

POINT

virgule

Dossier

**Le référentiel
Compétences Clés**

4

juillet

2014

Sommaire

Point Virgule

N° 49

Juillet 2014

Directeur de la publication

Laurent Laouenan

Rédactrice en chef

Nathalie Riandière la Roche

Rédacteurs

Sabine Cavenne,

Malyka Demeautis,

Hervé Fernandez,

Catherine Forner,

Jocelyne Guillouet-Lamy,

Christophe Jourdain,

Sylvie Laillier,

Marie-José Lefèbvre,

Sylvie Leroux,

Céline Leroy,

Valérie Leroy,

Elisabeth Marmontel,

Claire Pizy,

Caroline Poupin,

Hélène Rammant,

Nathalie Riandière la Roche,

Francine Rochefort,

David Roussel.

Avec la participation de

Claire Cordilhac,

Vincent Louvet,

Eddy Motte,

Catherine Villedieu.

Maquette/Illustrations/schémas

Nathalie Grember

Crédit photo

Sauf mentions spéciales,

Craf2s, Errefom, Fongecif, Fotolia, Infrep,

Région Basse-Normandie.

Impression

Imprimerie LECAUX - OCEP

ERREFOM

Unicité - Bâtiment A

10, rue Alfred Kastler

14000 Caen

Tél : 02 31 95 52 00

Fax : 02 31 95 54 30

E-Mail : doc@errefom.info

Site : www.errefom.info

ISSN :1253-5028



4
11

Formation

**Professionnalisation
des acteurs Emploi/formation
en Basse-Normandie
Communotic**



12
17

Emploi

**Plateforme de mobilité de
Caen - La Mer
Mieux connaître
nos entrepreneurs**



18
21

Métiers

**Filière équine :
la Basse-Normandie joue
la carte de la formation**

Dossier

22
31

Compétences clés
en situation professionnelle :
comment les identifier
et les valoriser ?



Quoi de neuf
à l'ERREFOM ?

32
33



Ça bouge en
Basse-Normandie

34
35



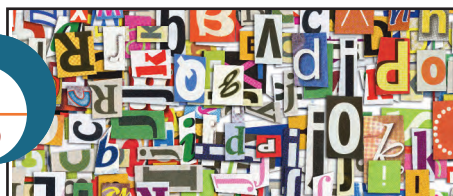
Kiosque régional

36
37



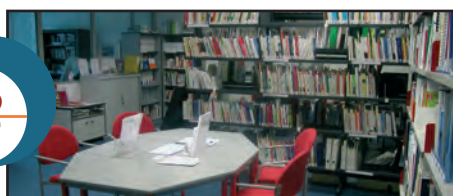
Kiosque nouveautés

38
45



Doc mode d'emploi

46
47



La notion de compétences clés, très utilisée aujourd'hui (notamment à propos du socle de connaissances et de compétences introduit par la loi du 5 mars 2014), reste souvent imprécise pour un grand nombre d'acteurs. Organismes de formation et prescripteurs de Basse-Normandie se mobilisent autour de la démarche régionale de repérage des compétences clés en situation professionnelle. Conscients de la nécessité d'accompagner les utilisateurs vers une meilleure prise en main de la démarche, ils déploient une offre de formation conséquente pour que l'ensemble des organismes de formation, les entreprises et les prescripteurs se forment à leur tour.



PROFESSIONNALISER LES ACTEURS EMPLOI-FORMATION en Basse-Normandie

Se professionnaliser permet d'enrichir ses compétences, d'en acquérir de nouvelles ou d'échanger sur ses pratiques professionnelles. Les Bas-Normands témoignent !

Le programme régional de professionnalisation est porté par l'ERREFOM, CARIF-OREF bas-normand co-financé par l'Etat et la Région. D'autres financeurs comme les OPCA peuvent être associés selon leurs priorités. Le programme régional fait l'objet d'échanges au sein d'un comité consultatif composé des financeurs publics et des têtes de réseaux de la formation, de l'emploi, de l'Accueil, l'Information et l'Orientation. Il se bâtit et évolue en lien avec les acteurs et il est complémentaire des actions et/ou des programmes régionaux déjà existants. Il vise tous les acteurs de la relation emploi-formation pour favoriser une mixité des publics et une culture partagée inter-réseaux et inter-structures.

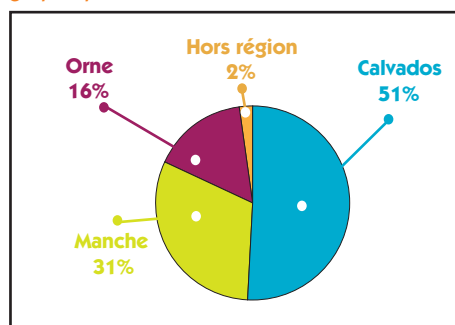
Le programme régional est structuré selon 4 axes pour aider les professionnels à :

- Axe 1 : **COMPRENDRE** pour maîtriser un environnement professionnel jugé complexe et évolutif
- Axe 2 : **STABILISER** ou consolider les pratiques professionnelles
- Axe 3 : **INNOVER** pour accompagner les volontés publiques
- Axe 4 : **PARTAGER** pour coopérer entre opérateurs et établir ou garder un lien avec l'entreprise.

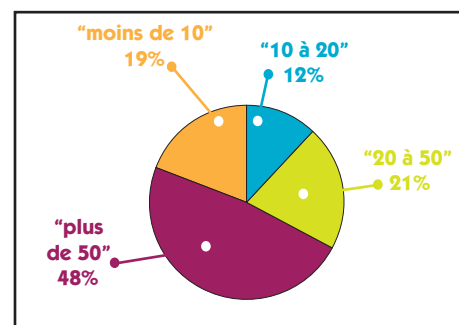
Retour sur 2013

1) Qui sont les participants ?

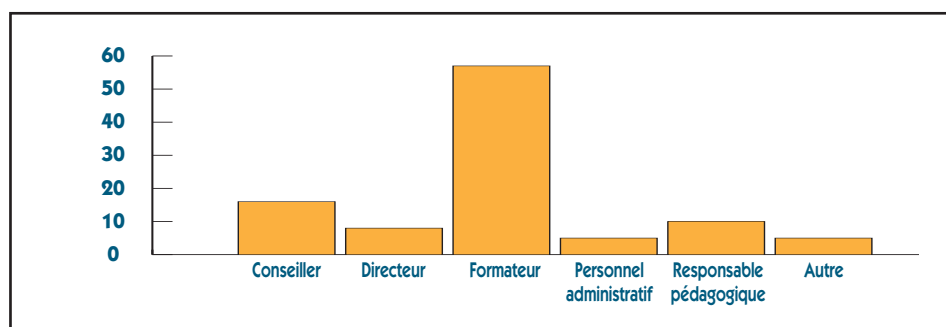
Participants répartis par implantation géographique



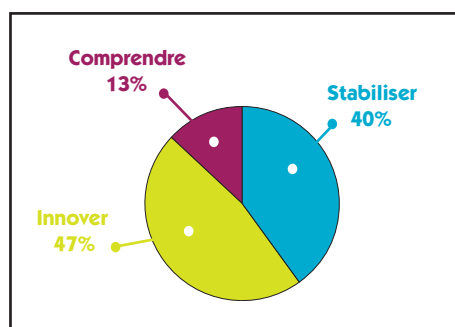
Participants répartis par taille de structure



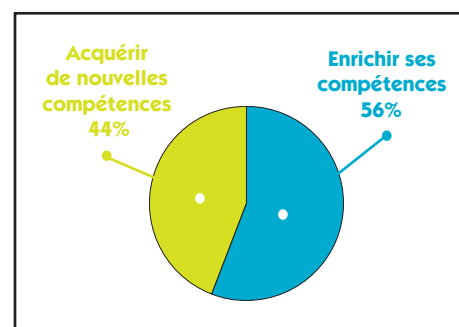
Participants répartis par type de fonction



2) Répartition des jours réalisés par axe



3) Bilan qualitatif



Et en 2014 ?

Les nouveautés :

Trois OPCA, AGEFOS PME, OPCALIA et Uniformation s'associent au financement du programme de professionnalisation

Le programme est le lieu de mise en cohérence en matière de professionnalisation des acteurs :

- sur le **champ du handicap en lien avec ALFAH** (Alternance formation apprentissage Handicap),
- sur le **champ des compétences clés**, avec la mission régionale de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

En 2014, dans le cadre de la construction du programme régional de professionnalisation porté par l'ERREFOM, la Région Basse-Normandie a souhaité inclure les actions menées depuis 1999 sur le champ du handicap.

Ces actions sont portées par l'association ALFAH au titre de la politique régionale de la formation des personnes handicapées (P.R.F.P.H.).

Tout comme le programme de l'ERREFOM, ce programme régional est ouvert aux professionnels de l'orientation, de l'insertion et de la formation. Les actions 2014 sont consultables sur www.alfah.fr et sur <http://www.errefom.fr/professionnalisation/actions2014>. Elles s'organisent autour de trois thèmes : la problématique du handicap, la connaissance du handicap et les méthodologies en pédagogies adaptées.

Les modalités d'inscription sont gérées directement par ALFAH. Pour tous renseignements ou pour s'inscrire, contacter Mme Renard au 02 31 93 64 86. Il reste encore quelques places.

Association ALFAH,
320 boulevard du Val,
14200 Hérouville-Saint-Clair



Ils ont participé aux actions début 2014 :



Anne CATRICE
du Centre Régional d'Actions et Formations Sport et Santé a suivi la formation « Réaliser un tutorat à distance ou e-tutorat » en janvier-février 2014.

Elle témoigne !

Pourquoi vous êtes-vous inscrite à cette formation ?

Le CRAFTS propose des formations professionnelles dans le domaine du sport et de l'activité physique (BPJEPS AGFF mention force et forme), mais également des formations destinées aux entreprises sur la thématique Santé au Travail.

A ce titre, le développement de la multimodalité a sa pertinence... Mais cela ne s'improvise pas ! Il vous suffit de commencer à travailler sur le sujet

pour constater l'ampleur de la tâche et les adaptations fondamentales que cela engendre, tant au niveau de l'encadrement des apprenants que de la pédagogie !

C'est dans cette optique que ma collègue du CRAFTS et moi-même avons décidé d'intégrer la formation « Réaliser un tutorat à distance », sous la proposition de notre Directrice.

Qu'attendiez-vous de cette formation ?

Je suis coordonnatrice de formation, mais aussi formatrice dans certaines disciplines telles que l'ergonomie, l'anatomie et physiologie etc. Je suis donc à la fois sur le terrain, au plus près des apprenants, et au back-office, pour la gestion administrative. J'attendais donc de cette formation du pragmatisme (avec des outils simples et efficaces, rapidement utilisables) mais aussi une certaine philosophie liée à l'e-tutorat, pour m'aider à comprendre et surtout me positionner en tant que

e-tuteur. Je ressentais le besoin de comprendre les valeurs pédagogiques de l'enseignement en multimodalité et donc mon rôle d'e-tuteur.

Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Concrètement ? Une ligne de conduite !

Premièrement, la formation est elle-même articulée sous forme multimodale, avec du temps en présentiel, des enseignements via une plateforme, des classes virtuelles et des devoirs collectifs... Jean [Vanderspelden] (dont je souligne la qualité d'intervention) nous a immédiatement plongés dans une réalité ! Pour moi, la force de cette formation est l'utilisation de classes virtuelles, les outils de travail collaboratif, les cours sur plateforme et la disponibilité du formateur (via skype, mail etc.)

Tous ces éléments m'ont rassurée et j'irai jusqu'à dire motivée pour vivre à 100% mon rôle de e-tuteur.



Et ça marche !

Aujourd'hui, j'ai revalorisé certains aspects de ma formation, j'ai dynamisé mes cours en e-learning et en présentiel. La participation des apprenants est bonne et les bilans de satisfaction concernant la multimodalité aussi ! De nouvelles pistes (mise en place de classes virtuelles, de travaux collaboratifs) sont envisagées avec la Direction et l'équipe pédagogique.

Recommanderiez-vous cette formation ?

Je recommande grandement la formation à toute personne en charge de l'animation de tout ou partie de la multimodalité, qu'elle soit novice ou même avertie ! Les moments d'échanges, de partage de méthodes et de vision sont très enrichissants, et j'ai maintenant une vision très claire des missions d'un e-tuteur. Pour moi, cette formation est essentielle pour passer dans la multimodalité, alors que bien souvent on se focalise sur le choix des outils en oubliant d'identifier la mission de e-tutorat.

Les points forts de cette formation :

- L'animation par Jean Vanderspel-den
- L'aspect concret du travail réalisé
- Sa forme multimodale

De plus, les heures de travail personnel sont comptabilisées par le formateur dans l'organisation de la formation.



Thierry LEFORT,
Directeur du
FONGECIF de
Basse-Normandie

Début 2014, Thierry Lefort, directeur du FONGECIF de Basse-Normandie a souhaité que plusieurs personnes du FONGECIF et des centres de bilan participent à deux sessions de la formation « **se saisir des données socio-économiques sur un territoire** ». Il s'agit d'une formation pour apprendre à lire les données socio-économiques présentes sur le site de l'animation territoriale : <http://animation.errefom.fr/>

Il répond à 4 questions :

Quel est l'intérêt, selon vous, de cette formation pour le FONGECIF ?

L'intérêt est très grand car nous avons toujours souhaité inscrire notre activité d'accompagnement, de conseil dans la réalité socio-économique. Nous souhaitons que les salariés et anciens CDD qui viennent nous voir valident le plus précisément possible leur projet professionnel.

Nous devons leur offrir une approche pluridimensionnelle pour les aider à faire le meilleur choix possible en ayant pris des garanties au regard de la réalité de leur projet, des chances réelles et sérieuses de le mener à bien.

L'information socio-économique permet de vérifier la faisabilité du projet professionnel. Il ne faut pas, bien évidemment, résumer la validation d'un projet professionnel à ce seul aspect. Pour autant, il est incontournable. Dans le cadre du futur Conseil en Evo-

lution Professionnelle, les structures qui ne prendront pas en compte cette dimension socio-économique dans le conseil, risquent de passer à côté de la réalité de leur métier.

Compte tenu de la situation actuelle du marché de l'emploi, du manque de visibilité dans un certain nombre de secteurs d'activité, ne pas s'appuyer sur cette ressource quantitative, me paraît présenter de nombreux risques.

Dans le travail d'orientation, les données socio-économiques ne sont pas les seules données, les seuls outils à prendre en compte dans l'accompagnement efficace d'une personne en recherche d'une orientation professionnelle. Il y a aussi les envies, les motivations mais l'outil va venir conforter, confirmer, donner confiance à la personne dans le choix de son orientation. Pour permettre le croisement entre l'envie des personnes et la réalité socio-économique, il y a différents outils tels que les enquêtes de terrain, les essais et les évaluations en milieu de travail... Le site de l'animation territoriale fait partie de cette caisse à outils indispensable au conseiller. Le bon projet, c'est la rencontre entre une personne, une motivation, une envie et une réalité personnelle et professionnelle spécifique. C'est forcément différent pour chaque personne.

Enfin, les données socio-économiques permettent au professionnel de garder une distance vis-à-vis du désir des personnes.

A quel type de professionnels, conseilleriez-vous cette formation ?

Selon moi, tout professionnel des métiers de l'information et de l'orientation doit connaître ces outils et les utiliser en fonction de la situation. Je pense bien-sûr aux structures qui seront en

charge du Conseil en Evolution Professionnelle.

Qu'est-ce que vous a appris cette formation ?

Savoir à quel moment il est fondé ou non d'utiliser les données socio-économiques présentes sur le site, seules ou en articulation avec d'autres moyens.

Prendre du recul vis-à-vis des chiffres bruts.

Les ressources du site de l'animation territoriale sont énormes, extraordinairement riches et elles sont bien mises à jour.

La formation, dispensée par l'ERREFOM, permet de comprendre les données socio-économiques et la façon de s'en servir correctement. Elle est un élément indispensable. Aujourd'hui et demain encore davantage, elle sera totalement incontournable.

Quels peuvent être les freins à suivre cette formation ?

Les données socio-économiques doivent être intégrées dans une démarche, dans une méthodologie d'accompagnement.

Ainsi, après la formation, il y a un travail de réappropriation à faire et à mener dans la structure en fonction de sa stratégie de conseil et d'accompagnement.

L'ERREFOM pourrait proposer une formation action sur l'utilisation de ces données pour permettre aux structures participantes d'intégrer l'usage de cet outil dans leur pratique de conseil habituel.

Pour information : à ce jour, les organismes de formation participent également à cette formation. Elle peut les aider à faire des diagnostics territoriaux.

Retrouvez toutes les actions à venir sur le site de l'ERREFOM : <http://www.errefom.fr/professionnalisation/actions2014> et inscrivez-vous en ligne...

Rechercher dans le site :

Nos pages thématiques : [Pages thématiques](#)

ESPACE REGIONAL DE RESSOURCES SUR L'EMPLOI LA FORMATION ET LES METIERS

errefom
Basse-Normandie

QUI SOMMES NOUS ?
QUE FAISONS-NOUS ?
NOS PARTENAIRES

PROFESSIONNALISATION

PRÉSENTATION | ACTIONS 2014 | ACTIONS 2013 | CONFÉRENCES | AUTRES
PROGRAMMES RÉGIONAUX | ANALYSE DES BESOINS 2012

Actions 2014

Les actions de professionnalisation s'organisent selon quatre axes.

Téléchargez la plaquette générale ou consultez les fiches descriptives des actions ci-dessous et inscrivez-vous :

Axe 1 : COMPRENDRE pour maîtriser un environnement professionnel jugé complexe et évolutif

1.1 : Journée d'intégration institutionnelle	A venir
1.2 : Comprendre les dispositifs et les financements de la formation	s'inscrire
1.3 : Se saisir des données socio-économiques d'un territoire	s'inscrire
1.4 : Point sur la politique d'emploi en direction des jeunes	s'inscrire
1.5 : Les nouveaux programmes en Basse-Normandie 2014-2020	A venir
1.6 : L'AJO en Basse-Normandie : missions, offre de services...	s'inscrire
1.7 : Les observatoires prospectifs des branches...	complet
1.8 : Les règles administratives, financières et juridiques des contrats de professionnalisation	complet

Axe 2 : STABILISER ou consolider les pratiques professionnelles
Orientation, mobilité professionnelle et sécurisation des parcours

2.1 : ADVP	complet
2.2 : Aide à la décision et analyse de la faisabilité d'un projet professionnel	s'inscrire
Formations à l'approche compétences de base et compétences clés	
2.3 : Prise en main du Référentiel compétences clés en situation professionnelle	s'inscrire
2.4 : S'approprier la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle	s'inscrire
2.5 : Construire un positionnement sur les compétences clés et animer la démarche de type "mise en situation"	s'inscrire
2.6 : Concevoir et animer une situation d'atelier visant le développement des compétences clés	s'inscrire
Formations à l'approche du handicap	
Actions mises en oeuvre par Allah	consultable

Axe 3 : INNOVER pour accompagner les volontés publiques

3.1 : La ré-ingénierie de formation en multi modalité	A venir
3.2 : Réaliser le tuteur à distance ou e-tuteur	s'inscrire





Lancé en avril 2012, le programme Communitic, d'échange et de collaboration pour le développement de la formation multimodale s'adresse à tous les professionnels de la formation, de l'orientation et de l'emploi ayant une forte activité en Basse-Normandie. Il leur apporte une expertise unique sur les technologies numériques et les nouveaux usages en formation. Aujourd'hui, les exemples de formations multimodales en région ne manquent pas et les projets sont tout aussi nombreux.



Editorial par Vincent Louvet, conseiller régional en charge du développement numérique.

L'élévation du niveau de qualification des Bas-Normands constitue un défi majeur pour la région. Cette ambition se traduit notamment par la mise en œuvre du Service public régional de formation permanente, qui réaffirme sa volonté de faire vivre le droit à la formation pour tous.

Ainsi, au-delà des actions et dispositifs qu'elle met déjà en place au travers de sa compétence majeure en matière de formation professionnelle, la Région Basse-Normandie a décidé d'accompagner dès maintenant les organismes de formation dans la nécessaire évolution des outils et parcours de formation, liée au développement des technologies numériques.

En créant le programme Communitic pour le développement de la formation multimodale, la Région a souhaité donner les signaux nécessaires à la mise en mouvement de tous les acteurs de la formation pour créer des offres de formation plus souples en termes de temps, de modalités et de supports, dans une démarche ouverte et mutualisée.

Cette initiative s'adresse à la fois aux organismes de formation novices sur le domaine de la formation multimodale, qui n'ont pas encore intégré les technologies numériques dans leur pédagogie, comme à ceux qui possèdent déjà une offre à distance éprouvée et souhaitent la faire évoluer.

C'est donc un travail de transformation continue de l'existant qui intègre une nécessaire démarche prospective pour continuer à imaginer les manières de se former demain dans une société en complète mutation.

C'est surtout la volonté de permettre à tous les Bas-Normands qui ont un besoin de formation, quels que soient leur situation personnelle et leur niveau de qualification, de trouver une réponse individualisée, adaptée à leur profil d'apprentissage, à leur besoin d'accompagnement et à leurs contraintes familiales, professionnelles, logistiques et technologiques.

Mais en fait, la formation multimodale, c'est quoi ? histoire d'un apprenant qui traverse les décennies...

“ Avant-hier, quand j'allais en formation, je rejoignais une salle avec un formateur, d'autres apprenants, autour d'une table. Le formateur se munissait d'un paper board, d'un vidéo projecteur, de quelques feutres. ... Evidemment, ces **temps de présentiel** formels étaient ponctués de travaux de groupe, avec notes et livres à la main.

Hier (et encore aujourd'hui) je fais de la **FOAD (formation ouverte et à distance)**. Je suis parfois en présentiel, parfois devant mon ordinateur (chez moi, à mon travail), à suivre des modules de formation en ligne, via une plateforme de téléformation. Je planche sur des quizz, dialogue avec mon formateur/tuteur ou d'autres apprenants, tout cela en ligne. Présentiel, autoformation en ligne, tutorat à distance synchrone ou asynchrone, suivi de quelques webconférences : voilà mon parcours balisé en “ formation mixte ”. C'est déjà beaucoup plus d'ouverture, de souplesse, cela me permet de choisir, pour partie, le temps et le lieu de ma formation.

Demain (et déjà maintenant, pour quelques uns) je serai en **formation multimodale**. Je négocierai mon parcours de formation au départ, tout en me laissant la possibilité de le modifier en cours de route. Je téléchargerai tous les supports me permettant de suivre les cours à distance, j'irai revoir les présentiels en Replay, grâce à l'appli mobile de formation. Pour cela, je pourrai utiliser aussi bien ma tablette numérique, mon smartphone que mon ordinateur. Toutes les ressources, vidéos... seront accessibles sur tous les supports. Je suivrai des personnes sur des réseaux sociaux, intéressées par les mêmes sujets que moi. J'en ferai profiter les membres du groupe. D'ailleurs, je travaillerai en ligne avec mes collègues stagiaires, via des outils comme skype, dropbox, facebook, mon blog.... Je téléchargerai des ressources, que je déposerai sur un espace dédié. L'organisme me proposera également d'aller à son centre de ressources pour avoir une bonne connexion et des terminaux à la pointe, et où je pourrai bénéficier d'une bibliothèque avec des ouvrages à emprunter. Je pourrai activer mon tuteur de manière plus souple qu'actuellement. Et puis, pour certaines formations, j'aurai accès à des simulateurs en 3D..."

En résumé, la formation multimodale multiplie les modalités pédagogiques, les supports, les moments de formation, les ressources et les combine de manière à offrir à chaque apprenant la souplesse nécessaire à son apprentissage.

Formation : l'ère numérique a largement démarré

La formation continue, professionnelle, permanente, est au carrefour de toutes les transformations liées au numérique. Elle est interrogée, d'une part par rapport à ses contenus, appelés à évoluer dans la majorité des secteurs professionnels, et d'autre part, à son avenir en tant que secteur professionnel, dans un environnement où la connaissance est partout et où sa production est multidimensionnelle.

La formation, dans ou hors centre de formation, reste un vrai sujet mais l'appellation FOAD ne suffit plus à créer une représentation claire des enjeux. Etre en capacité de proposer une formation en centre ou hors centre de formation

Qu'est-ce que Communotic ? Une fabrique de formation multimodale

Initiative régionale, Communotic est un espace de conseil, de partage, de mutualisation de ressources et d'expériences, sur la multimodalité en formation.

On pourrait également le définir comme un centre de ressources contributif. Chacun enrichit la communauté de ses propres expériences et conseils et profite des ressources proposées par la communauté.

Communotic est un programme co-financé par le Fonds Social Européen.

Communotic a été mis en place pour :

- accompagner les organismes de formation dans le développement de nouvelles offres de formation multimodale,
- développer un réseau d'expertise autour des technologies numériques et formation,
- servir de lieu d'expérimentation des technologies émergentes et de nouveaux usages en formation.

<http://communotic.fr>

Pour satisfaire tous ces besoins, Communotic met à disposition le site web communotic.fr, riche d'une veille éditoriale et de toutes les contributions des membres.

A qui s'adresse Communotic ?

A tous les professionnels de la formation, de l'orientation et de l'emploi qui développent ou proposent une offre de formation multimodale pour les Bas-Normands : organismes de formation, CFA, experts, OPCA et OPACIF, prescripteurs (Missions Locales, Pôle Emploi, Cap Emploi). Actuellement, Communotic compte 45 structures adhérentes.

Une adhésion avec engagement de contribution

Une structure adhère à Communotic en signant la charte et s'engage sur une ou plusieurs contributions annuelles. Chaque adhérent propose à ses salariés de devenir membres de Communotic. Ce sont eux qui contribuent et participent. Les contributions sont comptabilisées par adhérent et non par membre.



@communoticBN

reste important en termes de déclinaison d'offres de services et en ce sens, l'amélioration continue de ce type de prestations reste essentielle. Au regard des besoins quasi-permanents de chacun dans le développement de ses compétences, des enjeux liés aux diminutions de nos déplacements (au moins dans un mode individuel), cette modalité hors centre de formation est une réponse.

Formation multimodale dans la société de la connaissance

Cependant, même en centre de formation, notre espace ne se réduit plus au lieu physique. Nous sommes entourés d'outils numériques, ceux que nous amenons avec nous et ceux fournis sur place. Ils nous ouvrent des terrains d'apprentissage diversifiés dont nous pouvons nous nourrir y compris pendant une séquence présente. Dans la même minute, un formateur peut être amené à expliciter un document produit spécialement pour la séquence en cours et être interrogé sur une ressource découverte sur le web et traitant du sujet abordé. De plus, les technologies numériques étant multiples, les contenus péda-

gogiques deviennent de plus en plus différenciés et permettent des apprentissages de plus en plus personnalisés. Où que nous soyons, le territoire d'appropriation des connaissances s'élargit et se différencie individu par individu.

Dans une société où l'information est massive et omniprésente, la connaissance est potentiellement à portée de tous et le web est un nouveau territoire à conquérir de ce point de vue. La question de savoir où nous nous formons n'est donc plus la seule question posée par le numérique. Celle d'accompagner chacun dans la création de son nouveau territoire d'apprentissage est aussi essentielle."





Formation...

Accès au glossaire sur
communotic.fr



3 exemples de projets de formation multimodale en Basse-Normandie

- **L'Ecole de Management de Normandie** développe, avec Ingenium elearning, le principe de la « Smart Ecole », où tous les étudiants ont accès, depuis une tablette, un smartphone, un ordinateur, à des outils collaboratifs en ligne : un réseau social privé, un e-portfolio, un gestionnaire de MOOC (Massive Online Open Course ou cours en ligne ouvert massif), un ENT (environnement numérique de travail). Les cours en présentiel sont repensés dans des salles réaménagées avec des outils digitaux : murs « interactifs » où les étudiants peuvent projeter des ressources, écrire, effacer... bref collaborer !

- **L'Ecole des Travaux Publics de Normandie** crée un processus pédagogique collaboratif où formateurs, apprenants, entreprises peuvent non seulement collaborer sur des travaux pédagogiques en ligne, mais aussi créer des ressources utilisables par tous (vidéos de gestes professionnels, par exemple), avec les outils du quotidien comme les smartphones.

- **L'Ecole des Parents et des Educateurs** crée une organisation apprenante en utilisant le réseau social Facebook.

Qu'il s'agisse de BTP, de management, d'enseignement supérieur, de savoirs de base, que la structure soit nationale, régionale ou locale, ce qui rassemble tous ces projets c'est l'esprit collaboratif de la pédagogie, l'utilisation des outils numériques du quotidien à des fins professionnelles. C'est aussi le fait d'être dans un processus itératif, où l'on n'est pas prêt d'avoir fini d'inventer !



Communotic, c'est aussi une communauté d'experts en multimodalité :

Au fur et à mesure de la réalisation de projets, d'expérimentations, chaque membre acquiert la maîtrise d'un sujet, d'une technique, d'un outil web... et devient personne ressource pour un autre membre. Par ailleurs certains chercheurs, consultants, rejoignent Communotic pour échanger leurs pratiques. Ils animent des ateliers, des forums de discussion, participent à des groupes de travail qu'ils enrichissent de leurs savoirs.

Ce que disent les apprenants de la formation multimodale

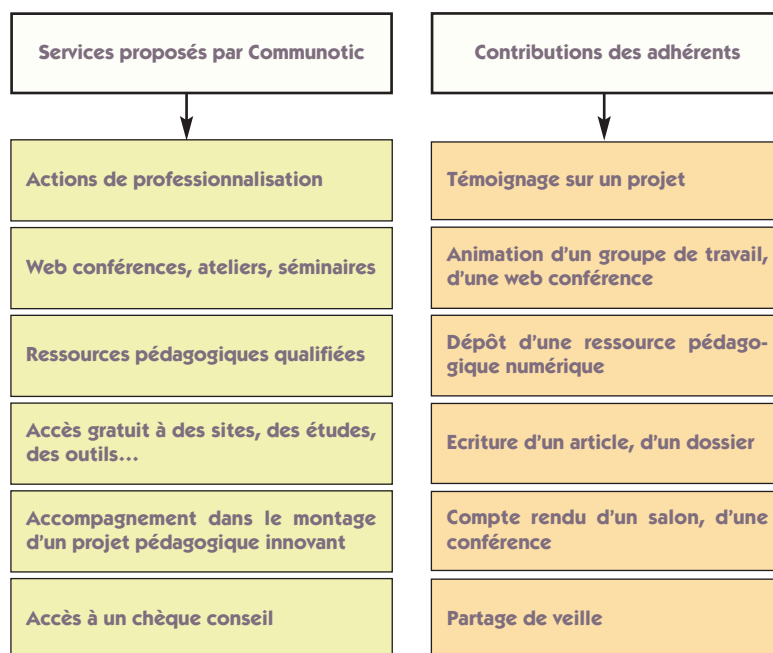
Parmi les commentaires que l'on trouve le plus souvent :

- Minimise les trajets, favorise l'autonomie, permet d'aller à son rythme, formation souple, sentiment de libre choix des modules ou au moins de l'ordre dans lesquels on peut les suivre, favorise le développement de l'autonomie. La plateforme permet de travailler et réfléchir seul, agréable d'avoir un tuteur à distance.
- Ce qu'il faut améliorer : la mise à jour des ressources pédagogiques en ligne, le temps de résolution des problèmes techniques (son, ouverture des ressources), la distinction entre temps de formation et vie privée.
- Ce que les apprenants aimeraient : plus de tutorat, un tutorat plus réactif, plus d'exercices en ligne.

Communotic en quelques chiffres

C'est **45** structures adhérentes (organismes de formation, financeurs, experts, prescripteurs), **190** membres actifs, un site en veille permanente, **1** webinar co-animé par les membres tous les mois, **5** groupes de travail tout au long de l'année, sur des thèmes aussi variés que « les modèles économiques, la vidéo en formation, le tutorat à distance... », **25** projets d'organismes en ébullition permanente, plus de **100** abonnés sur Twitter...

En 2013, en Basse-Normandie, **87 300** heures de formation ont été réalisées à distance, dans le cadre des formations achetées par la Région.



Stratégie régionale d'achat en multimodalité

La Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et Apprentissage de la Région Basse-Normandie gère la compétence formation professionnelle des actifs et principalement des demandeurs d'emploi.

Outil d'individualisation des parcours, la multimodalité permet de développer l'autonomie des stagiaires dans leurs apprentissages, de développer des compétences techniques et de lutter contre la fracture numérique qui touche des publics durablement éloignés du marché du travail.

Cela favorise donc le retour à l'emploi dans un monde professionnel en constante évolution qui requiert des compétences techniques et surtout une forte capacité d'autonomie.



Plus spécifiquement, le développement de la formation multimodale participe à la sécurisation des parcours en rendant la formation accessible à l'ensemble du public bas-normand, quel que soit son lieu de résidence.

L'Etat et la Région ont accompagné financièrement la Formation Ouverte et A Distance pendant une dizaine d'années, avec le programme Positif, or cela ne s'est pas ou très peu traduit par des propositions de formation à distance aux demandeurs d'emploi.

Partant de ce constat, la Région a souhaité, à partir de 2012, avoir une action plus incitative au travers de ses marchés publics de formation :

- Pour l'ensemble des filières professionnelles, la Région a incité les organismes de formation à proposer des formations mettant en œuvre de la multimodalité,
- Pour la filière secrétariat comptabilité, la Région a imposé que 20% de chaque parcours de formation se réalise hors de l'organisme de formation, et donc au domicile du stagiaire, ou dans un Espace Public Numérique.

Cette démarche incitative a été renouvelée dans le cadre de la consultation du Programme de Formation Générale (PFG) en



2013, avec un volume total de 32 700 heures à réaliser à distance sur l'ensemble du programme, soit 10% des heures. Cette démarche va petit à petit s'étendre aux différents programmes. Parallèlement, la demande de souplesse, de « modalités multiples » dans les formations, va également s'accroître dans les années à venir, particulièrement au titre de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) inscrit dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle du 5 Mars 2014.

Pour plus d'informations :
02 31 06 79 01
Christophe JOURDAIN
 c.jourdain@crbn.fr
Francine ROCHEFORT
 f.rochefort@crbn.fr
 communotic.fr
 @communoticBN

Consulter l'article intégral à l'adresse suivante :
<http://la-formation-en-continu.errefom.fr/content/communotic-un-outil-pr%C3%A9cieux-pour-le-d%C3%A9veloppement-de-la-formation-multimodale-en-basse>



La Plate-forme **mobilité** de Caen la Mer

L'accès et le maintien dans l'emploi
passent par la mobilité

Afin de répondre plus efficacement aux difficultés de mobilité rencontrées par des personnes face à l'accès ou au maintien dans l'emploi, la MEFAC (Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise) a impulsé et déployé depuis maintenant cinq ans un dispositif territorial dénommé **Plate-forme mobilité Caen la mer**.

Soutenue par un nombre croissant de partenaires financiers et techniques (Communauté d'Agglomération Caen la mer, Fonds Européens, DIRECCTE UT14, Région, Conseil Général, Pôle Emploi, AGEFOS-PME, CAF du Calvados, Fondation d'entreprises PSA...), la MEFAC pilote, coordonne et développe en permanence cette « Plate-forme mobilité ». Pour cela, elle s'appuie en amont sur un prestataire local qui accueille au quotidien les publics concernés (INFREP) et, en aval, sur des associations existantes (AAJB, REVIVRE, ESPACE TEMPS) qu'elle aide à structurer et enrichir leurs offres de solutions opérationnelles (location de véhicules, permis de conduire, ...).



« La mobilité, c'est comme un jeu de cartes. Difficile de gagner si on n'a pas plusieurs atouts en mains ! » indique Catherine VILLE-DIEU, qui, avec son équipe INFREP, a la charge de répondre quotidiennement aux sollicitations des personnes en diagnostiquant leur situation propre (difficultés matérielles, psychologiques ou financières...) et en les orientant vers des solutions ad hoc. La plate-forme est là pour permettre au bénéficiaire de se doter de toutes les cartes qui favorisent l'autonomie dans ses déplacements. Une chance supplémentaire d'accéder à un emploi ou de s'y maintenir.

Outil innovant qui s'attache à augmenter le potentiel de mobilité physique et psychologique des personnes, la plate-forme mobilité propose **5 grands types de services** : le conseil en mobilité, les ateliers permettant de travailler sur les freins à la mobilité, la recherche d'une aide financière, ou encore l'accès au deux-roues et à la voiture.

Elle agit pour cela selon deux **temporalités** :

- à **moyen terme** pour travailler sur le potentiel du bénéficiaire, préparer à l'obtention du permis de conduire ou à l'utilisation d'un véhicule deux roues
- à **court terme** pour traiter une ur-

gence telle que la réparation, la location ou l'achat d'un véhicule, en s'appuyant sur ses partenaires dans ces domaines

Un parcours à deux dimensions : individuelle et collective

La personne orientée vers la plate-forme mobilité passe tout d'abord par une phase d'accueil individuel au cours de laquelle elle bénéficie d'un **diagnostic mobilité** (cf. Encart ci-contre), un support novateur créé dans le cadre du programme européen Equal navette coordonné par l'INFREP et qui permet de repérer rapidement les freins à la mobilité. Un second temps d'échanges, quelques jours plus tard, est l'occasion de définir avec le bénéficiaire son parcours et le type de solution à mettre en place.



Le Diagnostic mobilité, outil central et inédit

Il fait l'originalité de la plate-forme. Socle de la dimension individuelle de la démarche de conseil en mobilité, cet outil permet de repérer efficacement le potentiel de la personne, les freins les plus importants, et en même temps, grâce à l'échange et la discussion, de dramatiser le problème constaté pour mieux le résoudre. Le bénéficiaire apprécie et reprend dès cette étape une certaine confiance en lui.

Le principe :

- Il s'agit d'un diagnostic en ligne comportant une cinquantaine de questions qui touchent la mobilité dans son ensemble, dans toutes ses dimensions
- Il produit une page de résultats, notamment un tableau très visuel permettant d'identifier rapidement les freins les plus importants à travailler, de faciliter la prise de conscience
- Il est utilisé par tous les conseillers mobilité de la plate-forme et il est proposé systématiquement pendant la phase d'accueil

Il est alors dirigé vers **l'atelier** mobilité qui correspond à son besoin : c'est l'étape collective. L'INFREP propose un panel d'ateliers particulièrement varié couvrant les aspects matériels mais aussi cognitifs, psychologiques et socioculturels : gérer son stress, utiliser un vélo, se déplacer, se repérer... Des actions très concrètes y sont menées telles que la réalisation d'un projet de sortie dans une grande ville, l'occasion de s'approprier les différents transports en commun et d'apprendre à s'orienter. Des visites découvertes de la SNCF, des Bus Verts ou de Twisto donnent aussi aux personnes l'opportunité de se familiariser avec ces moyens de transport. Le but est de leur donner « l'envie de bouger » et de pouvoir ensuite transposer ces aptitudes dans un cadre professionnel.

Un point d'étape individuel est réalisé après chaque atelier. Il n'y a finalement pas de parcours type car tout est individualisé selon le profil et les besoins de chacun.

Qui peut bénéficier des services de la plate-forme mobilité ?

Toute personne en insertion socioprofessionnelle ou confrontée à des difficultés de maintien dans l'emploi, habitant l'agglomération de Caen la Mer et rencontrant des difficultés de mobilité (demandeur d'emploi, jeune suivi par la Mission locale, allocataire

de minima sociaux, salarié ...) peut faire appel à la plate-forme mobilité. Le bénéficiaire accède au service par l'intermédiaire de son référent emploi (PLIE, Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Chantier d'insertion).

Des sollicitations bien au-delà des prévisions

Au 31 décembre 2013, presque 500 personnes avaient été reçues sur la plate-forme (alors que le prévisionnel était de 250). Une trentaine de nouvelles entrées ont été enregistrées chaque mois et plus de 45 structures de l'agglomération (Collectivités, Pôle emploi, Mission locale, CCAS, structures d'insertion, centres de formation ...) ont orienté des personnes vers ces services. Enfin, 25 communes de l'agglomération caennaise ont bénéficié des services de la plate-forme. Pour 2014, le nombre de personnes accueillies pourrait s'élever à 750.

Du côté des projets

Aujourd'hui, il s'agit avant tout de poursuivre la structuration du dispositif et d'optimiser l'existant pour répondre encore mieux aux besoins des bénéficiaires dont le nombre est sans cesse croissant et, par exemple, diminuer le temps d'attente pour l'accès à la plate-forme.

Pour **améliorer le service**, la MEFAC, grâce au soutien de la Fondation d'entreprise PSA, financera prochainement la création d'un site internet et la mise en place d'un outil de suivi des participants.

Parallèlement, différentes initiatives voient le jour en fonction des opportunités. Par exemple, la participation au Forum « propreté » du 27 mai 2014 à Caen, a permis de se faire connaître auprès des recruteurs, dans un secteur où les salariés sont fortement confrontés aux questions de mobilité. La plate-forme se mobilisera par ailleurs lors de la prochaine semaine de la mobilité (septembre 2014) à travers des actions qui sont en cours de construction.





Témoignages ...

Corinne C., un parcours vers la mobilité

Agent d'entretien, Corinne C., a été orientée sur la plate-forme par une assistante sociale du Conseil général du Calvados. Dans son domaine professionnel aux horaires atypiques, au rythme difficile et aux nombreux déplacements, Corinne a besoin de disposer d'un véhicule fiable. Il s'agissait au départ de trouver les moyens financiers de faire réparer sa mobylette, afin de conserver son autonomie et mener à bien les différentes missions qui lui étaient proposées. Bénéficiaire du RSA, elle a pu obtenir l'Aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE). La plate-forme mobilité l'a accompagnée dans cette démarche et sa mobylette a été remise en état. Face à une nouvelle panne, il lui a été conseillé de vendre ce véhicule. Dans l'urgence, la plate-forme a mis en place une solution de location de scooter avec son partenaire l'Association des Amis de Jean Bosco (AAJB). Une solution providentielle mais provisoire, limitée à une durée maximale de 6 mois... D'où la nécessité



d'acquérir ce type de 2 roues. La plate-forme a de nouveau accompagné Corinne dans la mise en place de cette solution pérenne : recherche de moyens financiers pour l'achat de son scooter et souscription d'une assurance notamment.

Volontaire dans sa démarche, Corinne C. est fière d'avoir regagné son autonomie pour pouvoir aller travailler et envisager ses missions professionnelles plus sereinement. Elle apprécie particulièrement le soutien trouvé et la disponibilité de ses interlocuteurs au sein de la plate-forme. Une aide précieuse dans son parcours vers l'emploi

Vanessa B. retrouve confiance pour apprendre à conduire

Vanessa B. a été orientée vers la plate-forme mobilité par le Pôle emploi d'Hérouville-Saint-Clair.

Contenu de la fiche navette : "Madame travaille comme animatrice périscolaire quelques heures tous les jours sauf le mercredi, elle n'a pas le permis B et pourrait avoir plus d'heures si elle avait le permis et la voiture. Madame a été victime d'un accident de la route quand elle était jeune."

Lors du diagnostic, il s'est avéré qu'occuper la place du conducteur posait un énorme souci. Madame a ensuite été vue en individuel par la psychologue de l'INFREP puis a participé à l'atelier de gestion du stress. Elle a été positionnée sur d'autres ateliers pour l'aider à retrouver confiance en ses capacités. Madame a ensuite été orientée vers le simulateur (convention avec la Mission locale) où très vite la notion de plaisir liée à la conduite a émergé. Une évaluation de conduite a eu lieu. Vanessa commence la formation au permis B le mois prochain.

QUI FAIT QUOI ?

La Plate-forme mobilité de Caen la mer, initiée et pilotée par la MEFAC(*), fortement soutenue par l'agglomération Caen la Mer, s'appuie opérationnellement sur des structures locales.

Ce dispositif a été initié en 2009-2012 et développé dans le cadre du PLIE(*) durant deux ans pour expérimenter des réponses nouvelles aux problèmes de mobilité. Cette période a permis d'animer, de renforcer et de structurer différents partenariats permettant une montée en charge progressive tant du dispositif que des actions s'y rattachant.

La convention triennale signée en Octobre 2012 entre Caen la mer et la MEFAC a été déterminante pour le déploiement du dispositif et son ouverture à un large public. Reconnue comme un outil efficace permettant de structurer une réponse cohérente à l'échelle de l'agglomération, la plate-forme mobilité a été sollicitée en 2013 par de nombreux acteurs et la MEFAC a poursuivi son déploiement en développant les partenariats, confirmés en 2014 par de nouveaux soutiens financiers.

Pilotage du dispositif

La **MEFAC** assure le pilotage global du dispositif. Elle développe les partena-



riats, travaille à l'optimisation des réponses et à la mutualisation des financements. Parallèlement, elle travaille avec les associations locales pour renforcer l'offre de services.

- Une Convention triennale existe entre Caen la Mer et la MEFAC (2012-2014)

- Depuis le 1er janvier 2014 la MEFAC a adhéré au FARE*, fédération qui regroupe au niveau national de nombreux acteurs de la mobilité.

Mise en œuvre opérationnelle

L'INFREP met en œuvre l'accueil, les diagnostics mobilité, l'accompagnement, les ateliers à destination des publics et la coordination technique à travers une convention triennale avec la MEFAC après appel à projets (2012-2014)

L'équipe de l'INFREP est aujourd'hui composée de 7 personnes (5,5 équivalents temps plein). D'horizons variés, elles forment une équipe pluridisciplinaire riche de compétences complémentaires (conseillers, animateurs, psychologue...)

Pour mettre en place ses actions, la plate-forme s'appuie sur les associations locales partenaires (Revivre, AAJB, L'Auto-école associative L'Espace-temps, la Maison du vélo ...) qui mettent à disposition des véhicules, font passer le permis de conduire...



Principaux financements

Caen la Mer, Fonds européens (FSE, programme IMPRESS), MEFAC-PLIE, Pôle emploi, Fondation d'entreprise PSA (mécénat), Etat...

Partenariats

Des partenariats privés lient aussi le dispositif à différentes structures (Fondation PSA Peugeot Citroën ...), à travers des conventions.

Contacts :

Eddy MOTTE (MEFAC),
Chef de projet Chargé des relations
avec les collectivités locales
Tél : 02 31 39 39 03
Email : e.motte@mefac.fr
Site internet : www.mefac.fr

Catherine VILLEDIEU (INFREP),
Coordinatrice
de la plate-forme mobilité
Tél : 02 31 53 18 59
Email : pfmobilite14@infrep.org
Site internet : www.infrep.org

L'INFREP et la mobilité :
d'autres territoires d'intervention.
Une deuxième plate-forme
mobilité est animée par l'INFREP
dans le Pays d'Auge Nord.
Elle est financée cette fois
par le PLIE de ce territoire.
Elle est implantée sur 3 sites :
Pont L'Evêque / Honfleur /
Touques

(*)

MEFAC (Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise)
INFREP (Institut national de formation et de recherche sur l'éducation permanente)
PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi)
FARE (Fédération des Associations de la Route pour l'Education)

A noter :

De nombreuses initiatives sont mises en place en Basse-Normandie pour lever les freins à la mobilité des personnes s'engageant dans un parcours vers l'emploi ou la formation. Un outil proposé par l'Errefom permet de repérer les principales aides, les dispositifs existant dans ce domaine. Voir notre article page 34.





En avril 2014, l'équipe Entreprendre en Basse-Normandie a mis en ligne une enquête destinée aux entrepreneurs. L'objectif de cette enquête était de mieux les connaître, d'en savoir plus sur leur parcours d'entrepreneur, sur leurs besoins, et notamment sur l'accompagnement dont ils ont peut-être bénéficié.

A quel moment dans leur parcours ?
Quelle structure d'aide à la création/reprise d'entreprise ?....

Mieux connaître nos entrepreneurs !

Vous trouverez sur ce document le traitement des réponses collectées. Il s'entend que nous avons traité uniquement les réponses complètes. Il convient également de préciser que les répondants sont principalement des créateurs d'entreprise, un seul reprenneur d'entreprise a répondu à notre questionnaire.

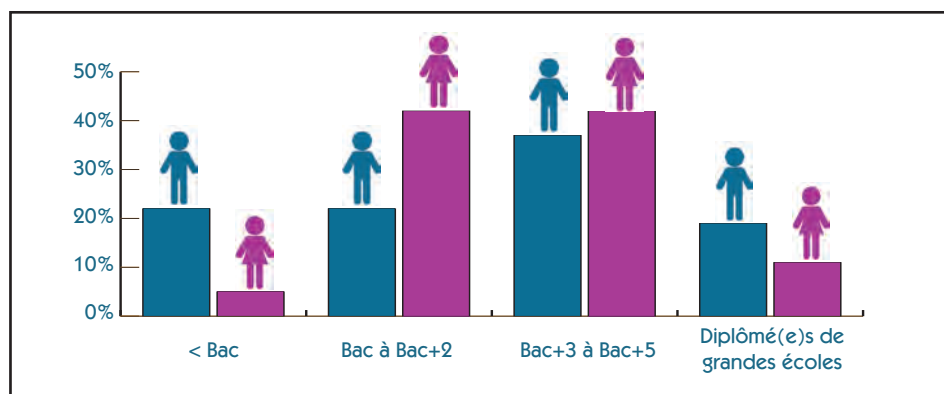
Profil général des entrepreneurs

Qui ? : Entrepreneurs ayant répondu à l'enquête

Quel âge ? : 81 % ont entre 30 et 55 ans, 12 % moins de 30 ans et 7 % plus de 55 ans.



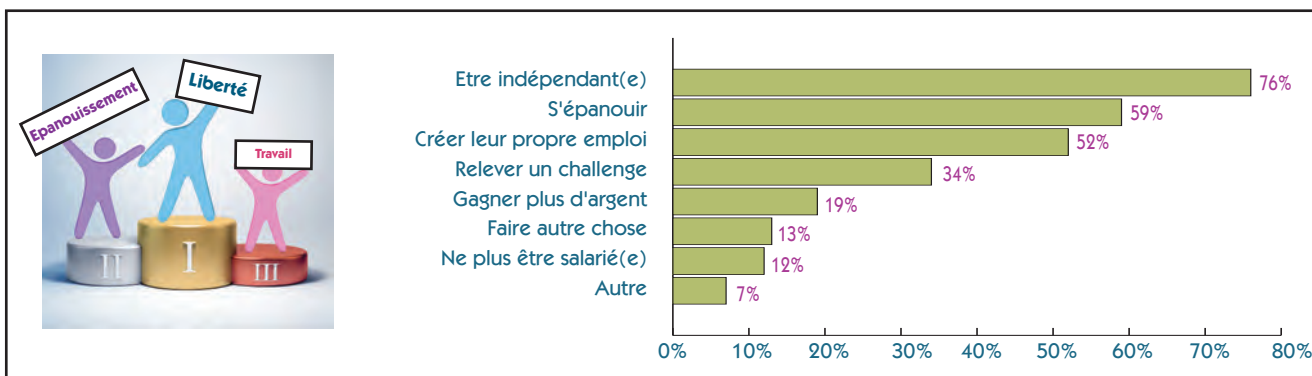
Quel niveau scolaire ?



Quel statut ?

Avant de devenir chef d'entreprise, 43 % des personnes étaient demandeurs d'emploi, 31 % salarié(e)s, 6% fonctionnaires et 1% retraité(e)s. Les autres répondants étaient entre autres chefs d'entreprise, étudiants ou mères au foyer.

Quelles étaient leurs trois principales motivations pour se mettre à leur compte ?



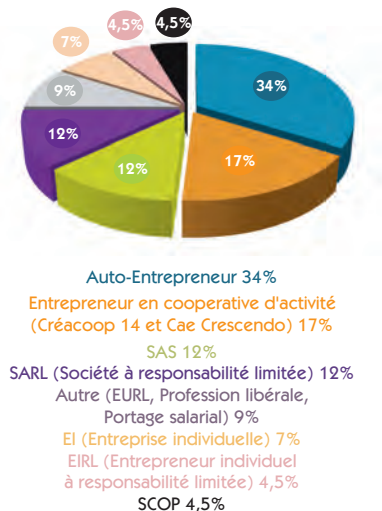
Le total cumulé de toutes les réponses est supérieur à 100% car trois réponses étaient possibles.

Profil de l'entreprise

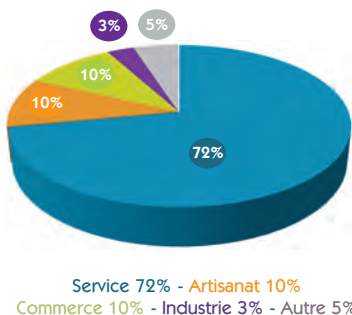
Les entrepreneurs qui ont répondu à l'enquête ont créé leur entreprise en Normandie : 72 % dans le Calvados, 19% dans la Manche, 7% dans l'Orne et 2% dans l'Eure.

41 % des entreprises ont été créées depuis plus d'un an et moins de trois ans, 32% ont moins d'un an et 27% ont plus de trois ans d'existence

Le statut juridique de l'entreprise

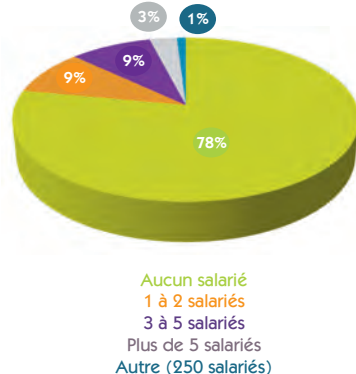


Le secteur d'activité de l'entreprise



62 % des entrepreneurs considèrent que l'activité de leur entreprise correspond à leur métier initial et 53 % trouvent leur entreprise innovante principalement lorsqu'ils proposent des services ou des produits inédits sur notre territoire avec peu de concurrence : bien-être, conception de produits à partir de matières recyclées, conseil et formation avec des nouvelles solutions techniques...

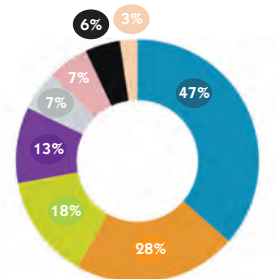
La taille de l'entreprise



Près de huit entreprises sur dix n'ont pas de salarié. Elles ne sont que 3% à avoir plus de 5 salariés.

Les entrepreneurs et leur accompagnement

Qui les a aidés à mener à bien leur projet ?



Des réseaux d'aide à la création ou d'appui aux entreprises (CCI, CMA, BGE, CA...) 47%

Leurs proches 28%

Un expert-comptable 18%

Aucune aide 13%

Un banquier 7%

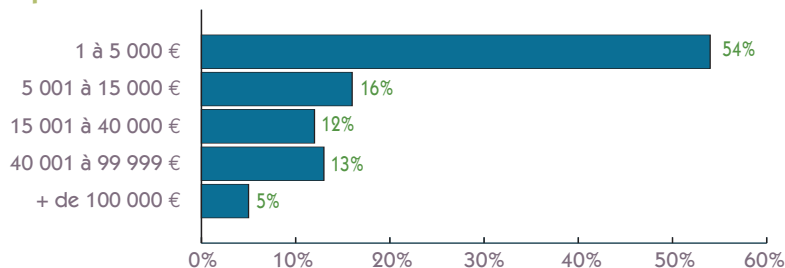
D'autres chefs d'entreprise 7%

Autre 6%

Pôle Emploi 3%

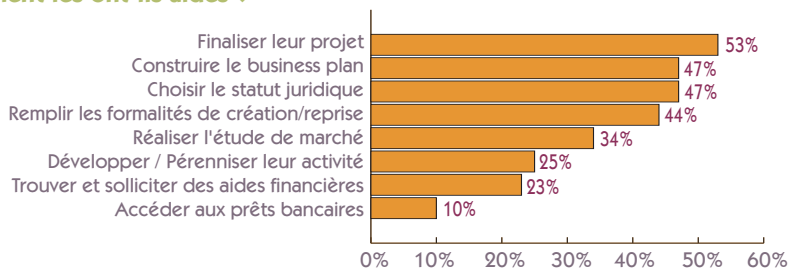
Les réseaux d'accompagnement et les experts-comptables sont largement représentés. Un entrepreneur sur deux a fait appel à un professionnel de l'accompagnement lors de sa création d'entreprise. Les proches représentent également un appui important dans leur parcours.

De quels montants financiers ont-ils eu besoin ?



Un entrepreneur sur deux a créé son entreprise avec moins de 5 000 €. Seul 5 % ont eu des besoins supérieurs à 100 000 €. 20 % des entrepreneurs ont bénéficié d'une aide publique.

A quelle étape de leur parcours, les réseaux d'appui et d'accompagnement les ont-ils aidés ?



Les entrepreneurs ont eu des besoins centrés sur les premières étapes du parcours de la création d'entreprise : aide pour choisir le statut juridique, construire le business plan et remplir les formalités de création/reprise d'entreprise. 25 % ont sollicité à nouveau le réseau dans le suivi post-crédation pour développer leur entreprise et assurer sa pérennité.

Le total cumulé de toutes les réponses est supérieur à 100% car trois réponses étaient possibles.

Les entrepreneurs ont-ils utilisé Internet pour s'informer ?

Globalement, Internet est une bonne source d'information. Pour se mettre à leur compte, ils sont 82 % à avoir utilisé internet pour s'informer et 16 % se sont renseignés sur le site Entreprendre en Basse-Normandie. Près de 80 % ont trouvé sur Entreprendre en Basse-Normandie

des informations claires et explicites et 90 % des informations complètes sur la création d'entreprise. Six internautes sur dix ont apprécié une recherche et une navigation faciles.

Pour clore cette enquête, l'équipe Entreprendre en Basse-Normandie a demandé aux entrepreneurs de définir leur parcours d'entrepreneur.

Pour 63 % d'entre eux c'est « Un peu difficile mais enrichissant », pour 25 % c'est « Un parcours semé d'embûches » et 12 % le définit comme « Un long fleuve tranquille ».

Pour toutes informations complémentaires sur cette enquête, veuillez contacter l'équipe Entreprendre en Basse-Normandie : entreprendre@errefom.info



Filière équine : la Basse-Normandie joue la carte de la formation

La filière équine est très présente sur les trois départements bas-normands. Terre d'élevage, terre de compétition, terre de passionnés, la Basse-Normandie est ambitieuse et souhaite s'affirmer à l'international.

Les Jeux équestres mondiaux (JEM) se tiendront du 23 août au 7 septembre 2014 en Basse-Normandie. Cet événement sportif majeur est l'occasion de démontrer, une nouvelle fois, combien la filière équine est emblématique de notre territoire.

La Basse-Normandie, région du cheval par excellence

En France, la filière équine représente environ 77 000 emplois au titre d'une activité principale ou secondaire, à temps complet ou partiel. Première région équine de France, la Basse-Normandie concentre sur son territoire 10% de l'activité nationale : elle compte plus de 5 600 entreprises et près de 13 000 emplois (au titre d'une activité principale ou secondaire), générant ainsi 1,1 milliard d'euros de chiffres d'affaires (chiffres pour l'année 2010).

La Basse-Normandie est également en tête des régions en matière de recherche équine. Elle a développé un pôle de niveau mondial avec cinq centres de recherches. Et, en 2005, elle accueille l'unique pôle de compétitivité « filière équine », le pôle Hippo-lia.

Les courses et l'élevage, deux spécificités bas-normandes

Deux domaines d'activité sont particulièrement bien représentés dans la filière équine bas-normande : les courses et l'élevage. Ils entretiennent des liens étroits. En effet, le secteur des courses bas-normand se distingue par la proportion importante de haras d'élevage de pur-sangs et de trotteurs,

centrés sur les activités de débouillage et pré-entraînement. La Basse-Normandie s'est fait une spécialité dans la naissance des futurs champions. Ceci lui donne un profil particulier en matière d'emplois et de métiers.

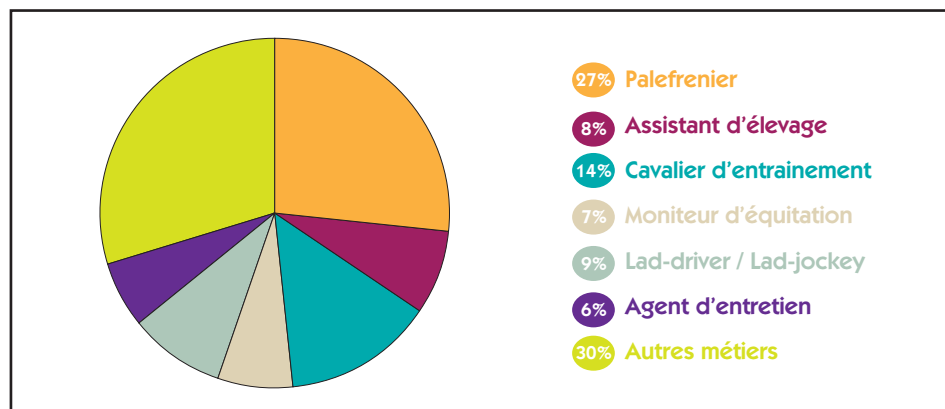
L'emploi national dominé par le sport et les loisirs

Depuis une dizaine d'années, l'emploi national dans la filière équine est principalement porté par le secteur du sport et du loisir. Le nombre de cavaliers amateurs n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2013, année où, pour la première fois, la croissance des licences fléchit. Suivant cette dynamique, certains métiers tels moniteur, animateur poney, guide de tourisme équestre se sont également beaucoup développés, attirant d'autant plus facilement les jeunes passionnés d'équitation que leur expérience en centre équestre leur rendait ces métiers familiers.

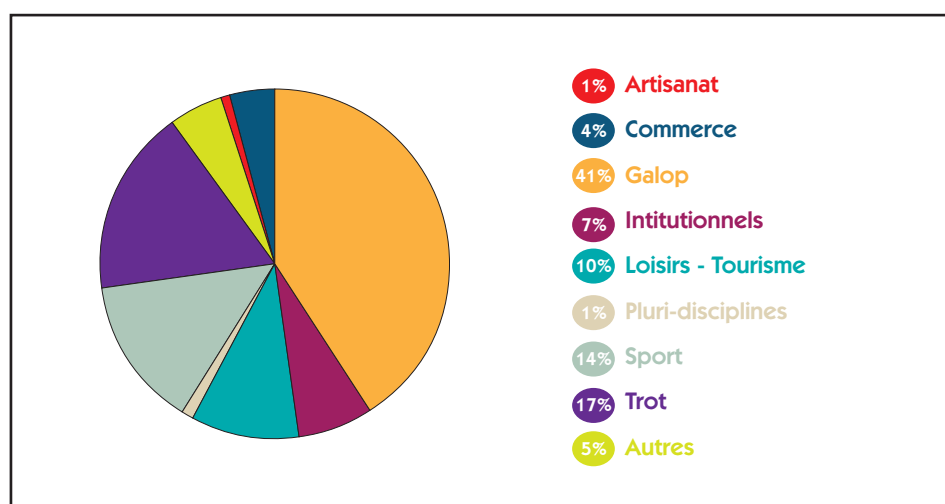
En 2013, les offres de moniteurs prennent le pas sur l'ensemble des offres gérées par Equi-ressources (voir encadré) au niveau national. A noter également, cette même année, l'entrée du métier de guide de tourisme équestre dans le top 5 des métiers au niveau des offres gérées par Equi-ressources.



Répartition des offres d'emploi publiées sur Equi-ressources en 2013 en Basse-Normandie



Répartition des offres d'emploi par secteur en 2013 en Basse-Normandie gérées par Equi-ressources



Palefrenier, en tête des offres d'emplois en Basse-Normandie

Cette configuration nationale du marché de l'emploi équin ne se retrouve pas en Basse-Normandie qui conserve sa spécificité. En effet, le métier le plus représenté dans les offres d'emplois bas-normandes, gérées par Equi-ressources en 2013, est celui de palefrenier (26 % des offres). Viennent ensuite les métiers des courses : cavalier d'entraînement et lad-driver (respectivement 14 % et 9% des offres).

Toujours pour l'année 2013, plus de la moitié des offres d'emploi se concentrent dans le département du Calvados, 39% dans l'Orne et seulement 10% dans la Manche.

L'élevage davantage touché par la crise économique

Le profil des métiers bas-normands rend la région plus sensible aux aléas de la conjoncture économique qui, dans la filière équine, touchent d'abord l'élevage. Selon les données de la Mutualité sociale agricole, les salariés de l'élevage équin ont diminué

de 5 % entre 2000 et 2010. Les offres concernant l'élevage, gérées par Equi-ressources sont, elles aussi, en baisse en 2012 et 2013. Le secteur des courses, toutefois, maintient son activité et, de façon plus générale, la courbe des offres d'emplois début 2014 s'est redressée par rapport à 2013.

Une palette de formations importante...

La Basse-Normandie dispose d'un atout important pour répondre aux besoins du marché du travail équin : l'existence d'une offre de formation la plus complète et la plus diversifiée de France, que ce soit en formation initiale ou continue. **Les formations équestres bas-normandes, pour la plupart accessibles par l'alternance, s'échelonnent du niveau V au niveau I avec le mastère spécialisé « sciences et management de la filière équine ».** Ce mastère est la seule formation supérieure en France dédiée à la filière équine ayant une réelle dimension internationale. Fruit d'un partenariat entre Agro-Sup Dijon, l'université de Caen Basse-Normandie (IAE de Caen), l'université du Kentucky aux Etats-Unis et le pôle Hippolia, le mastère forme chaque année une dizaine de cadres supérieurs.



Formations diplômantes et qualifiantes accessibles via la formation initiale et/ou continue en Basse-Normandie

Niveau	Intitulé de la formation
V	BEPA cavalier soigneur CAPA lad-cavalier d'entraînement CAPA maréchalerie CAPA soigneur d'équidés CAP sellier harnacheur CQP animateur-soigneur assistant - mentions équitation / tourisme équestre CS utilisateur de chevaux attelés Titre certifié animateur assistant d'équitation (AAE) - mentions cheval / équitation d'extérieur / poney
IV	Bac pro conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH) BP JEPS spécialité activités équestres - mentions attelage / équitation / équitation western / tourisme équestre BP responsable d'exploitation agricole - spécialités agriculture biologique / agriculture conventionnelle / élevage des chevaux Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur dans les espèces équine et asine CS éducation et travail des jeunes équidés Titre certifié accompagnateur de tourisme équestre (ATE)
II	Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre d'insémination artificielle dans les espèces équine et asine Licence pro commerce - spécialité management et gestion des entreprises de la filière cheval
I	Mastère spécialisé sciences et management de la filière équine
Sur le site www.trouvermaformation.fr retrouvez les organismes de formation préparant à ces diplômes.	



...qui continue de s'étoffer

Deux projets importants devraient, à l'avenir, conforter encore davantage la place de la Basse-Normandie dans le paysage des formations équestres. Le premier concerne **une licence professionnelle « responsable d'élevage équin »** portée par un partenariat entre l'université de Caen et l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE). Unique formation de niveau III axée sur l'élevage avec de nombreux travaux pratiques et manipulations sur le troupeau de juments et étalons de la jumenterie du Pin, il est prévu qu'elle apporte des compétences techniques et scientifiques qui faciliteront ensuite, éventuellement, l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur. Le programme a été amendé et validé par un comité de professionnels reconnus, venant aussi bien du monde du trot, du galop que du sport. Cette formation, qui devrait ouvrir à la rentrée prochaine, s'adresse à des titulaires du BTS Production animale, BTS Analyse et conduite des systèmes d'exploitation,





des étudiants en licence biologie, des DUT... Pour la première année, la licence ne sera ouverte qu'en formation initiale ou continue. A l'avenir, elle pourrait être proposée en apprentissage. Un stage obligatoire en Irlande ou en Angleterre, pays très reconnus pour leurs compétences en élevage, est également à l'étude.

Le second projet est la création d'une **Ecole internationale du cheval**, à l'initiative de la Société d'encouragement à l'élevage du cheval français (SECF). Attendue pour fin 2015, cette école formera des adultes étrangers à des techniques diverses : entraînement, soins, maréchalerie, jockeys, juges, starters, commissaires de courses à travers des formations courtes (une ou deux semaines). Elle sera également une pépinière pour jeunes entraîneurs de trot. Alors que les offres d'emploi dans le secteur du trot et du galop sont parfois difficiles à pourvoir, l'existence de cette formation permettra peut-être de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi équin bas-normand.



Basé au Haras national du Pin, Equi-Ressources est le « Pôle Emploi » de la filière équine en France.

Créé en mai 2007, Equi-ressources est une plate-forme multipartenariale entièrement dédiée au rapprochement entre l'offre et la demande en matière d'emploi et de formation dans la filière équine. Cette structure est le fruit d'un partenariat entre l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), le pôle de compétitivité Hippolia, Pôle emploi et la Région Basse-Normandie. Ses missions s'articulent autour de trois axes :

- ◆ gestion des offres et des demandes d'emploi et de stage
- ◆ information et orientation sur les métiers et les formations
- ◆ réalisation d'études et d'enquêtes sur le marché du travail équin.

Les offres d'emploi et de stage ainsi que toutes les informations proposées par Equi-ressources sont consultables sur : www.equioresources.fr

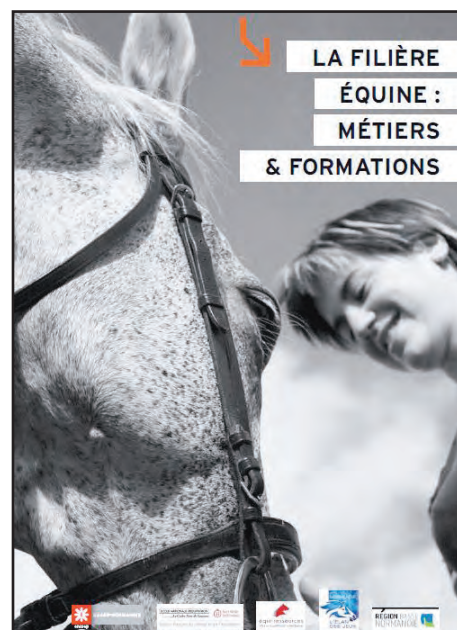


50 métiers de la filière équine décryptés dans un guide

En 2013, l'Onisep Basse-Normandie a publié un guide qui vise à faire connaître la filière équine et ses métiers à tous ceux qui sont attirés par le monde du cheval : élèves et étudiants, adultes en reconversion ou demandeurs d'emploi. Il présente tour à tour les métiers de la filière classés en six domaines : sports et loisirs / cheval en ville et cheval attelé / courses / élevage / santé, soins, comportement / commerce et métiers connexes. Avec pour certains, le témoignage d'un professionnel en exercice.

A télécharger à l'adresse suivante :

<http://www.onisep.fr/Mes-infos-regionales/Basse-Normandie/Toute-l-actualite/La-filiere-equine-metiers-formations>



Compétences clés en situation Professionnelle : Comment les identifier et les valoriser ?



Le RCCSP – Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle- de l'ANLCI : Véritable révolution pour aborder l'illettrisme dans l'entreprise

Hervé Fernandez - Directeur Général de l'ANLCI - Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme

La notion de compétences clés, très utilisée aujourd'hui (notamment à propos du socle de connaissances et de compétences introduit par la loi du 5 mars 2014), reste très imprécise pour un grand nombre d'acteurs.

Organismes de formation et prescripteurs de Basse-Normandie se mobilisent autour de la démarche régionale de repérage des compétences clés en situation professionnelle. Conscients de la nécessité d'accompagner les utilisateurs vers une meilleure prise en main de la démarche, ils déploient une offre de formation conséquente pour que l'ensemble des organismes de formation, les entreprises et les prescripteurs se forment à leur tour.

Parce que l'environnement du travail exige une plus grande autonomie, un recours croissant à la lecture, à l'écriture, à la réalisation de calculs simples, parce que la réussite d'un projet professionnel est étroitement liée à la pleine maîtrise des compétences de base, la lutte contre l'illettrisme a connu de profonds développements ces dernières années dans le monde du travail.

Eclairés par les données objectives fournies par l'INSEE sur l'ampleur des besoins dans la population des travailleurs et des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux, les conseils régionaux, les chambres consulaires et les services de l'Etat se sont retrouvés avec et autour de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme pour partager une culture commune de la résolution de ces problèmes et définir une stratégie offensive : **le Référentiel des compétences clés en situation professionnelle élaboré ensemble dès 2008 a entraîné une véritable révolution dans la manière d'aborder l'illettrisme dans l'entreprise.**

Il n'était plus question de parler d'illettrisme comme d'un problème dont la responsabilité incombe à d'autres et dont la charge ne revient finalement à personne, mais de partir des situations de travail, de l'activité même, de ce que les personnes font au quotidien pour mesurer ce qu'il faudrait qu'elles maîtrisent pour être complètement autonomes sur leur poste ou dans la conduite de leur projet professionnel.

Avec les moyens du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les OPCA et les Fongecif ont accompagné la formation de base de près de 100.000 personnes ces trois dernières années. De son côté, le CNFPT dénombre 10.000 agents des collectivités territoriales bénéficiant chaque année d'une formation de base. C'est un effort sans précédent.

Cette montée en charge a été accélérée grâce au programme d'identification et de diffusion des bonnes pratiques mis en place sur les territoires par l'ANLCI avec l'aide de l'Europe. Des « modes d'emploi » pour agir sont désormais disponibles, les solutions qui marchent sont connues et diffusées pour aider ceux qui cherchent à agir. Toute cette expérience, toute cette ingénierie, tout le savoir-faire développé par les organismes de formation qui apportent chaque jour des réponses sur mesure aux salariés et aux demandeurs d'emploi s'avèrent aujourd'hui très précieux si nous voulons que les personnes confrontées à l'illettrisme puissent bénéficier de manière effective des nouveaux droits issus de la loi du 5 mars 2014 comme le compte personnel de formation ou le conseil en évolution professionnelle.

La région Basse Normandie qui a conduit un travail structurant et partenarial autour de la démarche de repérage des compétences clés animée par l'ERREFOM, a ouvert la voie et préparé le terrain : les opportunités offertes par la loi sur la formation professionnelle seront d'autant plus faciles à saisir par celles et ceux qui ont le plus besoin de se former.

La démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle

Un projet régional

1 – Contexte d'émergence de l'élaboration de la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle

Depuis la publication du RCCSP (référentiel de compétences clés en situation professionnelle) en 2009 par l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme, une véritable dynamique s'est déployée en Basse-Normandie autour de la construction de parcours de développement de compétences clés.

Une appropriation conjointe de ce référentiel comme outil de lecture de la situation professionnelle a permis de développer une culture régionale commune autour du concept de « compétences clés ».

Un travail partenarial s'est concrétisé en 2011 autour d'une démarche qualité régionale de parcours compétences clés entre des conseillers Opcv, Pôle emploi et des formateurs.

Ces travaux se sont poursuivis en 2012 sur une approche par compétence, opérationnelle et concrète :

Ce sont ainsi **12 compétences clés en situation professionnelle** qui ont été décrites à travers leur situation de référence et leurs indicateurs de degré de maîtrise attendu. Elles ont égale-

ment été déclinées en **savoirs associés** permettant ainsi aux formateurs de se doter d'éléments de référence pour la construction de parcours individualisés.

En parallèle, le programme régional de professionnalisation, financé par l'Etat et la Région, s'est déployé autour de trois voies complémentaires :

- L'utilisation du RCCSP comme outil de lecture de la situation professionnelle
- La conception et l'animation de situations didactisées visant le développement des compétences clés des personnes en formation
- La conception de positionnements de type « mises en situation » et l'animation de la phase de positionnement

Cet axe de professionnalisation s'est ouvert à l'ensemble des organismes de formation régionaux afin de faciliter la sécurisation de parcours de formation à travers la maîtrise de références communes.

Depuis 2010, plus d'une centaine de formateurs et responsables ont donc été formés, contribuant ainsi à une amélioration qualitative de l'appareil de formation bas-normand sur l'accompagnement des publics en matière de développement de leurs compétences clés.

Cette dynamique a permis aux commanditaires – Etat, Région, OPCA... – d'asseoir leurs cahiers des charges, no-

tamment pour répondre aux exigences du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

2 – Un constat récurrent : des finalités identiques mais des représentations différentes chez les acteurs de la lutte contre l'illettrisme

Les rencontres initiées entre les différents acteurs ont permis les constats suivants :

- La notion de compétences clés reste encore très floue pour les prescripteurs (Pôle emploi, Opcv ...)
- Les entreprises sont démunies pour aborder le thème des compétences clés avec leurs salariés et initier des parcours de formation malgré des fonds spécifiques du FPSPP. Les stratégies mises en œuvre par les salariés pour ne pas être repérés, mais également la méconnaissance du poids des compétences clés dans la réalisation d'activités professionnelles nuisent au diagnostic et à la construction d'actions de formation.
- Bien qu'étant deux maillons essentiels de la chaîne représentant un parcours de professionnalisation, il reste difficile pour le monde de la formation et celui de la prescription de travailler en articulation au détriment des personnes en formation.



Une démarche de création impliquant prescripteurs et organismes de formation

La participation de l'EPE à la construction de cette démarche de repérage des CCSP nous a permis, en travaillant avec différents acteurs de la prescription de mieux appréhender leurs contextes professionnels, tant dans la diversité des publics qu'ils reçoivent que dans les conditions de mises en œuvre de l'accompagnement qu'ils leur proposent.

Nous avons pu ainsi mieux prendre en compte la complexité du repérage des publics et de l'identification des besoins de formation pour tenter de produire une démarche et des outils pragmatiques avec, pour seul objectif, de permettre à chacun d'en avoir l'usage, quelque-soit son contexte de travail.

Nos attentes à travers la professionnalisation des acteurs est de voir facilitée la venue en formation des publics les plus en difficultés dans la maîtrise des compétences de base.

Caroline Poupin

Responsable pédagogique de l'EPE – Ecole des Parents et des Educateurs – Hérouville saint Clair



Il est donc apparu nécessaire de construire une démarche permettant une référence commune de la notion de compétences clés pour développer la mise en place d'actions de formation.

3 – Un projet partenarial régional : la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle

Un groupe de travail a réuni des organismes de formation : Ecole des parents et des éducateurs – EPE Caen, Enefa Hérouville, Irfa Caen et Alençon, Trajectio Caen, Acsea Formation, La Boîte aux lettres Alençon, Greta de Vire et AFPA, mais également Pôle emploi et le CNFPT. Il a été accompagné par le Cafoc de Nantes en tant qu'expert pour l'ANLCI.

Ses travaux ont été initiés et financés dans le cadre du Forum des pratiques 2.0 de l'ANLCI à partir d'une convention de partenariat signée en mars 2013 entre l'ANLCI et la DIRECCTE, la Région, Pôle Emploi, La Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération caennaise (MEFAC), AGEFOS PME et l'ERREFOM.

Par son pilotage stratégique, la commission illettrisme du CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) a permis de fédérer les acteurs de la formation mais aussi de l'entreprise à travers les partenaires sociaux.

4 – Les principes d'élaboration de la démarche : une hétérogénéité fertile symbole d'ouverture Une démarche ancrée dans la réalité du terrain

C'est à partir de l'observation des situations de travail des différents utilisateurs de la démarche que les outils se sont construits. Ils sont d'ailleurs conçus pour être utilisés avec simplicité, souplesse et sont adaptables à de nombreuses situations.



Un postulat de départ : la démarche de repérage n'est pas un positionnement.

La démarche reste en amont du parcours de formation. Elle permet simplement de faire le point sur les compétences clés développées ou à renforcer par une personne.

Le positionnement reste indispensable lors de l'entrée en formation pour construire un parcours de formation adapté.

Un fil conducteur : la valorisation de la personne.

L'objectif à travers la technique d'entretien utilisée est d'accompagner une personne pour lui permettre d'identifier et de valoriser les compétences clés qu'elle a pu développer en situation professionnelle ou dans son parcours personnel. Cette étape facilite l'appropriation des besoins de renforcement de compétences dans le cadre d'un projet professionnel.

5 – Les productions de la démarche : une boîte à outils et une formation à la prise en mains de la démarche

Le repérage est un moment partagé pendant lequel tout référent de parcours professionnel ou de formation accompagne une personne à situer ses acquis et ses besoins en matière de compétences clés en situation professionnelle.

La démarche s'appuie sur une boîte à outils produite par le groupe à partir d'expérimentations de terrain.

Elle comprend :

- **Un guide d'utilisation** : il permet de répondre à des questions concrètes : pour quelles raisons enclencher une démarche de repérage, à quel moment ? Combien de temps prévoir ? les étapes et outils et les définitions de mots clés : compétences clés, compétences de base, illettrisme,...
- **5 outils** :
 - fiche « **recueil d'informations préalables** » : les éléments im-

portants d'un dossier à prendre en compte en amont de l'entretien

- fiche « **points de vigilance** » : les indices à recueillir lors d'un entretien

- livret « **compétences développées et à développer** » : outil de diagnostic autour des 12 compétences clés en situation professionnelle

- fiche « **freins et leviers pour entrer en formation** » : travail sur la motivation à entrer en formation

- fiche « **le saviez vous ?** » : descriptif des compétences clés à travailler en groupe ou en individuel

- **Une proposition de formation** à la prise en mains de la démarche.

Les 9 organismes créateurs de la démarche proposent une offre de formation sur l'ensemble du territoire à



destination des organismes de formation, des entreprises, des prescripteurs, à un prix unique.

Deux actions sont accessibles via le programme régional de professionnalisation porté par l'Erefom.

L'ensemble de ces outils est disponible sur le site Information Prévention Illettrisme Basse-Normandie :

www.ipi-bn.fr rubrique observatoire/ Boîte à outils/Démarches entreprises.

6 – Le déploiement de la démarche

La démarche a été présentée à Lyon lors des assises nationales de l'illettrisme en novembre 2013.

A Caen, ce sont une centaine de personnes qui a participé à la rencontre technique de présentation le 3 décembre 2013.

Il s'agit aujourd'hui de coordonner le déploiement de la démarche à l'échelon régional et surtout de l'articuler avec les dispositifs existants.

En effet, les demandes sont nombreuses car ces travaux répondent à une problématique rencontrée par de nombreux acteurs : comment repérer des personnes en difficulté avec les compétences clés ? Comment en parler ? Comment accompagner vers la formation par une appropriation des besoins ?

Quelques exemples du déploiement sur 2014 :

Les organismes de formation membres du groupe de travail ont pris le parti de former l'ensemble de leurs équipes : Ce seront ainsi une centaine de formateurs qui se seront appropriés la démarche.



Le réseau des GRETA s'est fixé comme objectif le déploiement de la démarche auprès de ses 34 coordonnateurs et environ 110 formateurs sur les dispositifs orientation, insertion, préqualification, qualification.

L'AFPA de Basse Normandie intègre la démarche sur les 3 dispositifs préqualification niveau V (tertiaire, bâtiment et métallurgie) sur 7 sites (Alençon, Caen, Cherbourg, Coutances, St Hilaire du Harcouët, Ifs et Equeurdreville). Ils accueillent environ 150 bénéficiaires sur l'année 2014.

Les compétences clés sont un fil rouge sur lequel le formateur va s'appuyer pour accompagner les apprenants à réaliser le transfert des compétences développées en formation dans les situations complexes et réelles en emploi.

La démarche de repérage est en amont d'une démarche nationale AFPA qui propose un outil de positionnement et une Bibliothèque de Compétences Clés.

Le CNFPT organise des formations pour les services RH des collectivités pour une utilisation de la démarche lors des entretiens professionnels.

L'ANFH a mené une démarche d'analyse de certains métiers de son secteur. Des indicateurs spécifiques à la réalité des situations professionnelles sont venus s'intégrer dans des outils de repérage. Une action de formation des encadrants est proposée à l'ensemble des structures du secteur en Basse Normandie.(cf encadré ci contre)

Pôle emploi propose un schéma de déploiement de la démarche à travers une approche territoriale en lien avec les acteurs de l'animation territoriale portée par l'Etat et la Région. Ce seront 900 agents Pôle emploi qui seront sensibilisés et formés à la démarche sur l'année 2014. (cf encadré page 30).

Le Fongecif de Basse-Normandie a lancé un projet en partenariat avec 8 OPCA régionaux : Adefim, Agefos Pme, Constructys, Fafih, Forco, Opca-lia, Opcalim et Opca Transport. L'objectif est de développer des parcours de qualification. En amont des parcours, l'ensemble des conseillers du Fongecif ont été formés à la prise en mains de la démarche.

La Mefac a organisé une réunion de présentation de la démarche aux Structures d'insertion par l'activité économique. Plusieurs d'entre elles ont pu échanger sur sa mise en œuvre avec leur Opca.

Les accompagnants du Plie de Caen ont également été formés en juin.

La Région, dans le cadre de la mise en place du SPRFP (service public régional de la formation professionnelle), mène actuellement une expérimentation sur la création d'un « parcours réussite » bénéficiant aux personnes ayant besoin d'un accompagnement particulier. Le repérage des compétences clés est un des axes de diagnostic préalable.

2014 est donc une année charnière en Basse-Normandie pour une mise en synergie des acteurs autour de la démarche de repérage.

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ouvre encore de nouvelles perspectives de déploiement au travers du socle de compétences, du compte personnel de formation et du développement de l'entretien annuel. Des contacts sont déjà pris avec différents Opca pour développer une approche « service RH entreprise ».

FORMATION MÉTIER STAGE
JOB QUALIFICATION
DIPLÔME EMPLOI
ÉVOLUTION COMPÉTENCES
VIE PROFESSIONNELLE PROJET
BILAN EXPÉRIENCE



Développement des savoirs de base et des compétences clés des agents de la fonction publique hospitalière

David Roussel - Délégué régional ANFH

Le développement de l'informatisation des services, l'exigence accrue de qualité et de traçabilité, le souci constant de bientraitance vis-à-vis du patient/résident... modifient le travail dans les établissements de santé relevant de la fonction publique hospitalière.

Les compétences attendues chez les agents évoluent et il devient indispensable de maîtriser à minima les compétences en communication écrite et orale, les compétences numériques, le travail en équipe, les compétences liées à la maîtrise de l'espace et du temps, l'organisation...

Ces compétences transversales sont nommées « compétences clés » depuis la Recommandation européenne de décembre 2006. Ces compétences clés comprennent les compétences de base, noyau dur fonctionnel dont tout actif a aujourd'hui besoin pour exercer une activité professionnelle.

Les agents ne maîtrisant pas suffisamment ces compétences dites « clés » peuvent par ailleurs être freinés dans leur évolution professionnelle, que celle-ci se concrétise par une reconversion, l'accès à un concours ou encore une certification professionnelle...

C'est la raison pour laquelle les ANFH Basse-Normandie et Haute-Normandie ont conjointement engagé le projet « Développement des savoirs de base et des compétences clés des agents de la fonction publique hospitalière », afin que les agents des premiers niveaux de qualification puissent bénéficier d'une offre de formation qui réponde à leurs besoins.

Afin d'avancer pratiquement sur ce projet, les délégations régionales Basse-Normandie et Haute-Normandie ont créé un comité de pilotage constitué des instances paritaires, des Centres de Ressources Illettrisme des 2 régions et des chargées de mission régionales de l'ANLCI.

Accompagnées par le Cafoc de Nantes, les délégations ont produit une démarche de repérage des besoins en compétences clés afin d'outiller les établissements. La démarche, expérimentée durant l'été 2013, est mise à disposition de l'ensemble des adhérents à partir de janvier 2014. Le repérage des compétences clés développées et à développer, en fonction des projets des agents, constitue la première étape d'un parcours de développement des compétences clés.

S'ensuit le parcours de formation à proprement parler : positionnement, modules de formation, accompagnement adapté, évaluation.

Un appel à projets a permis de retenir un prestataire de formation sur l'ensemble de la Basse-Normandie pour la mise en œuvre de ce dispositif spécifique.

La formation des encadrants à la prise en mains de la démarche lors des entretiens professionnels sera lancée en amont du dispositif.



Le déploiement de la démarche par l'organisation de formation

Catherine Forner – Directrice de la Boîte aux Lettres à Alençon (61)

La Boîte aux Lettres s'est engagée pour faire connaître la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle et la démultiplier sur le territoire de l'Orne.

Une journée de formation a donc été créée pour permettre la prise en main de la démarche. En effet, même si l'ensemble des outils sont disponibles, il y a nécessité d'accompagner les utilisateurs pour la mise en œuvre de cette démarche. Elle a donc été proposée aux encadrants dans les entreprises, aux conseillers en insertion professionnelle, aux formateurs.

- Cette journée de formation permet tout d'abord de remobiliser sur les compétences de base en redonnant des éléments statistiques, des témoignages et en faisant partager la réalité quotidienne de tous ceux qui maîtrisent mal ces compétences.

- Elle permet également aux participants de découvrir ou de confirmer à quel point cette entrée par les compétences est efficace dans le dialogue avec les personnes en difficultés. Elle évite la stigmatisation, elle fait prendre conscience des acquis et donne envie d'aller plus loin, elle permet de sortir de la thématique scolaire.



Les participants réalisent très rapidement que plutôt que de pointer les manques, ils vont valoriser les compétences acquises et donner envie d'en développer de nouvelles.



La journée de prise en main de la démarche a un objectif pratique et notre engagement est clair : outiller les participants de manière très concrète pour qu'ils puissent immédiatement mettre en œuvre la démarche dans leur pratique professionnelle.

Les échanges sont donc nombreux : à quel moment déclencher la démarche ? Comment doit-on s'y prendre ? Comment articuler les différents outils et pourquoi en privilégier certains ? Comment intégrer la démarche dans les pratiques de chaque participant ? Les temps d'échanges sont formalisés afin que l'ensemble des questions soient débattues et le contenu de la journée peut être adapté aux différents participants.

Les informations sur les personnes formées à l'utilisation de la démarche sont transmises à Marie José Lefebvre, chargée de mission régionale de l'ANLCI. L'objectif est de mesurer le nombre d'utilisateurs de la démarche et les organismes qu'ils représentent.

Les retours "à chaud" sont très positifs, aussi bien sur la démarche que sur la journée de prise en main. C'est une première étape. Les participants vont être recontactés dans les mois à venir afin de savoir s'ils ont effectivement utilisé la démarche et le bilan qu'ils en tirent.

L'actualité du Réseau GRETA de Basse-Normandie sur le déploiement des Compétences Clés en Situation Professionnelle

Jocelyne Guillouet - Lamy
CFC DAFCO

Sous l'impulsion de l'échelon académique (DAFCO), le réseau des GRETA s'est doté d'un plan d'action « Compétences Clés en Situation professionnelle » sur 3 ans (2013-2015) avec 3 axes de travail

1^{er} axe :

Professionnalisation pour informer, former et qualifier les équipes de formateurs

- sur la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle :

Le Réseau Greta a participé au groupe de travail régional sur la construction de la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle dans le cadre de la démarche qualité régionale conduite par la chargée de mission ANLCI. Les outils ont pu être expérimentés sur l'agence de Vire.

Après une première formation pour les 25 coordonnateurs des agences GRETA à la démarche par l'équipe de Vire, une journée de formation sera

mise en place au premier trimestre 2015 pour les formateurs. Le déploiement à l'ensemble des agences est prévu au 2nd semestre 2015.

- sur l'approche Compétences clés en situation professionnelle et la construction de situations didactisées :

Des formations ont été mises en place dans le cadre du PAFOC pour venir compléter l'offre du programme régional de professionnalisation sur la prise en main du RCCSP (Référentiel Compétences clés en situation professionnelle) et la construction de situations didactisées. D'ici à fin 2014, ce sont plus de 100 formateurs qui auront suivi ces actions.

Deux groupes Formations Actions qui produisent des situations didactisées pour les dispositifs de formation sur les champs de l'orientation et de la DFTLV ont été mis en place.

- pour la qualification des personnels :

Suite aux formations, et pour faire évoluer ses pratiques pédagogiques et maîtriser dorénavant l'approche CCSP dans les dispositifs de formation dont il a la charge, chaque formateur devra se présenter à la qualification et/ou à l'expertise en présentant un dossier de preuves constitué des supports pédagogiques, situations didactisées qui attestent de son savoir-faire professionnel sur ce champ.

2^{ème} axe :

réingénierie de nos ressources pédagogiques selon l'approche CCSP

Les référentiels CCSP (RCCSP ANLCI, référentiels Réseau du GRETA/CAFOC de Nantes) ont été diffusés à tous les formateurs, coordonnateurs.

Des travaux ont permis la création d'un référentiel sur les attitudes professionnelles (savoir être) complémentaire à celui des Compétences clés en situation professionnelle.

Une relecture des ressources pédagogiques par dispositif et la réécriture selon l'approche CCSP dans un cadre d'écriture académique unique sont également initiées. Un Comité de validation des ressources pédagogiques a été mis en place.

3^{ème} axe :

mutualisation des ressources pédagogiques

Les ressources pédagogiques ayant été validées par ce comité seront mises en ligne sur l'intranet académique.



Plan d'action territorial de lutte contre l'illettrisme 2014 (1^{ère} phase) Pôle Emploi Basse Normandie

Dans l'optique du projet « Pôle Emploi 2015 », la direction régionale de Basse-Normandie souhaite impliquer l'ensemble des agences du réseau dans le déploiement d'une démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle.

Le cadre d'un diagnostic par territoire a été réalisé par Pôle emploi et l'ANLCI avec l'appui du service statistique de l'ERREFOM pour l'animation territoriale. Les éléments de ce diagnostic par territoire : Indices de risque Insee Basse-Normandie – caractéristiques des demandeurs d'emploi et des salariés, indicateurs Direccte, Région et Journée Défense Citoyenneté – Top 10 des métiers les plus représentatifs et leurs caractéristiques.

Chaque Agence pourra affiner et préciser ce diagnostic territorial, se fixer des priorités pour le territoire et décliner un plan d'action et mettre en réseau les différents acteurs, notamment à travers le schéma régional d'animation territoriale.

Il s'agit d'ancrer dans les territoires une démarche partagée de sensibilisation **pour mieux repérer le public en difficulté de maîtrise des compétences clés.**

Dans cet objectif, les conseillers se verront proposer une formation à la prise en main d'outils spécifiquement développés pour répondre à leurs besoins lors des entretiens qu'ils peuvent mener.

Ces actions de formation seront assurées par les organismes de formation spécialisés dans la lutte contre l'illettrisme sur les différents territoires.

La première phase concernera les agences de Vire, Lisieux, Mortagne-au-Perche, L'Aigle et Argentan.



Indice de risque – IVQ 2011

Auteur : Nicolas Jonas - Division Emploi - Direction générale de l'INSEE

Méthode de construction de l'indice

En 2011, l'ANLCI a mené en collaboration avec l'INSEE une enquête nationale en lien avec le recensement de la population pour caractériser et mesurer le taux de population en situation d'illettrisme. Cette enquête IVQ (Information Vie Quotidienne) a mis en évidence des caractéristiques qui ont été reprises pour nous donner un indice de risque par territoire.

4 catégories de variables

- Caractéristiques générales (âge, sexe, nationalité, taux de chômage, part des ouvriers...)
- Niveau de diplôme (non diplômés, diplômés d'un niveau égal au BEPC, diplômés de filières techniques ou professionnelles...)
- Contexte urbain (Zones urbaines sensibles, zones rurales, villes moyennes...)
- Conditions de vie (Taux de pauvreté, nombre de pièces du logement, bénéficiaires de revenus de solidarité...)

Résultats généraux

Indice de risque par territoire bas-normand

Territoire	Indice
Argentan-Vimoutiers	141
L'Aigle-Mortagne	113
Vire	109
Alençon	91
Pays du bocage	89
Bayeux	87
Pays d'Auge	71
Centre Manche	50
Sur Manche	49
Cotentin	20
Caen-Falaise	8

Champs : adultes de 16 à 65 ans
Source : INSEE

Les actions de professionnalisation liées aux compétences clés

Le programme régional de professionnalisation

Un cycle de formation est proposé dans le cadre du programme régional de professionnalisation porté par l'ERREFOM en lien avec le développement d'une approche « Compétences Clés en situation professionnelle ».

Les actions proposées :



Prise en mains
du Référentiel des
compétences clés
en situation
professionnelle
24 sept. 2014

(Des actions peuvent être proposées en intra pour des équipes de formateurs)



S'approprier
la démarche de
repérage des
compétences clés
en situation
professionnelle
2 octobre 2014



Construire un po-
sitionnement sur
les compétences
clés et animer la
démarche de type
mise en situation
14/15/16 oct. 2014



Concevoir et ani-
mer une situation
didactisée visant le
développement
des compétences
clés
9/10/11 déc. 2014

Les actions spécifiques liées à la démarche de repérage

Pour la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle, les organismes de formation ayant participé à sa création proposent des actions de formation aux différents réseaux ou entreprises pour accompagner sa mise en œuvre.

Les organismes de formation et les contacts :

Acsea Formation – Lisieux
Maryline Creze
02 31 31 14 16



AFPA – Caen
Patricia Clément
02 31 26 41 45



Ecole des parents et des éducateurs
Caen
Caroline Poupin
02 31 73 81 99



Enefa – Hérrouville saint clair
Nathalie Bertot
02 31 47 57 98



Greta de Vire
Emilie Mendes
02 31 66 25 00



IRFA – Caen
Véronique Thommerel
02 31 83 83 83



IRFA – Alençon
Marie Pierre Staub
02 33 28 03 30



La Boite aux Lettres – Alençon
Catherine Forner
02 33 26 07 24



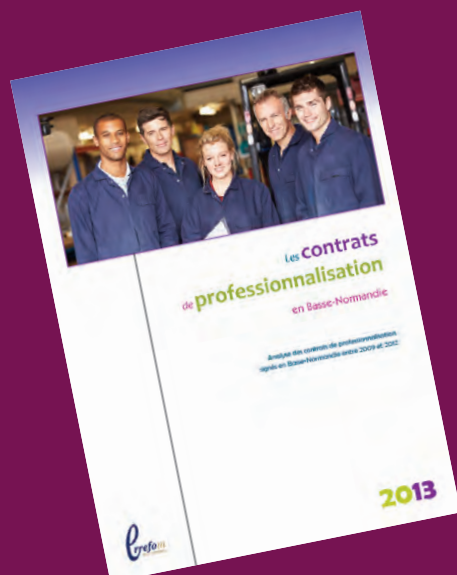
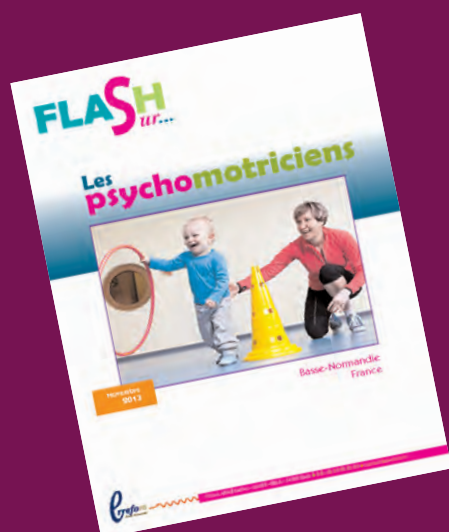
Trajectio – Caen
Martine Canu
02 31 47 40 40



Vous retrouvez le détail des actions et les inscriptions sur le site de l'Errefom : www.errefom.info rubrique professionnalisation.

Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

du côté des études...



Psychomotriciens : des effectifs en nette augmentation depuis 10 ans

Dans la collection « Flash sur... », une étude relayant des données à la fois régionales et nationales permet de mieux identifier le métier de psychomotricien, le mode d'accès à cette profession et le profil de ceux qui l'exercent.

Principaux enseignements de l'étude :

Obligatoirement titulaires du diplôme d'Etat de psychomotricien, les psychomotriciens en emploi sont au nombre de 174 en Basse-Normandie (8.700 en France).

Exerçant principalement en qualité de salarié, la plupart de ces professionnels sont des femmes (87%), avec une moyenne d'âge de 42,4 ans (41,6 ans en France).

Dans les dix dernières années, les effectifs de cette profession ont connu une forte hausse (+44% en Basse-Normandie et +55% en France), conséquence d'une importante augmentation des quotas de formation (notamment une évolution de 50% entre 2009 et 2014).

Formés en trois ans au sein de 11 centres de formation* (deux projets d'école sont également en cours en Haute-Normandie et dans le Limousin), les psychomotriciens sortant diplômés (96% de taux de réussite) sont assurés de trouver un emploi dans les six mois.

« Les psychomotriciens », collection « Flash sur... », ERREFOM, 2013

** pas de centre de formation en Basse-Normandie*

Ingénieurs en Basse-Normandie : une enquête pour cibler les emplois

Réalisée à partir d'une enquête menée en région auprès des ingénieurs en activité, l'étude vise à mieux cerner les emplois qu'ils occupent.

Principaux enseignements du rapport :

Les actifs occupant un emploi d'ingénieur en Basse-Normandie présentent un profil majoritairement masculin, approchant la quarantaine, et ils sont pour la plupart titulaires d'un diplôme d'ingénieur.

Disposant à plus de 90 % d'une situation dite stable (CDI, fonctionnaire ou chef

d'entreprise), les ingénieurs travaillent à 56 % dans le domaine des « études, conception, recherche et développement », et plus de la moitié affiche des responsabilités d'encadrement.

En Basse-Normandie, les ingénieurs diplômés ont un niveau de salaire inférieur à la moyenne nationale : un écart de 8.300€ par an (salaire médian) soit 15% d'écart avec la moyenne nationale.

« Les emplois d'ingénieurs en Basse-Normandie », ERREFOM, 2013

Contrats de professionnalisation en Basse-Normandie : la prédominance du secteur tertiaire

Les trois quarts des quelques 1718 entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation en 2012 appartiennent au secteur tertiaire.

Les 3.000 contrats signés en 2012 sont dans neuf cas sur dix réalisés dans le cadre de CDD, et leur durée moyenne est de 14 mois. En termes de certifications préparées, ce sont les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel qui prédominent, ces formations relevant majoritairement du domaine des services.

Agés en moyenne de 24 ans, les bénéficiaires de ces contrats sont des femmes à 55%.

En 2012, il est noté une hausse du niveau de formation avant l'entrée en contrat de professionnalisation, avec notamment une diminution du nombre de bénéficiaires issus des niveaux V et infra.

« Les contrats de professionnalisation en Basse-Normandie », ERREFOM, 2013

Retrouvez l'ensemble
de ces travaux sur le site
de l'ERREFOM :
www.errefom.fr/etudes

L'Inter Carif-Oref, un réseau majeur dans le paysage emploi-formation



L'Errefom fait partie du réseau Inter Carif-Oref ⁽¹⁾ depuis de nombreuses années. Ces structures existent depuis plus de 25 ans et comptent aujourd'hui près de 550 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire. Leurs principaux financeurs sont l'Etat (via les Direccte) et chacun des conseils régionaux, leur histoire étant intimement liée à la mise en place de la décentralisation démarrée dans les années 80. Leurs missions se sont largement diversifiées même si les contours peuvent s'avérer différents d'une région à l'autre, en fonction des spécificités locales. Elles s'articulent autour de 4 grands axes :

- Information
- Observation
- Animation
- Professionnalisation

Travaux communs, échanges de pratiques, représentation après des instances nationales et partenariats sont au cœur de la vie du réseau, favorisant l'avancée de nombreuses actions sur des préoccupations partagées. Ainsi, une convention signée récemment avec Pôle Emploi a conforté un contrat de service avec cet opérateur concernant la fourniture par les Carif-Oref de l'ensemble des données sur l'offre de formation professionnelle continue de toutes les régions de France, selon un format normalisé, au sein du système d'information « Aude Formation » de Pôle Emploi.

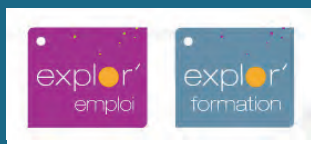
Constitué en association depuis décembre 2011, le réseau s'est doté récemment d'un nouveau site internet ⁽²⁾. Cette vitrine nationale permet de découvrir ces structures implantées dans chacune des régions mais également de suivre l'actualité du réseau. C'est aussi un moteur de recherche sur l'offre de formation à l'échelon interrégional permettant de trouver une formation, un organisme ou encore une certification grâce au travail de mutualisation de données mené par le réseau.

Le réseau Inter Carif-Oref constitue un acteur incontournable dans sa capacité à proposer, non seulement une parole collective cohérente mais aussi des productions communes, des idées, des projets, tous fruits d'un travail collaboratif et d'une culture professionnalisante partagée, mise au service de l'information et de l'accompagnement des professionnels de la formation et, par voie de conséquence, du grand public.

The screenshot displays the website of the Inter Carif-Oref network. The header features the network's logo and the title 'Le portail interrégional formation emploi'. Below the header is a navigation menu with links: 'LE RÉSEAU', 'S'INFORMER', 'OBSERVER ET ANALYSER', 'PROFESSIONNALISER', and 'APPLUI ET EXPERTISE'. The main content area is divided into several sections: 'Actualités' with a featured article 'Intercarif-Oref 2014 en Bourgogne', 'Dernières publications' with two articles, 'Où se former?' with a search bar, and 'Zoom sur...' with a section on 'Mutations économiques et environnementales'. At the bottom, there are three columns: 'Expertise au service des Territoires', 'Offre de formation professionnelle', and 'Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)'. Each column provides a brief description of its services and a link to 'En savoir plus...'.

(1) Centre d'Animation et de Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation

(2) <http://www.intercariforef.org>



Explor'emploi Explor'formation

L'édition 2014
en quelques chiffres

Le 13 février 2014, le 2^{ème} forum régional de l'emploi et de la formation continue a tenu ses promesses.

4 500 visiteurs ont rencontré des professionnels et des acteurs de la formation professionnelle.

350 offres d'emploi et près de 800 offres de formation proposées.

100 exposants et 1 pôle conseil pour accueillir le public.

Plus de 2 000 candidatures déposées.

Des recruteurs plutôt satisfaits avec 72 % de leurs besoins en recrutements comblés.

Prochain Forum :
29 janvier 2015

Ça bouge en Basse-Normandie

Faciliter l'accès à la formation et l'emploi en levant les freins « périphériques » aux parcours... un outil pour y voir plus clair

Partir en formation, trouver ou retrouver un emploi, se maintenir dans l'emploi... Ces démarches sont souvent rendues difficiles par des freins qui peuvent être de plusieurs natures : transport et mobilité, hébergement et restauration, garde d'enfants et personnes à charge...

La Région Basse-Normandie a travaillé sur cette problématique avec ses partenaires impliqués dans un des axes que constitue la sécurisation des parcours professionnels au sein de l'expérimentation menée depuis un an dans le cadre du SPRFP (Service Public Régional de Formation Professionnelle)⁽¹⁾. **Donner plus de lisibilité** aux aides mobilisables dans ces domaines a été un des objectifs de la démarche, à travers un travail d'inventaire collectif et la mise en place d'un recueil d'informations dont la réalisation a été confiée à l'Errefom, sur demande de la Région et de l'Etat.

Plus de **100 aides et dispositifs** nationaux, régionaux, départementaux et locaux ont pu être recensés, présentés de manière homogène, selon une approche territorialisée. Ce recueil d'informations a été mené dans le cadre de l'animation territoriale de l'Etat et de la Région et facilité par un étroit partenariat avec de nombreux partenaires : référents territoriaux et services de la Région, Conseils Généraux, Pôle emploi, Missions locales, CAF, Maisons de l'Emploi et de la Formation...

Ces informations sont accessibles en ligne sur le site **Trouver ma formation** à travers une nouvelle rubrique « **Faciliter ma formation** »⁽²⁾. Une approche géographique permet de repérer facilement, par thématique, tout ce qui est mobilisable sur un territoire donné.



Ces données seront enrichies au fil des mises à jour mises en œuvre avec les partenaires et des informations relayées par ces derniers à l'équipe de l'Errefom.

On peut retrouver également ces informations dans le répertoire complet du site « **Mesures et dispositifs Emploi-Formation** »⁽²⁾ proposé par l'Errefom.

(1) En savoir plus sur l'expérimentation dans le cadre du SPRFP : <http://la-formation-en-continu.errefom.fr/actualites/21457>

(2) Liens utiles :

Article complet : http://la-formation-en-continu.errefom.fr/zoom_sur/3916

Site « Trouver ma formation » :

<http://www.trouvermaformation.fr/faciliter.jsp>
Site « Mesures et dispositifs Emploi-Formation » :
<http://dispositifs-emploi-formation.errefom.fr>



Le commerce en Basse-Normandie : tableau de bord 2013 emploi-formation

Caen - Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Caen-Normandie - 2014 - 16 p. ; graphiques, tableaux

Notes : Document réalisé dans le cadre de charte qualité emploi-formation avec le concours de la Région Basse-Normandie.

Cette étude propose de nombreux chiffres-clés sur les établissements du secteur du commerce, les salariés, le marché du travail, la formation initiale, et la formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés.

Egalement au sommaire : un focus sur l'impact du e-commerce sur l'activité et l'emploi grâce à l'analyse d'une enquête réalisée auprès de 450 entreprises commerciales de Basse-Normandie.

Cote : DS 8

Destination Europe : le guide de la mobilité pour les jeunes bas-normands !

Caen - CRIJ Basse-Normandie - 2014 73 p.

Vivre une expérience à l'étranger est le meilleur moyen de parfaire sa formation scolaire, universitaire ou professionnelle, et l'Europe est souvent la première destination pour cette expérience à l'international. Ce guide, apportera toutes les informations nécessaires aux jeunes qui souhaitent partir à l'étranger pour leurs études,

pour des stages, des jobs d'été ou pour trouver un emploi.

Cote : USUEL

Perspectives de carrière en Basse-Normandie : 23 secteurs professionnels répondent

Caen - Collectif d'auteurs - ONISEP BASSE-NORMANDIE - 2013 - 28 p. ; photos

Notes : Guide réalisé dans le cadre des chartes qualité emploi-formation avec le soutien financier de la Région Basse-Normandie.

Ce guide est un incontournable pour connaître les spécificités des secteurs professionnels bas-normands. 23 acteurs régionaux y présentent leur activité : chiffres clés, témoignages, attentes des employeurs, sites Internet. Au sommaire : les énergies renouvelables / le bâtiment / les travaux publics / l'agriculture / la filière équine / les industries technologiques / les services de l'automobile / le transport et la logistique / la plasturgie et les composites / le nautisme / la communication et les industries graphiques / le numérique / le secteur de la mode / le commerce et la distribution / l'hôtellerie-restauration / les industries alimentaires / la filière automobile / la propreté et services associés / le sanitaire, le social et le médico-social / le spectacle vivant / la fonction publique territoriale / l'économie sociale et solidaire / l'artisanat.

<http://www.onisep.fr/Mes-infos-regionales/Basse-Normandie/Toute-l-actualite/Perspectives-de-carriere-en-Basse-Normandie>

L'apprentissage en Basse-Normandie

Caen - ONISEP Basse-Normandie - novembre 2013 - 76 p. ; graphiques, photos

Notes : Réalisé en partenariat avec la Région Basse-Normandie.

Des métiers du bâtiment à la santé, en passant par les métiers de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, de travail des métaux... l'apprentissage offre un large choix de formations du CAP aux formations supérieures. Ce guide présente ce qu'est l'apprentissage et recense les formations proposées dans la région par domaine et par établissement.

<http://www.onisep.fr/Mes-infos-regionales/Basse-Normandie/Publications/Guides-regionaux>

Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles : bilan intermédiaire 2011-2014

Caen - Région Basse-Normandie - septembre 2013 - 6 p. ; photos, graphiques

Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) décrit dans un document unique la stratégie régionale de la formation professionnelle des jeunes et des adultes et définit des objectifs partagés par l'Etat, le Rectorat et la Région.

Ce fascicule propose un bilan intermédiaire du contrat en s'appuyant sur des indicateurs clés.

Cote : BNO 020



Insertion professionnelle des titulaires d'une licence professionnelle 2010

**Caen - OBSERVATOIRE UNICAEN -
ESPACE ORIENTATION INSERTION -
UNIVERSITE DE CAEN - 2013 - Collec-
tion Repère ; n° 8 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux**

Cette étude est une enquête nationale pilotée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et réalisée en région par l'Observatoire unicaen avec le soutien financier du Conseil Régional de Basse-Normandie. Elle a pour but de connaître la situation, notamment en termes d'insertion professionnelle, des diplômés de Licence professionnelle 30 mois après l'obtention de leur diplôme, soit 2 ans et demi après.

Elle concerne les diplômés 2010 de Licence professionnelle de l'université de Caen. La passation de questionnaire s'est déroulée entre décembre 2012 et février 2013.

<http://webetu.unicaen.fr/orientation-insertion/insertion-professionnelle-a-30-mois-des-diplomes-de-licence-professionnelle-311214.kjsp?RH=1339679099177>

Insertion professionnelle des titulaires d'un DUT 2010

**Caen - OBSERVATOIRE UNICAEN -
ESPACE ORIENTATION INSERTION -
UNIVERSITE DE CAEN - 2013 - Collec-
tion Repère ; n°10 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux**

Cette étude est une enquête nationale pilotée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et réalisée en région par l'Observatoire unicaen avec le soutien financier du Conseil Régional de Basse-Normandie. Elle a pour but de connaître la situa-

tion, notamment en termes d'insertion professionnelle, des diplômés de DUT 30 mois après l'obtention de leur diplôme, soit 2 ans et demi après. L'enquête a été réalisée à l'automne 2012.

<http://webetu.unicaen.fr/orientation-insertion/insertion-professionnelle-a-30-mois-des-diplomes-de-dut-359940.kjsp?RH=1339679099177>

Insertion professionnelle des titulaires d'un Master 2010

**Caen - OBSERVATOIRE UNICAEN -
ESPACE ORIENTATION INSERTION -
UNIVERSITE DE CAEN - 2013 - Collec-
tion Repère ; n°9 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux**

Cette étude est une enquête nationale pilotée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et réalisée en région par l'Observatoire unicaen avec le soutien financier du Conseil Régional de Basse-Normandie. Elle a pour but de connaître la situation, notamment en termes d'insertion professionnelle, des diplômés de Master 30 mois après l'obtention de leur diplôme, soit 2 ans et demi après. L'enquête a été réalisée entre décembre 2012 et mars 2013.

<http://webetu.unicaen.fr/orientation-insertion/insertion-professionnelle-a-30-mois-des-diplomes-de-master-311348.kjsp?RH=1339679099177>

Rapport 2013 de l'OPTL Basse-Normandie

**Observatoire prospectif des mé-
tiers et des qualifications dans les
transports et la logistique (OPTL) de
la région Basse-Normandie - Paris -
décembre 2013 - 74 p. ; gra-
phiques, tableaux**

Ce document dresse un état des lieux de la situation du secteur du transport en Basse-Normandie. Les données chiffrées apportent des informations sur les établissements du secteur, les effectifs salariés, l'emploi, la formation initiale et continue.

Cote : BNO-024



Diversité

Abécédaire de la diversité

JAOUEN Muriel

Paris : LIGNES DE REPERES - 2013 - 93 p.

D'Ascenseur social à Valeurs, ce dictionnaire décline le vocabulaire de la diversité. Les définitions sont données par des personnalités telles que Dominique Baudis, Patrick Banon, Etienne Pinte, Dominique Schnapper, etc.

Cote : SCI 229

Le rêve brisé des working girls : pourquoi les filles d'aujourd'hui réussissent (toujours) moins bien que les garçons

LEOST Claire

Paris : FAYARD - 2013 - 134 p.

Pourquoi l'écart de salaire entre hommes et femmes, à poste équivalent, reste-t-il de 30 % chez les cadres supérieurs ? Comment échapper à ce qui ressemble à une fatalité ? À travers le parcours de dix jeunes femmes talentueuses, diplômées de grandes écoles, ce livre apporte un éclairage sur les principaux pièges qui attendent les working girls tout au long de leur carrière. Il donne des pistes pour les déjouer et permettre aux femmes de prendre toute leur place : à côté des hommes, et pas en dessous.

Cote : INS1 003

Réinventons les diversités : pour un management éthique des différences

BANON Patrick

Paris : FIRST EDITIONS - 2013 - 191 p.

Ce guide pose la question de la gestion des différences en entreprise. À la fois essai et livre pratique, il propose aux professionnels de leur apporter les repères essentiels à une politique de diversité réussie, de nourrir leur réflexion et d'explorer des pistes d'harmonisation entre les diversités, sans susciter d'inégalités.

Cote : ENT 236

Femmes-hommes, l'égalité en action

Alternatives Economiques

Paris : septembre 2013 - Hors série poche ; n°63 - 128 p.

Au-delà d'un état des lieux chiffré, précis, les articles signés de chercheuses, de chercheurs, d'économistes et de sociologues couvrent un large panel des innovations et possibilités d'action.

Au niveau de la puissance publique, des entreprises ou de l'initiative individuelle.

Cote : SCI 226

Entreprise

Parcours professionnels : de la GPEC à l'employabilité

GEOFFROY Anne-Cécile - GERMAIN Sabine

Revue LIAISONS SOCIALES MAGAZINE - n° 149

- Février 2014 - pp. 41-46

Depuis que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est devenue obligatoire, les entreprises préfèrent parler d'employabilité. In fine, l'objectif est le même : donner aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de l'entreprise ou du marché du travail.

Transférer les compétences

SARTON Laurence - DIEZ Robert

Paris : EYROLLES - Mars 2012 - Ressources humaines - 194 p.

Comment éviter les pertes de compétences stratégiques causées par les départs de salariés, à la retraite notamment ?

Cet ouvrage présente une méthode pour faciliter la préservation et la transmission du capital immatériel, constitué de compétences d'expérience souvent implicites et ignorées. Les auteurs proposent :

- Une méthode de transfert des compétences entre les salariés (qu'elles soient techniques, managériales, commerciales...).
- Des exemples précis et contextualisés d'interventions réalisées dans différents secteurs d'activité et sur différents types d'emploi.
- Des perspectives pour renforcer le lien inter-générationnel et favoriser la valorisation des véritables acquis de l'expérience.

Cote : ENT 229

Développement durable et RSE

MAYMO Vincent - MURAT Geoffroy

Paris : DUNOD - 2013 - La boîte à outils - 191 p.

Depuis quelques années, les notions de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises sont devenues incontournables. Avec cet ouvrage, les auteurs proposent une boîte à outils pratique et directement opérationnelle au quotidien pour aborder facilement ces questions. Quelles actions mettre en place ? Comment faire de la RSE un

levier de création de valeur ? 53 outils sont présentés de façon synthétique, avec un résumé des points-clés.

Cote : ENT 237

L'économie qu'on aime ! Relocalisations, créations d'emplois, croissance : de nouvelles solutions face à la crise

BARTHELEMY Amandine - SLITINE Romain - KELLER Sophie

Paris : RUE DE L'ECHUIQUIER - 2013 - 108 p.

La France et l'Europe sont confrontées à une crise sans précédent. Sur les questions fondamentales que sont les délocalisations, le chômage structurel, l'exclusion ou la croissance, il est plus que jamais nécessaire de battre en brèche les idées reçues pour explorer des pratiques nouvelles.

Rédigé par un collectif de jeunes économistes et entrepreneurs, ce court essai s'appuie sur de nombreuses innovations d'entreprises et indique le chemin pour généraliser leurs pratiques. En tenant un « discours de la preuve », L'économie qu'on aime ! offre des pistes d'action concrètes à chacun - entrepreneur, dirigeant, élu ou citoyen - pour innover dans un contexte morose. Ce livre a l'ambition, au-delà des initiatives analysées, de proposer un nouveau modèle d'économie.

Cote : ENT 234

Formation initiale

Vaincre ses difficultés scolaires grâce aux intelligences multiples

KEYMEULEN Renaud

Bruxelles - DE BOECK - 2013 - Collection Comprendre. Scolarité - 286 p.

Cet ouvrage rassemble des outils et des techniques méthodologiques adaptés aux besoins et au fonctionnement individualisé de l'élève en difficulté, qui sollicitent les intelligences dominantes de ce dernier.

Cote : PED2 166

Compétences clés

et activités logico-mathématiques

GUERITTE-HESS Bernadette - Collectif d'auteurs
Bordeaux : CLAP SUD-OUEST - 2011 - 53 p.

Objectif :

Comprendre en quoi les activités logico-mathématiques font parties des compétences clés.

Contenu :

Cet outil propose 10 fiches d'activités portant sur l'épreuve théorique du code de la route, dont les formateurs s'adressant à des apprenants relevant des savoirs de base peuvent s'inspirer pour animer des séquences pédagogiques.

Cote : SAV2 042

Pour une approche interculturelle dans la lutte contre l'illettrisme : l'approche interculturelle pour la maîtrise de la culture écrite

CHOUARD Jean-Paul

Sarrebruck : EDITIONS UNIVERSITAIRES EUROPEENNES - 2011 - 107 p.

Selon les dernières estimations officielles, chaque année, 150 000 jeunes qui sortent du système éducatif sans diplômes sont en situation d'illettrisme. Ces chiffres sont impressionnants. Et c'est une des raisons qui ont motivé le choix de l'auteur sur ses recherches et l'intitulé de son mémoire de DESS Relations interculturelles « De l'illettrisme et de la lutte contre les situations d'illettrisme : proposition d'un nouveau dispositif d'aide à la maîtrise des outils de la culture écrite à l'intention des jeunes adultes »

Cote : ILL1 152

L'illettrisme en entreprise : l'analyse des compétences mises en oeuvre par des opérateurs illettrés en situation de travail

MORLET Gilbert

Sarrebruck : EDITIONS UNIVERSITAIRES EUROPEENNES - 2011 - 329 p. + XXXVI p.

Après avoir étudié les compétences linguistiques d'une centaine de personnes positionnées en situation d'illettrisme, cette étude s'est centrée sur l'analyse des compétences techniques, cognitives, sociales et linguistiques mises en oeuvre par dix opérateurs illettrés en situation de travail. Observés dans des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire, leurs témoignages ont été recueillis et analysés. Ces données ont permis d'analyser le niveau de prescription à leur poste ainsi que les écarts avec ce qui est réellement en oeuvre pour y ré-

pondre. Ces écarts témoignent dans leur versant positif de capacités à dépasser la tâche requise à leur poste et dans leur versant négatif à des contournements liés aux difficultés de ces opérateurs dans leur rapport à l'écrit. Enfin, cet ouvrage propose des pistes de formations à partir des réponses que ces opérateurs ont apportées aux situations de travail rencontrées.

Cote : ILL1 151

Illettrisme :

synonyme de mauvaise santé ?

Illettrisme : répercussion sur la santé

COURTOIS Florent - GUASQUET Valérie
Sarrebruck : EDITIONS UNIVERSITAIRES EUROPEENNES - 2011 - 40 p. + annexes

L'illettrisme engendre chez les personnes atteintes toutes sortes de difficultés au quotidien. A long terme, l'accumulation de tous ces obstacles favorisent l'installation de la précarité, conduit souvent à des problèmes de santé et plus largement à une exclusion sociale par rapport à la santé, au travail, au logement... Ce public contracte les mêmes pathologies que la population générale, mais celui-ci présente néanmoins des symptômes aggravés et consulte essentiellement un médecin à titre curatif plutôt qu'à titre préventif.

Cote : ILL1 153

Manuel pratique de préparation à l'écrit en prévention de l'illettrisme : maternelle - CP

LUGAND-CIACCI Franca

Paris : L'HARMATTAN - 2011 - 112 p.

Cette méthode, rédigée en prévention de l'illettrisme, traite de la préparation à l'écrit à l'école maternelle (cycles I et II) et propose une progression selon le développement de l'enfant avec sa participation active. Il analyse tous les composants de l'écrit et leur rapport aux capacités de l'enfant et devrait éviter d'imposer l'écrit de manière systématique et scolaire. Imposer l'écrit en maternelle réduit le temps de parole, le temps pour jouer et bouger à l'âge où ces activités sont naturelles et essentielles ; les conséquences sur la personne et son désir d'apprendre sont lourdes : échec scolaire, entrée dans l'illettrisme, porte ouverte à la violence. Prévenir l'illettrisme dès la petite enfance pour que les hommes de demain soient libres et responsables est notre devoir.

Cote : ILL2 100

Les maths ça m'épate !

MELLET Anne-Marie

Paris : ECONOMICA - 2012 - 47 p.

Une bande-dessinée pour comprendre et retenir les mathématiques de manière ludique.

Cote : SAV2 046

La lecture : apprentissage et difficultés

GLASSON Jocelyne

Bruxelles : DE BOECK - 2012 - Outils pour enseigner - 414 p.

Cet ouvrage couvre tous les aspects de l'apprentissage et de l'enseignement de la lecture et aborde la prévention des problèmes de lecture.

Cote : ILL2 101

Guide sur les compétences génériques

GALLAGHER Sofia - CLEMENT Yolande

Sudbury (Canada) : CENTRE FORA - 2013

87 p.

Le guide sur les compétences génériques renferme : - un tableau des compétences génériques abordées, y compris de celles recherchées par les employeurs - une définition de chacune des 20 compétences génériques choisies - un processus pour dresser un bilan individuel des compétences génériques - deux exemples d'autoévaluation : la personne apprenante complètera l'autoévaluation 1 ou l'autoévaluation 2 seule ou avec l'aide de la formatrice seulement si elle en a besoin ; l'autoévaluation complétée permettra à la personne apprenante de dresser elle-même son bilan de compétences génériques afin de prendre conscience de ses compétences et augmenter son estime de soi en valorisant celles qu'elle possède et cerner les compétences génériques à améliorer - un outil d'évaluation à compléter par la formatrice et la personne apprenante afin d'établir les compétences génériques de base de cette dernière. Les résultats obtenus grâce à cet outil aideront la personne à cibler les compétences qu'elle choisira de développer durant sa formation.

http://centrefora.on.ca/sites/default/files/documents/Ressources/Competences/PDF/Guide_final.pdf

8^{ème} dimension :

y'a du jeu dans les pensées !

MARCELLI Daniel - CATHELIN Nicole

Paris : VALOREMIS - 2010 - 1 plateau + cartes + pions + jetons - 64 euros (2013)

Objectif :

Faciliter la verbalisation et l'expression chez les personnes et plus particulièrement les jeunes qui sont en difficulté pour investir leurs pensées (inhibition, anxiété, impulsivité, ...).

Contenu :

Ce jeu de plateau est destiné à favoriser l'expression, la communication, la réflexion et les représentations. A l'aide de questions qui portent sur des sujets de la vie quotidienne, il invite à communiquer en groupe, à prendre la parole, à faire des choix, à les argumenter, les justifier, les défendre. Le but du jeu est de développer une argumentation susceptible de convaincre les autres joueurs et d'emporter leur adhésion par un vote oui. Les questions sont regroupées en grandes thématiques : Société et modes de vie - Valeurs/symboles - Famille/Proches - Amis/Copains - Personne/individu - Scolarité/travail - Institutions/Règles.

Ce jeu est particulièrement adapté pour mener des actions visant le renforcement des compétences personnelles et relationnelles (compétences psychosociales).

Cote : SAV5 038

Construire la compétence par l'analyse des pratiques professionnelles

VIOLLET Patrick

Paris - DE BOECK - 2013 - 211 p.

Cet ouvrage traite de l'analyse des pratiques professionnelles, pilier du développement de la posture réflexive et de l'acquisition de la compétence. Il propose aux formateurs les connaissances et outils pour préparer et animer une séance avec les élèves.

Cote : PED2 167

Dix nouvelles compétences

pour enseigner : invitation au voyage

PERRENOUD Philippe

Paris - ESF EDITION - 2013 - Collection Pédagogies. - 188 p.

Ce livre privilégie les pratiques novatrices, donc les compétences émergentes, celles qui devraient orienter les formations initiales et continues, celles qui contribuent à la lutte contre l'échec scolaire et développent la citoyenneté, celles qui font appel à la recherche et mettent l'accent sur la pratique réflexive. Dix grandes familles de compétences ont été retenues : 1) organiser et animer des situations

d'apprentissage ; 2) gérer la progression des apprentissages ; 3) concevoir et faire évoluer des dispositifs de différenciation ; 4) impliquer les élèves dans leurs apprentissages et leur travail ; 5) travailler en équipe ; 6) participer à la gestion de l'école ; 7) informer et impliquer les parents ; 8) se servir des technologies nouvelles ; 9) affronter les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession ; 10) gérer sa propre formation continue. Chacune sera déclinée en trois ou quatre composantes principales.

Cote : PED2 155

Accompagner un agir professionnel

BIEMAR Sandrine - CHARLIER Evelyne

Bruxelles - DE BOECK - Février 2012 - Collection Pédagogies en développement - 184 p.

Cet ouvrage, partant d'analyses d'accompagnements menés dans des contextes éducatifs variés, propose des balises pour alimenter les questionnements sur la fonction d'accompagnateur.

Cote : PED2 152

Approche par compétences et réduction des inégalités d'apprentissage entre élèves : de l'analyse des situations scolaires à la formation des enseignants

CRINON Jacques - BECKERS Jacqueline - SIMONS Germain

Bruxelles - DE BOECK - 2012 - Collection Pédagogies en développement - 248 p.

La pédagogie par compétences veut rendre les élèves capables de mobiliser des savoirs dans des situations diverses et « réelles ». Cependant elle aboutit souvent à accroître les inégalités de résultats entre élèves : ceux d'entre eux que leur socialisation langagière et cognitive familiale n'a pas familiarisé aux attendus scolaires peinent à identifier les enjeux d'apprentissage des tâches qui leur sont proposées. À partir de recherches conduites dans plusieurs champs (langues, production écrite, mathématiques, formation des enseignants), cet ouvrage ouvre des pistes de réflexion sur des pratiques susceptibles de diminuer les risques d'inégalités sans réduire les exigences des tâches et le niveau taxonomique des apprentissages. Il insiste sur la nécessité de rendre explicites et collectifs les savoirs en voie d'appropriation par les élèves.

Cote : PED3 067

Secteurs d'activité - Métiers

Les métiers et leurs territoires

INSEE - Commissariat général à la stratégie et à la prospective

FLOCH Jean-Michel - LAINE Frédéric

Revue INSEE PREMIERE - n° 1478 - décembre 2013 - 4 p.

Beaucoup de métiers sont répartis de façon relativement uniforme entre les régions. Pour certains métiers, cependant, de fortes disparités régionales existent, liées à l'histoire économique des territoires, à leur spécialisation sectorielle et aux stratégies d'implantation des entreprises. Cette étude fait le point.

La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans

DARES

Revue DARES ANALYSES - n° 079 - décembre 2013 - 13 p.

Durant les 30 dernières années, l'indice de ségrégation a diminué de quatre points en France, passant de 56 en 1983 à 52 en 2011. Cette évolution de la ségrégation est imputable à un nombre limité de métiers.

Le recul de la part dans l'emploi de métiers très féminins tels que les agents d'entretien, les secrétaires et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir a fortement contribué à réduire la ségrégation au cours des trois dernières décennies. Le développement de la mixité dans des métiers très qualifiés comme les cadres de la fonction publique et les professionnels de l'information et de la communication a également participé à cette baisse. Au contraire, la croissance des métiers d'aide à la personne et de la santé, pour la plