

D'une façon plus générale, quelle est l'actualité d'Opcalia Normandie à cet automne 2017 ?

Opcalia Normandie s'est positionné sur la plupart des lignes de financements publics accessibles à ce jour (FPSPP Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, FSE, Etat, Région …) qui représentent autant d'**opportunités financières de formation et/ou d'accompagnement pour les entreprises, notamment sur les enjeux de l'industrie du futur, du numérique et de la digitalisation.**

Parallèlement, Opcalia continue à proposer aux entreprises des **accompagnements sur des thématiques plus spécifiques**, comme l'économie de la fonctionnalité et de la coopération, la formation en situation de travail ou encore l'innovation managériale.

Par ailleurs, Opcalia Normandie renforce son implication sur les alternances, avec la signature d'une convention de partenariat avec le conseil régional de Normandie, ciblée sur le développement de l'apprentissage et avec la sortie du « Guide du routard de l'alternance », véritable sésame pour les candidats aux parcours d'insertion en alternance, reconnus aujourd'hui par tous les acteurs politiques et institutionnels comme une voie royale d'accès à l'emploi.

Enfin, la rentrée 2017 a été également marquée par **une augmentation sensible du nombre de POE** (Préparations opérationnelles à l'emploi) collectives initiées et/ou en projet, au bénéficie de plus de 160 demandeurs d'emploi.

*Luc **Chevalier***

Le réseau des Carif-Oref contribue à la mise en œuvre du décret qualité en développant un plan d'assurance qualité[1]

Au sein du réseau, les Carif-Oref proposent aux organismes de formation principalement trois types d'actions :

Le réseau des Carif-Oref (RCO) s'est engagé à consolider son Système d'Information avec le déploiement d'un plan d'assurance qualité pour une information de qualité sur l'offre de formation publique et privée de formation professionnelle aux bénéfices des acteurs régionaux et nationaux.

- des actions de formation sur les incidences du décret qualité sur les achats de formation et les démarches incombant aux organismes de formation,

- des réunions de sensibilisation sur le décret et l'outil Datadock en partenariat avec des Opca partenaires,

- des ateliers d'appui technique pour faciliter le renseignement de Datadock, à la demande des organismes et avec le soutien des Opca. Ces ateliers techniques ont permis de formaliser des réponses adaptées au contexte et à la spécificité des organismes de formation pour chacun des 21 indicateurs retenus par Datadock. Des espaces collaboratifs ont été créés pour faciliter les intersessions des ateliers et poursuivre les échanges entre les participants.

Ainsi pour le Carif-Oref de Normandie, une action de professionnalisation intitulée : « Le décret Qualité de l'offre de formation : contenu et impacts » s'est tenue à Caen en 2016 et a regroupé plus de 40 personnes réparties sur 3 sessions les 28 avril, 19 mai, 3 juin.

Plusieurs informations de base concernant Datadock sont délivrées lors des demies journées de présentation de la plateforme de saisie à distance du Carif-Oref qui se tiennent tous les mois à Caen et à Rouen.

D'autre part, des informations (actualités et agendas) sur le sujet Qualité sont régulièrement diffusées sur les sites du Carif-Oref ainsi que dans les lettres d'informations Point d'Act et Espace information. Le dossier que vous avez entre les mains participe également de cette information.

Au-delà de ces actions d'informations, les Carif-Oref via leur réseau initialise un **plan d'assurance qualité** sur l'offre de formation

LA NORMALISATION DU RÉFÉRENCEMENT DE L'OFFRE RÉGIONALE DE FORMATION

Un processus commun de **contrôle qualité** est déployé depuis plusieurs années au sein du réseau afin de fiabiliser le référencement de l'offre de formation régionale. Le réseau RCO a pris en compte la question de la qualité sous un angle « documentaire » dans une perspective de mise en cohérence des pratiques d'indexation et d'analyse des données.

Cette réflexion s'est traduite concrètement, dans le cadre d'un projet d'import des données relative à l'offre non conventionnée de l'Afpa (sans financement public), pour lequel le réseau a mutualisé son processus de contrôle qualité en élaborant une « Charte de contrôle » de la qualité

[1] *Cet article reprend la note réalisée par le RCO et transmise au Cnefop en octobre 2017.*

documentaire des données. Celles-ci sont donc validées de manière unique et homogène par le réseau pour le compte de l'ensemble des Carif-Oref et des partenaires tels que Pôle emploi ou l'Afpa.

Ces différents aspects correspondent au volet documentaire du plan d'assurance qualité que le réseau formalise actuellement.

LA SÉCURISATION DE L'USAGE DE LA BASE RCO DANS LES APPLICATIFS DE GESTION (AUDE FORMATION ET KAYROS DE PÔLE EMPLOI, SI CPF, PORTAIL ALTERNANCE)

Différentes démarches ont été initiées en production ou en expérimentation et test.

Ainsi, pour utiliser des données sur l'offre de formation à des fins de gestion, il est essentiel de sécuriser les informations administratives sur les offreurs de formation. Le réseau s'est emparé de cette question en contrôlant la qualité des offreurs de formation avec les différentes API (applications programming interface) de l'Insee mise à disposition par le Secrétariat général à la modernisation de l'action publique dans le cadre du programme « dites-le nous une fois ».

Le réseau RCO, par ailleurs, coopère en parallèle avec la DGEFP à partir de la base de données Agadir qui recense l'ensemble des organismes de formation actifs, c'est-à-dire disposant d'un numéro de déclaration d'activité.
D'autre part, une majorité de Carif-Oref sont en outre Tiers de confiance pour le Coparef – comme c'est le cas en Normandie - ce qui implique un travail conséquent de fiabilisation et de consolidation des listes avant intégration dans le système d'informations CPF. Aucun autre dispositif ne permet de contrôler - dans les flux de données circulant sur l'offre de formation - que les organismes de formation déclarant mettre en œuvre une formation « éligible au CPF » ou sont habilités à le faire.

Fort de ces travaux engagés dans le plan d'assurance qualité, le réseau des Carif-Oref (RCO) dégagent des **perspectives à court terme.**

UN RÉFÉRENCEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION AYANT UN LABEL QUALITÉ CNEFOP OU DATADOCK DANS LA BASE « OFFRE INFO »

Dans le cadre de la mise en place du décret qualité, RCO pourrait véhiculer par le biais d'Offre info, la notion de « qualité » associée aux organismes de formation. Le flux Offre info pourrait être enrichi des références « qualité » provenant des listes des certifications et labels du Cnefop, et des catalogues de référence : Datadock, Pôle emploi, Régions…
Pour cela une procédure de référencement **analysée et sécurisée** avec ces certificateurs devrait être mise en place afin de référencer ou déréférencer les organismes de formation et de prendre en compte les spécificités et périmètres de chaque certification ou label : géographique, thématique… Cette procédure pourrait être mise en œuvre rapidement et nécessiterait un flux de données en provenance des producteurs de labels, de certifications ou catalogues de référence.
Le langage Lheo ne permet pas, en tant que tel, d'apporter une information structurée sur la labellisation qualité de l'organisme de formation (comme il ne permet pas de donner d'information sur l'éligibilité au CPF). Pour autant, le réseau des Carif-Oref est en capacité de faire évoluer son flux Offre Info, lequel repose sur le langage Lheo, afin de véhiculer une information structurée en utilisant des balises complémentaires. En outre, ces évolutions pourraient être portées lors des Cotech et Copil Lheo auxquels participe le RCO.

LA PRISE EN COMPTE DES BLOCS DE COMPÉTENCES DANS LES CERTIFICATIONS ET LA MODULARISATION DE L'OFFRE

La loi impose à l'ensemble des certificateurs de découper leurs certifications en blocs de compétences.
Les acheteurs de formation, Pôle emploi, les Régions, les Opca, sont prêts à acheter des formations modulaires permettant aux demandeurs d'emploi, jeunes, salariés…, de valider un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification.

RCO a engagé un travail sur l'évolution des référentiels Certif info et Offre info qui permettra de décrire les certifications en blocs de compétences dans Certif info et de modulariser l'offre de formation dans Offre Info.

Ce chantier crucial a démarré avec l'ensemble des partenaires en 2017 et se poursuivra pour une finalisation en 2018.

*Luc **Chevalier***

INFOS

Offre Info, référentiel national RCO, agrège dans son flux quotidien l'offre de formation et les organismes de formation de toutes les régions. Ainsi ce flux recense aujourd'hui plus de 366 185 formations et 37 773 organismes de formation avec un taux annuel de progression de 20 %.

Depuis 2015, dans le cadre de la mise en place du CPF, RCO a joué un rôle crucial en permettant, entre autres, la lisibilité de l'offre de formation en lien avec l'éligibilité de celle-ci.

En effet, Offre info véhicule pour chaque action de formation les codes CPF associés à l'éligibilité existante.

Cette information est diffusée aussi bien aux professionnels qu'au grand public sur des sites nationaux (moncompteformation.gouv.fr…) et des applicatifs spécifiques (Aude Formation, Kairos, la Bonne formation, Trouver ma formation pour Pôle emploi…).

Zoom sur le **Coparef** Normandie

Constitué à l'échelle normande depuis le 29 janvier 2016, le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef) de Normandie est l'instance de concertation des partenaires sociaux, chargée notamment d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef).

Il est composé de dix représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de dix représentants d'organisations syndicales de salariés. Olivier Varteressian (Medef) en assure actuellement la présidence, en lien avec Jean-Paul Choulant (CFDT), vice-président. Françoise Durand (Medef) assure le secrétariat, permettant le bon fonctionnement du Coparef qui s'est organisé notamment autour d'un bureau, d'une assemblée plénière et de plusieurs groupes de travail opérationnels.

Plusieurs chantiers ont été menés au cours de ses premiers mois d'existence.

Un groupe de travail compte personnel de formation (CPF)

Il est chargé d'étudier chaque mois les nouvelles demandes d'inscription aux listes des formations (salariés et demandeurs d'emploi) éligibles au CPF.

Il analyse la pertinence de l'inscription en prenant en compte l'avis des branches professionnelles concernées et des besoins repérés à partir du Plan 500 000, de la liste des métiers en tension, des études régionales à dimension prospective.

Un groupe de travail CléA

Il se réunit chaque mois avec un rôle de jury : 800 certificats CléA ont été délivrés avec une montée en puissance au cours de l'année 2017.

Créé par les partenaires sociaux, le certificat CléA valide l'ensemble des connaissances et compétences professionnelles qu'un individu, quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit maîtriser totalement, afin de

Web conférence Pôle emploi : intervention du Coparef « Une agence une action » avec plus de 400 agents en ligne.

Au-delà de ces groupes de travail structurels, le Coparef a initié :
- des **travaux d'observation** en lien avec le Carif-Oref de Normandie, sur le numérique, l'agroalimentaire, la santé et à venir en 2018, la silver économie ;
- des **expérimentations**, par exemple autour du **Cif CDI portable** : elle permet à des demandeurs d'emplois, après un CDI, de pouvoir bénéficier de leur Cif, à l'instar des salariés en CDD. 300 demandeurs d'emplois ont bénéficié de ce dispositif en 2017. Cette expérimentation est reconduite en 2018 en Normandie en attendant une éventuelle généralisation.

Le Coparef Normandie s'est également investi dans la mise en œuvre du **Plan 500 000**. Il a suivi par ailleurs les **réunions territoriales** sur l'emploi et la formation organisées par la Région.
A suivre en 2018 : la relance d'un groupe de travail **conseil en évolution professionnelle (CEP)** pour mesurer la mise en œuvre concrète de ce dispositif auprès des demandeurs d'emploi et des salariés.

Plus d'informations sur le Coparef à travers son site internet : http://www.paritarisme-emploi-formation.fr/les-coparef/normandie/

faciliter son accès à la formation professionnelle, son évolution professionnelle et son employabilité.

Ce certificat favorise également la compétitivité des entreprises par la reconnaissance ou l'élévation du niveau des connaissances et des compétences des individus.

Consulter le guide pratique http://ipi-normandie.fr/observatoire/boite-%C3%A0-outils/clea

Laurent **Laouenan**

Un groupe de travail mutations économiques

Il est chargé de fournir un avis sur les demandes financières des Opca auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au titre des plans d'actions visant à accompagner les conséquences des mutations économiques et technologiques sur l'emploi et les compétences.

Chaque plan d'action met en œuvre une déclinaison opérationnelle des évolutions économiques et technologiques impactant une filière, un secteur ou une branche.

De nombreuses demandes ont été faites portant essentiellement sur l'impact du numérique sur les emplois, mais également la montée en compétences du public intérimaire. Une attention particulière est accordée aux salariés des TPE-PME.

Le 5 juillet 2017, Jean Paul Choulant, vice-président du Coparef Normandie et Denis Rolland, recteur de la région académique Normandie, remettaient les certificats aux nouveaux certifiés ayant suivi leur parcours au sein des Greta de Normandie.

« Quand la Normandie participe à la **journée internationale** de **l'alphabétisation** à Rouen »

Chaque année le 8 septembre l'Unesco célèbre la journée internationale de l'alphabétisation. Depuis 2013, année de la « Grande cause nationale » consacrée à l'illettrisme, l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) a choisi la semaine encadrant le 8 septembre pour médiatiser des événements relatifs à cette problématique. Ainsi elle encourage les structures œuvrant dans ce domaine à proposer des portes ouvertes, des rencontres et divers événements dans le cadre des Journées nationales d'actions contre l'illettrisme (JNAI).

Le « petit déjeuner rencontre » que le centre de ressources illettrisme du Carif-Oref de Normandie a organisé s'est donc déroulé dans ce contexte et cet esprit. Un esprit, par ailleurs, très détendu et convivial, expliquant les nombreux échanges et la qualité des écoutes.

Cette rencontre, qui inaugurait les JNAI de Normandie, organisée au Pôle régional des savoirs (PRS) à Rouen, fut structurée autour de trois thématiques : innovations, culture et prévention, accompagnements.

Elle fut ouverte par le secrétaire général aux affaires régionales Nicolas Hesse, qui, à cette occasion et en présence du correspondant régional de l'ANLCI Eudes de Morel, annonça la future création d'un plan régional dédié à cette cause, pour le printemps prochain.

La Région Normandie en la présence de Catherine Lecanuet fit une communication concernant le futur programme de formation régional en direction du socle de compétence.

Le « Challenge Pôle emploi » fut ensuite présenté par Sylvie Leroux et Catherine Anquetil.

INNOVATIONS

Concernant ce premier thème, la parole fut donnée à Yves Vernon de Média formation pour parler des bus numériques comme outils de lutte contre la fracture numérique, projet collectif associant de nombreux organismes de formation (Fodeno Le Havre, Clips, Forjecnor, Alfa, Education et Formation…), puis à Frédéric Bottois pour évoquer l'activité d'un Fablab autour de la couture « Aux fils conducteurs », association installée sur les Hauts de Rouen.

Un de ces bus numériques était sur place pour être présenté par les « formateurs-animateurs-conducteurs » afin d'en montrer le fonctionnement et l'usage potentiel.

CULTURE ET PRÉVENTION

Le deuxième thème permit à Mélanie Cellier de la compagnie « Ça s'peut pas » d'expliquer comment le théâtre peut contribuer à la prévention de l'illettrisme. De la même façon Cristel Augereau poursuivit la démonstration en présentant l'activité de la médiathèque départementale de Seine-Maritime.

ACCOMPAGNEMENT

Catherine Forner de l'association « La boîte aux lettres » et Sylvie Leroux de Pôle emploi ont quant à elles convaincu l'assistance, s'il en était besoin, de l'importance de l'accompagnement dans les actions relatives à l'illettrisme. Et cela sous toutes ses formes, par des partenariats pertinents dans le premier cas, comme dans la mobilisation des énergies dans le second.

En conclusion cette rencontre fut vécue par tous comme un moment riche et bien partagé.

*Jean-Philippe **Mercier***

Un plan régional de lutte contre l'illettrisme normand

« Pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base »

Afin que chacun puisse acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour accéder au savoir, à la culture, à l'emploi, à la formation professionnelle et pour participer pleinement à la vie citoyenne, Nicolas Hesse, secrétaire général aux affaires régionales, a lancé les travaux rédactionnels d'un plan régional de lutte contre l'illettrisme normand, lors de la matinée du 8 septembre 2017 organisée à Rouen, par le Centre ressources illettrisme.

Pour ce faire, un groupe de travail opérationnel a été créé dans le cadre du Crefop.
Il est adossé à la sous-commission Formation continue de la commission 1 : Qualité Développement des compétences et Qualifications.
Il est animé par Eudes De Morel, correspondant régional de l'ANLCI avec l'appui du Centre ressources illettrisme.

Avec un rythme soutenu d'une réunion par mois regroupant les partenaires, ce groupe a pour vocation de mener une réflexion aboutie sur la problématique de l'illettrisme liée au contexte normand. Ce collectif se doit d'en tirer des pistes d'actions concrètes et évaluables.

Il est principalement composé de représentants de l'Etat, de la Région, du Rectorat, des partenaires sociaux, de Pôle emploi, de l'ARML, de la Draaf, de la Drac, de la CCI et des Opca.

Le plan qui se veut triennal sera articulé autour de trois axes :

• LA PRÉVENTION
Lutter contre l'illettrisme signifie aussi le prévenir : l'intention étant de diminuer le nombre de personnes qui pourraient se retrouver en difficulté avec les savoirs de base à la sortie du système scolaire ou quelques années après.

• LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME SOUS L'ANGLE « ENTREPRISE »
Aujourd'hui, les entreprises ont besoin de salariés qualifiés, capables de s'adapter et de faire face aux mutations économiques et technologiques.

• LES ACTIONS TERRITORIALISÉES
Pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, il est nécessaire de fédérer et d'optimiser toutes les énergies sur le terrain. Une action territorialisée est d'autant plus pertinente que chaque territoire a ses spécificités.

L'échéancier établi prévoit une présentation du plan lors du Crefop plénier de juin 2018.

*Aïcha **Talbi***

Les agences Pôle emploi se mobilisent

En 2017, Pôle emploi Normandie développe son engagement au service des publics les plus fragiles et notamment ceux ne maîtrisant pas les savoirs de base. Le 29 juin 2017, lors d'une webconférence avec le Coparef, le Medef, l'ANLCI et Pôle emploi, Martine Chong-Wa Numéric, directrice régionale de Pôle emploi Normandie a lancé le challenge régional « Une agence, une action ! Pôle emploi Normandie se mobilise pour la maîtrise des compétences clés ».

Le challenge invitait chaque agence à initier une action pour promouvoir le dispositif CléA en s'intégrant aux JNAI organisées du 8 au 15 septembre 2017. Au final, plus d'une centaine de projets ont été mis en place sur toute la Normandie, autour des thématiques suivantes :

- sensibilisation des conseillers
- travail partenarial
- visites d'entreprise
- tables rondes avec des employeurs
- émissions de radio
- invitation de tous les partenaires sur un bassin (mairie, Mission locales, CCAS…)

Un jury s'est réuni le 20 octobre pour identifier les initiatives à valoriser parce que porteuses de résultats. Trois agences se sont démarquées : Elbeuf, Mortagne/L'Aigle et Dieppe. Leurs actions permettent de sensiblement augmenter le volume de demandeurs intégrant un parcours CléA.

Les agences primées sont conviées à une remise des prix le 18 décembre à la préfecture de Rouen en présence de Fabienne Buccio, préfète de Région, Martine Chong-Wa Numéric, directrice régionale de Pôle emploi Normandie et Hervé Fernandez, directeur de l'ANLCI.

*Sandra **Dos Santos***

Retour sur les **Journées nationales d'action** contre l'illettrisme

Pour la 4e année consécutive, les Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) se sont déroulées du 8 au 15 septembre 2017 dans toute la France.

Pilotées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), les JNAI regroupent, sous une bannière commune, plus de 300 manifestations locales ayant pour objectif de sensibiliser le grand public sur l'illettrisme et sur les solutions de proximité qui existent. Au programme : portes ouvertes, expositions, débats, présentations de productions d'apprenants, concerts, témoignages de personnes sorties de l'illettrisme, d'entreprises, de formateurs, de salariés et de bénévoles, projections de films, marches contre l'illettrisme… partout sur les territoires de métropole et d'Outre-mer.

UN TEMPS FORT À LYON : LA CITÉ DES PRATIQUES

La Cité des Pratiques a été organisée par l'ANLCI les 13 et 14 septembre 2017 à Lyon pour faire connaître les bonnes pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme, promouvoir les solutions et amplifier la mobilisation.

Conçue comme le plus grand espace de rencontres pour tous ceux qui apportent des solutions contre l'illettrisme et pour ceux qui souhaitent s'inspirer de ce qui marche, cette manifestation a mobilisé 450 participants autour des objectifs suivants :

- échanger
- croiser les expériences
- rencontrer ceux qui portent des solutions
- s'inspirer de ce qui existe
- partager les bonnes pratiques et l'expérience
- prendre en main les outils qui ont fait la preuve de leur efficacité pour mieux appréhender les situations d'illettrisme
- savoir en parler
- proposer des solutions adaptées dans tous les environnements : à l'école, autour de l'école, dans le monde du travail, pour l'insertion des jeunes, dans le cadre de l'action culturelle, citoyenne…

LES INTERVENTIONS NORMANDES

Les acteurs normands étaient présents en force à la Cité des Pratiques. Plusieurs d'entre eux intervenaient dans les différents ateliers organisés lors de ces journées.

Comment prendre en charge les personnes confrontées à l'illettrisme qui souhaitent obtenir le certificat CléA ?

Lors de cet atelier, la Normandie a présenté le travail réalisé en région dans le cadre du forum des bonnes pratiques et qui a donné lieu à la publication d'un kit. Chantal Juhasz du comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef) Normandie a évoqué la dimension partenariale à l'échelle d'un territoire et la mise en œuvre opérationnelle de CléA pour ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base. Stéphanie Joubert de l'Irfa et Catherine Forner de La Boîte aux lettres à Alençon ont parlé de leurs pratiques d'orientation et de l'utilisation des différents outils développés dans le kit normand. Enfin, Sylvie Leroux de Pôle emploi Normandie est revenue sur l'organisation partenariale normande et sur les pratiques d'orientation préconisées aux conseillers, notamment à travers le plan d'action régional lancé auprès de toutes les agences locales.

Comment réussir l'inclusion numérique des personnes en situation d'illettrisme ?

Yves Vernon de Média formation a présenté le projet Espace numérique mobile (ENM) : une initiative du réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) portée par différents organismes de formation : Fodeno Le Havre, Alfa, le Clips, Éducation et Formation, Forjecnor 2000 et Média-Formation.
Si le déploiement du numérique a créé de nouveaux secteurs d'emploi et contribué au développement d'autres secteurs, il a aussi diminué les possibilités d'emploi des personnes qui ne maîtrisent pas l'usage du numérique.

Outre le secteur de l'emploi, le numérique a impacté toutes les administrations (Pôle emploi, CAF, Impôts). Elles demandent à leurs utilisateurs d'effectuer, de plus en plus, leurs démarches en ligne.

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

Dans ces ENM, les usagers pourront bénéficier de formations sur l'usage du numérique ainsi qu'à d'autres formations (à distance ou sur place) et ils auront facilement accès à l'administration en ligne, la recherche d'emploi. Les véhicules sont conduits par un animateur multimédia formé pour gérer l'ENM. Il apporte un appui technique pour former les usagers à l'utilisation du matériel, à la navigation sur Internet, à l'e-administration…

Apprendre autrement par le travail : comment renforcer les compétences de base des apprentis ?

Autre atelier où la Normandie est intervenue. Sandra Dos Santos du Centre ressources illettrisme (CRI) du Carif-Oref de Normandie y a présenté la démarche Compétences de base des apprentis (CBA) mise en place en région avec huit CFA. L'objectif de cette démarche est d'accompagner les CFA préparant des diplômes de niveau V et IV pour le développement des compétences de base des apprentis, facteurs de pérennité des contrats et d'insertion professionnelle durable.
Le travail entre les CFA a permis d'enrichir leur réflexion pédagogique et a donné lieu à la co-construction de pratiques entre CFA et à la mutualisation de ressources. Cela a abouti au développement d'une plateforme numérique qui a pour objectif d'assurer un déploiement de la démarche CBA auprès de nouveaux CFA normands.

*Sandra **Dos Santos***

+ INFOS

Le forum des bonnes pratiques : http://www.illettrisme-solutions.fr/
Le kit CléA normand : https://miniurl.be/r-1j9g
Espace numérique mobile : http://espace-numerique-mobile.fr/

Intégrer la **dimension cognitive** dans **l'apprentissage**

Témoignage d'une expérience de formation par Elodie Terry, coordinatrice et formatrice au CFPPA de Sées.

Les 20, 21 et 22 septembre derniers à Lisieux, Gérard Hommage, expert dans le champ de l'éducation cognitive et du développement des compétences clés, animait l'action de formation « Intégrer la dimension cognitive dans l'apprentissage et le développement des compétences clés ». Neuf professionnels normands de la formation ou de l'orientation participaient à cette formation. L'occasion idéale pour recueillir et faire partager les bénéfices d'une telle formation sur les pratiques pédagogiques des professionnels.

INFOS

Gérard Hommage
Formateur consultant indépendant.

Concepteur d'outils pédagogiques : ARL Atelier Espace Eval 2 Situations didactisées.

Gérant des Editions Piriac.

Directeur de collection : Situations didactisées. « Les formateurs ont du talent ».

www.lesformateursontdutalent.fr

Pourquoi vous êtes-vous inscrite à cette formation ?

Je suis formatrice auprès d'adultes sur des formations qualifiantes de niveau IV. Je suis confrontée de plus en plus souvent à des personnes en difficulté par rapport aux apprentissages. Malgré l'utilisation de méthodes actives pour rendre chacun acteur de sa formation, certains stagiaires ont encore des difficultés à assimiler les notions et aller vers les compétences professionnelles. Intéressée à titre personnel par les neurosciences et leur impact sur les sciences de l'éducation, j'avais besoin de contenu plus interactif, d'outils pour m'adapter aux difficultés des stagiaires et surtout d'échanger avec un expert de l'apprentissage.

Qu'attendiez-vous de cette formation ?

J'étais en attente de contenu théorique sur la dimension cognitive accompagnée d'une interaction avec l'expert (difficile dans les simples lectures). Je souhaitais également découvrir des outils pour m'adapter aux stagiaires, rencontrer des personnes ayant des besoins similaires, et surtout bénéficier d'un regard d'expert.

Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Une réflexion sur ma pratique grâce aux méthodes utilisées par Gérard, des échanges de pratique de par la diversité des expériences du groupe, des éléments de compréhension sur la dimension cognitive et l'individualisation des apprentissages ainsi que des outils concrets.

Les points forts de cette formation

L'expertise de Gérard et de fait, les méthodes qu'il utilise pour que nous apprenions le mieux possible.
J'ai été ravie de participer à cette formation, j'ai rencontré un formateur et un groupe avec une envie de faire POUR les apprenants et une bienveillance au regard de ces derniers.

Recommanderiez-vous cette formation ?

Oui tout à fait, je pense que tout formateur devrait pouvoir suivre une formation de ce type qui permet une réelle réflexion et remise en question des pratiques encore parfois trop didactiques et descendantes.

*Elise **Dehays***
*Elisabeth **Marmontel***

A NE PAS RATER SUR LE SUJET

Cogitons
Moulinier Annick
Isbergues : ORTHO EDITION - 2014 - 176 p. - 39 euros (2016)

Objectif :
Stimuler le fonctionnement cognitif des adolescents et des adultes

Contenu :
« Cogitons » contient des situations de réflexion, numériques et non numériques, ainsi que des énigmes et des problèmes de logique. Ces activités nécessitent :
- la compréhension du texte de l'exercice (analyse des données, sélection des informations),
- la planification (choix de stratégie à adopter et à suivre),
- l'intégration des compétences et des connaissances,
- un autocontrôle du sujet sur ses résultats.

La résolution de situations de raisonnement implique également la flexibilité mentale, l'attention et la mémoire de travail.

Cote : SAV2 050

Sociab'quizz : les habiletés sociales en questions
Pourre Frédéric - Aubert Eric
Paris : VALOREMIS - 2013 - 1 plateau de jeu ; 7 quilles de couleur ; 1 dé ; 80 jetons (20 par couleur), 1 livret (règles du jeu + guide clinique à l'intention des animateurs) ;
288 cartes. - 90 euros (2017)

Objectif :
Acquérir et améliorer les compétences sociales.

Contenu :
Ce jeu permet de répondre au besoin de créer immédiatement un cadre motivant favorable à la cohésion du groupe et à l'implication des participants. Il propose des activités favorisant l'expression et la gestion des émotions.

Cote : INS1 183

Le kesako de l'alimentation
Pénicaud Chantal
Lormont : CIT'INSPIR - 2013 - 140 cartes + 1 manuel.
54 euros (2013)

Objectif :
Stimuler le langage oral chez l'adulte.

Contenu :
Le manuel est divisé en sept chapitres : boissons, fruits et légumes, poissons et fruits de mer, viandes et charcuteries, fromages et desserts, boulangerie, viennoiserie et confiserie, et spécialités culinaires et alimentaires. Chaque partie se décompose en six sous-parties et définit le type des fonctions travaillées : lexique, expression, attention, compréhension, jugement et mémoire. Pour chaque grand thème un mémo est proposé en fin de chapitre. Le jeu de cartes se compose comme le manuel en sept parties (les thèmes de l'alimentation). A partir de ces deux éléments, particulièrement adaptés pour s'approcher au plus près de la vie quotidienne, l'auteur propose 42 séances d'entraînement et de stimulation des fonctions intellectuelles et instrumentales.

Cote : SAV5 037

Comment apprend-on ?
Lhérété Héloïse
Sciences humaines n°296S - septembre-octobre 2017 - pp. 28-59

Comment et pourquoi apprend-on ? Quels ressorts psychologiques et cognitifs interviennent ? Peut-on améliorer ses capacités de raisonnement et de mémorisation ? Sur quelle pédagogie s'appuyer pour faire réussir les élèves ?
L'étude de la cognition connaît actuellement une prodigieuse vitalité. Grâce aux progrès récents de l'imagerie cérébrale, il devient possible de découvrir ce qui s'active dans le cerveau humain en situation d'apprentissage.

35 grandes notions de psychologie cognitive
Lieury Alain
Paris : DUNOD - 2015 - Collection Psycho sup - 218 p.

Les concepts fondamentaux de la psychologie cognitive sont explicités par des définitions, des quizz et exercices, des lectures et des méthodes à appliquer.

Cote : PED3 083

ARL : méthodes pour l'apprentissage des opérations intellectuelles
Higelé Pierre - Hommage Gérard - Perry Elisabeth
Paris : EDITIONS QUI PLUS EST - 2013
1 manuel (200 p.) + 1 cédérom

Objectif :
Aider les personnes présentant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle à remobiliser les opérations intellectuelles et à restaurer la confiance en soi, à travers la réappropriation d'un sentiment de compétence intellectuelle.

Contenu :
C'est une démarche pédagogique (progression, méthode et principes pédagogiques) originale. Adaptés aux caractéristiques des publics pour lesquels ils ont été initialement conçus, les ARL visent une réhabilitation des fonctions cognitives déficientes. Ils prennent en compte le fonctionnement intellectuel dans ses dimensions cognitives, affectives, émotionnelles et sociales. Ils intègrent les travaux sur l'explicitation et la prise de conscience. Les ARL s'appuient sur la théorie de Jean Piaget qui constitue le référentiel théorique principal.
Cette nouvelle édition dresse également un bilan des expérimentations et ouvre sur des perspectives. Le manuel est accompagné d'un cédérom qui propose une progression d'exercices de difficulté croissante sur un plan cognitif.

Cote Caen : SAV4 020
Cote Rouen : 220/41359

Né pour apprendre
Trocmé-Fabre Hélène
La Rochelle : ETRE ET CONNAITRE EDITIONS - octobre 2006 - 95 p. ; illustrations

« Pourquoi on apprend ? », « Comment ça marche, le cerveau? », « Comment je peux me rappeler ? ». Ces trois questions appartiennent à une myriade d'autres, recueillies par l'auteur auprès d'enfants de quatre à dix ans. L'enfant questionne parce qu'il sait qu'il ne sait pas encore, et il l'accepte. Malheureusement, cette précieuse compétence se perd par la suite lorsque notre contexte culturel et technologique nous invite à rechercher l'immédiateté, la réussite et la performance. C'est pourquoi l'auteur rappelle ici que nous sommes nés pour apprendre tout au long de la vie, et qu'il s'agit d'un droit et d'un devoir existentiels.
Complet et précis, cet ouvrage reprend les étapes nécessaires à la réappropriation de nos propres ressources et de notre langage, grâce à de nombreux exemples, des dessins efficaces et un petit guide donnant des repères sûrs, offrant au lecteur les outils d'une lecture active.

Cote Caen : PED3 043
Cote Rouen : 110/12696

Comprendre les apprentissages : sciences cognitives et éducation
Gentaz Edouard - Dessus Philippe
Paris : DUNOD - 2004 - Collection Psychologie cognitive - 231 p. Bibliographies

Cet ouvrage expose les résultats récents de recherche en sciences cognitives appliquées à l'éducation. Comprendre comment les élèves apprennent, comment les enseignants enseignent et quels sont les processus qu'ils mettent en oeuvre pour le faire.

La réflexion est organisée en trois parties : les apprentissages fondamentaux, les apprentissages approfondis et les activités mises en oeuvre par l'enseignant pour faciliter ces apprentissages.

Cote : PED3 038

Né pour apprendre
Trocmé-Fabre Hélène - Cyrulnik Boris - Nivolescu Basarab - Valéra Francisco - Jacquard Albert - De Peretti André - Vincent Didier - Schwartz Bertrand
Vanves : CERIMES - 2004 - 3 DVD (3 h 46 min.) + 7 livrets d'accompagnement

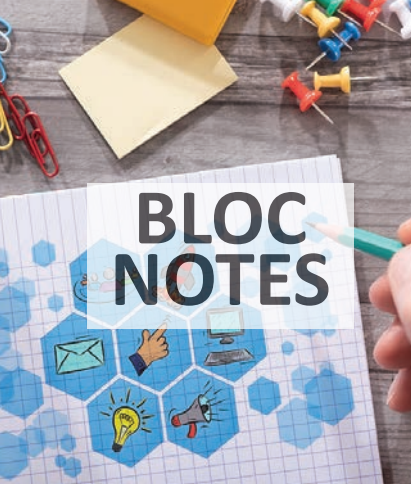
Chaque titre est construit autour de l'intervention d'une personnalité du monde scientifique, témoin des avancées de la science dans son domaine. Ces témoins nous font part des données scientifiques récentes concernant les racines biologiques de l'acte d'apprendre et les conditions optimales du fonctionnement de notre cerveau.

Disque-1. Né pour apprendre : présentation de la série (15 min) ; Né pour découvrir avec Boris Cyrulnik (23 min) ; Né pour reconnaître les lois de la vie avec Basarab Nivolescu (29 min)

Disque-2. Né pour organiser avec Francisco Varela (25 min) ; Né pour créer du sens avec Francisco Varela (28 min) ; Né pour choisir avec Albert Jacquart et André de Peretti (30 min)

Disque-3. Né pour innover avec J. Didier Vincent (36 min) ; Né pour échanger avec Bertrand Schwartz (40 min).

Cote : PED3 063



EVENEMENT

L'INSERTION DES APPRENTIS NORMANDS : QUELQUES REPERES

Sept mois après leur sortie d'apprentissage, 66 % des jeunes sont en emploi ; 71,5 % ont trouvé au moins un emploi depuis la fin de l'apprentissage, même s'ils ne l'ont pas gardé. Un jeune sur deux est en emploi dès le mois de septembre suivant la fin de l'apprentissage, généralement dans l'entreprise d'apprentissage (44 % des emplois trouvés) ; la progression est régulière les mois suivant.

Taux d'accès à l'emploi 71,5%

Taux d'emploi 66%

La majorité des emplois trouvés est d'une durée supérieure à six mois (trois sur quatre). Plus d'un emploi sur deux est en CDI. Le lien entre la formation et l'emploi est fort selon le jeune : 86 % estiment que l'emploi correspond à leur niveau de formation et 84 % qu'il est dans la même spécialité de formation.

La part des jeunes apprentis qui poursuit en formation, très majoritairement en apprentissage, est élevée : un jeune sur trois est concerné, en particulier au niveau CAP (un sur deux). 45 % complètent leur parcours par une formation de niveau supérieur (du CAP au BP, du Bac Pro au BTS…), 38 % de niveau égal (d'un CAP à un CAP connexe, d'un CAP à une mention complémentaire…).

On note la mobilisation des CFA qui réalisent l'enquête : le taux de réponse très élevé, supérieur à 80 %, ce qui assure à l'enquête des résultats fiables.

Aller plus loin :
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/ruptures_apprentissage_normand_2017.pdf

GAËTAN RUDANT, NOUVEAU DIRECTEUR RÉGIONAL DE LA DIRECCTE DE NORMANDIE

Par arrêté du ministre de l'Économie et des Finances et de la ministre du Travail en date du 10 octobre 2017, M. Gaëtan RUDANT, ingénieur en chef des mines, a été nommé directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie pour une durée de cinq ans à compter du 1er novembre 2017.
Il remplace Jean-François DUTERTRE qui exerce désormais les mêmes fonctions dans les Pays de la Loire.

Emplois, métiers et formations dans la filière équine normande

Etat des lieux du marché de l'emploi équin et des formations aux métiers du cheval en Normandie.

Ce rapport régional, réalisé par l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation de la filière équine (Omeffe) d'Equi-ressources, dresse cet état des lieux et met en lumière les relations qu'entretiennent formation et emploi.

Cette troisième édition actualisée décrit les emplois liés à la filière équine et plus particulièrement les emplois salariés agricoles des établissements équestres, des centres d'entraînement de chevaux de courses et des structures d'élevage. Il met également en lumière les formations aux métiers du cheval, avec un état des lieux des effectifs en formations, l'évolution de ces effectifs, l'apprentissage et les réformes et nouveautés.

Ce rapport constitut un outil d'aide à la décision pour les responsables dans l'élaboration de leur politique de formation et de recrutement.

BASE DE DONNÉES CARIF-OREF SUR L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN FRANCE.

QUELQUES CHIFFRES (décembre 2017) :

396 603 formations

31 493 organismes référencés

Elle recense :
- les organismes de formation continue et leur potentiel,
- les actions de formation mises en place pour les demandeurs d'emploi,
- en fonction des régions, l'offre de formation en direction des salariés.

Zoom sur

LA VAE EN NORMANDIE
LES GRANDS EFFECTIFS DU DISPOSITIF EN 2016

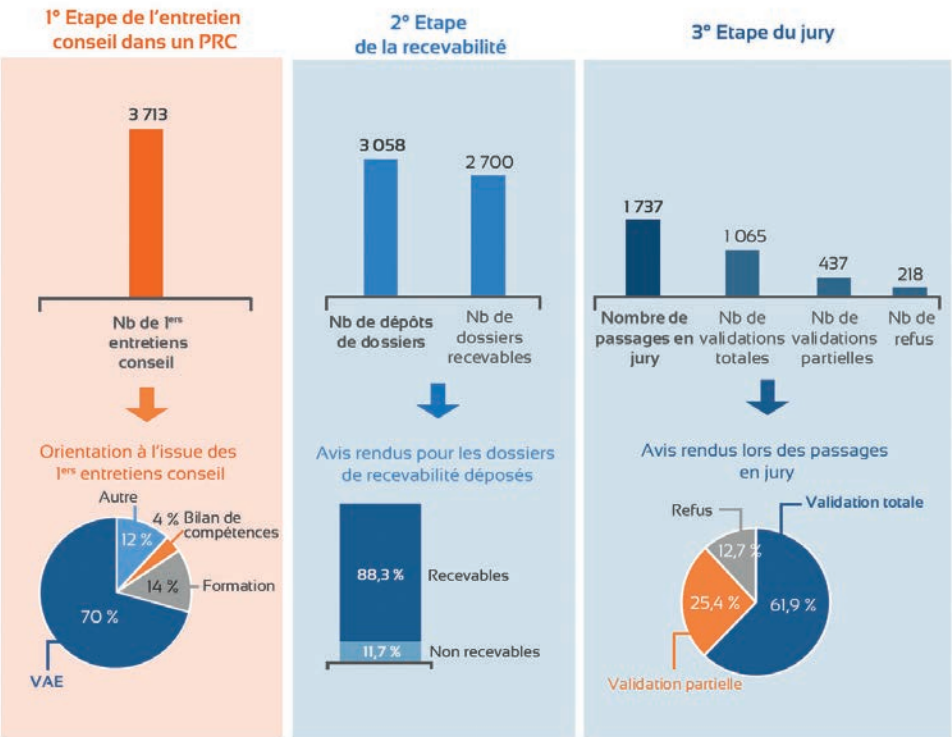
Le changement de périmètre introduit par la fusion des régions marque le début d'une nouvelle période pour l'Observatoire VAE, avec notamment le suivi d'effectifs plus importants.

Les résultats de la première consolidation normande des chiffres de la VAE pour l'année 2016 présentent la conclusion suivante :

- En amont de la démarche VAE, 3 713 personnes ont été accueillies en 1er entretien conseil dans les Points relais conseils.

- 3 058 candidats se sont engagés dans un parcours VAE en déposant un dossier de recevabilité auprès d'un certificateur (88 % ont été déclarés recevables).
- 1 737 candidats sont passés en jury de VAE (62 % ont pu valider totalement la certification visée et 25 % ont obtenu une validation partielle).

On note la mobilisation des CFA qui réalisent l'enquête : le taux de réponse très élevé, supérieur à 80 %, ce qui assure à l'enquête des résultats fiables.



Aller plus loin :
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/Les%20chiffres%20cl%C3%A9s%20de%20la%20VAE%20en%20Normandie%20-%202016.pdf

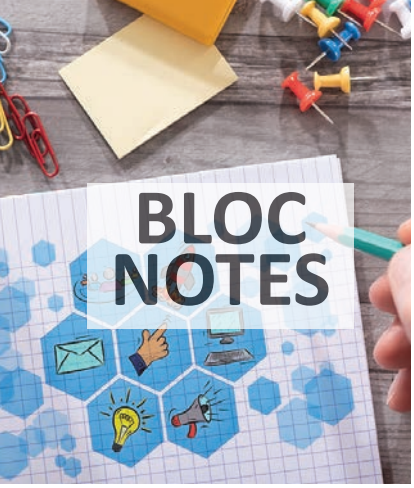
A LIRE

Apprendre pour demain : décodage des enjeux de la formation professionnelle
Barou Yves - Afpa
Montreuil : Des îlots de résistance
2017 – 338 p.

Yves Barou, président de l'Afpa et un collectif de contributeurs décryptent les enjeux à venir de la formation professionnelle dans un ouvrage « Apprendre pour demain » disponible gratuitement en téléchargement.

Décoder les grands enjeux de la formation autour des mots essentiels et des concepts-clés (apprentissage, pédagogie, e-learning, Mooc, reconversion, réalité virtuelle, simulateur…) pour sortir la formation professionnelle d'une sorte de ghetto réservé aux seuls initiés.

Tel est l'objectif d' « Apprendre pour demain ». Un livre pluriel où experts scientifiques, chefs d'entreprises et praticiens de la formation ont réalisé une analyse prospective pour clarifier auprès du plus grand nombre les enjeux sociaux et économique de la formation. Un collectif de contributeurs de l'Afpa a également participé à la rédaction de l'ouvrage.



A LIRE

Pratiquer la reconnaissance des acquis de l'expérience
Liétard Bernard
Lyon : Chronique sociale – 2017
239 p.

Ce livre montre que la reconnaissance des acquis de l'expérience est une voie éducative à part entière, complémentaires des formes traditionnelles de formation et de gestion des ressources humaines.

LES RENCONTRES DU RÉSEAU DES CARIF-OREF « LES ENJEUX 2018-2020 »

Le réseau des Carif-Oref a organisé ses rencontres annuelles les 19 et 20 octobre 2017 à Paris.

Le thème des travaux était consacré cette année aux prochains enjeux du réseau au national et des Carif-Oref en région. L'objectif était de réfléchir aux perspectives et de dégager des orientations dans le but d'assurer le développement du positionnement des Carif-Oref dans le paysage des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les rencontres ont permis d'interroger en profondeur leur rôle actuel et d'analyser l'impact des changements qui vont les concerner.

Les débats ont montré l'ambition portée, autant par le réseau que par les structures qui le composent, d'occuper le back office comme le front office. Ainsi, grâce à la diversité des niveaux de restitution, il s'agit d'affirmer la capacité de diffuser de l'information simple comme plus élaborée et d'accompagner la prise de décision. Le réseau s'inscrit aussi dans un souci de complémentarité efficace des Carif-Oref dans le cadre d'une mutualisation interrégionale d'outils ou de pratiques innovantes.

Quatre ateliers ont permis de dégager des idées fortes à transcrire de façon opérationnelle.

1 – Front office / back office : quelle place et quel rôle ?

Les Carif-Oref ont vocation à occuper une place à la fois sur le front et sur le back office
… en accompagnant la prise de décision individuelle comme institutionnelle,
… en apportant différents niveaux d'information : d'une première entrée à une expertise « plus pointue ».

2 – Carif et Oref : simple collaboration, franche séparation ou bénéfique fusion

Une synergie efficace entre les missions Carif et les missions Oref
… en réinventant l'identité des Carif-Oref dans le futur paysage EFOP,
… en définissant des marqueurs communs aux Carif-Oref.

3 – Quelles productions et quels livrables ?

Vers des livrables produits d'une plus grande mutualisation
… en repensant la communication autour des productions des Carif-Oref, notamment la communication digitale (les réseaux sociaux en particulier),
… en mutualisant la collecte des données, l'information « métiers », les réponses collectives aux appels à projets ou encore les actions de professionnalisation des équipes.

4 – Evolution des métiers des Carif-Oref et impact sur les compétences

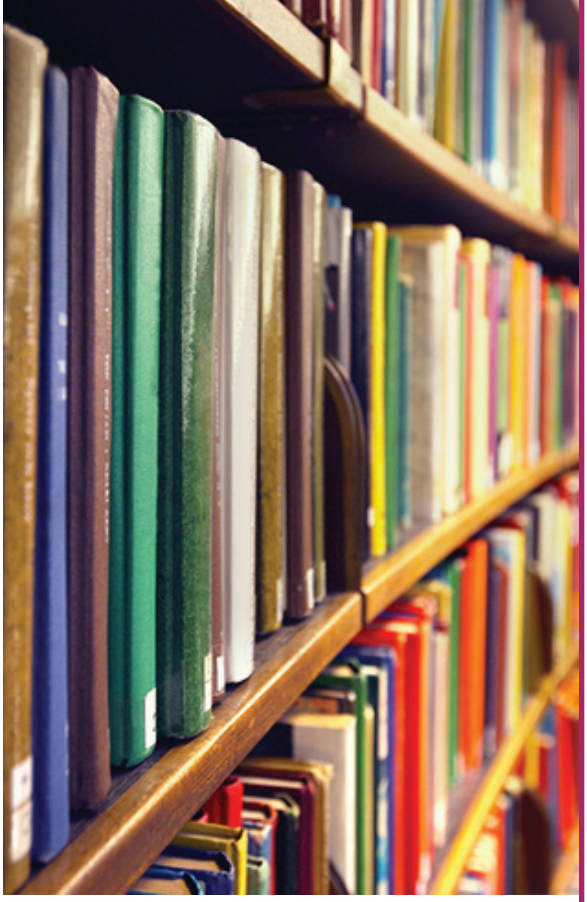
S'adapter à l'évolution des métiers
… en mutualisant les plans de formation des équipes,
… en partageant davantage les compétences.

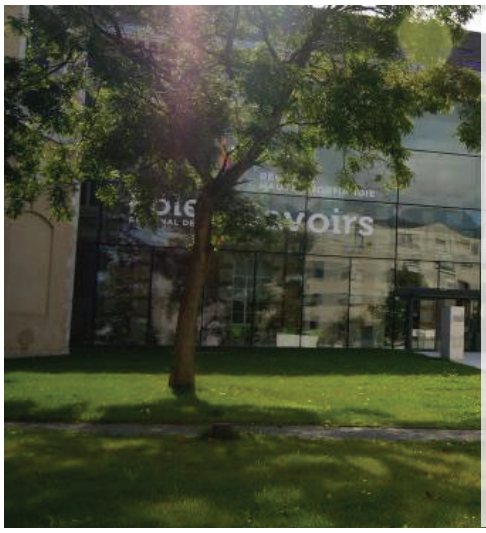
crefor errefom
cariforef de normandie

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.

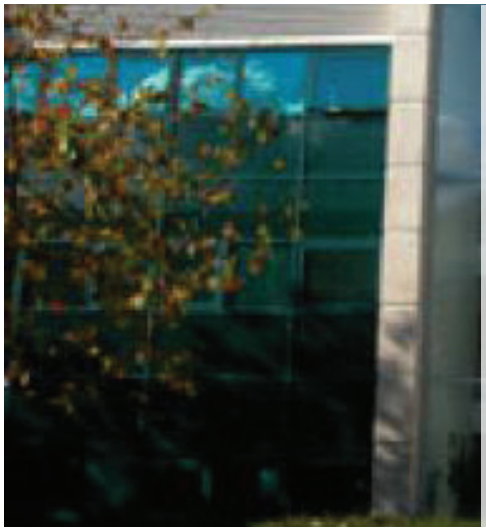
Vous pouvez consulter nos bases documentaires en ligne :
www.crefor-hn.fr/,
onglet Se documenter + Rechercher dans la base documentaire
www.errefom.fr,
onglet Information + Centre de ressources
Et vous pouvez aussi nous rendre visite.





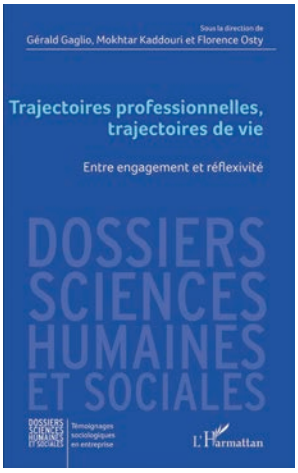
A Rouen, **le Crefor**
vous accueille au
115, boulevard de l'Europe
76100 Rouen
Mardi de 14 h à 18 h
Jeudi de 13 h à 18 h
En dehors de ces plages horaires,
vous pouvez prendre rendez-vous.

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



Trajectoires professionnelles, trajectoires de vie
Osty Florence
Kaddouri Mokhtar
Gaglio Gérald
Paris : L'Harmattan – 2017
241 p.

Ce livre est constitué de six récits de trajectoires professionnelles et de vie personnelle. D'apparence chaotique, ils mettent face à une consistance identitaire et relationnelle. Ils nous font vivre des actes de délibération interne, des transactions relationnelles, des compromis, des remaniements identitaires forgeant une posture professionnelle sans cesse ré-interrogée.

Validation de projet : une étape décisive dans l'orientation
Paris : Editions Qui plus est - 2017 - 171 p.

Cet ouvrage comporte deux parties :
- une partie théorique,
- une partie pédagogique.

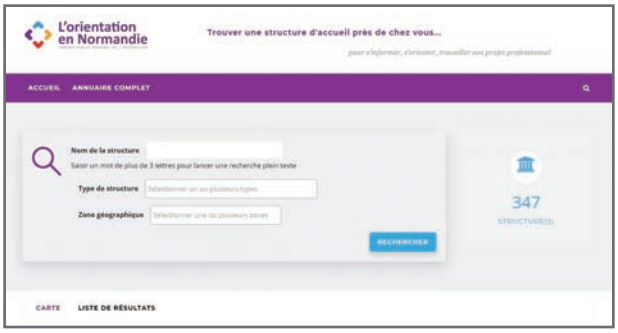
La partie théorique présente la démarche utilisée et les postulats pédagogiques qui sous-tendent l'ouvrage (L'approche utilisée est centrée sur la personne).
L'intention des auteurs est que la personne reste auteur et acteur de son projet.
La partie pédagogique est constituée de 36 séquences réparties en trois chapitres :
- le choix en questions,
- préciser son choix,
- choisir, décider.

Sur son territoire, trouver une structure pour
s'informer, s'orienter, travailler son projet professionnel,
c'est facile avec l'annuaire de

« L'orientation en Normandie ».

http://annuaire-orientation.cariforefnormandie.fr/

Plus de 340 lieux d'accueil répertoriés et décrits : missions, public accueilli, horaires d'accueil…



Outil mis en place par le Carif-Oref à la demande de la Région Normandie et des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation.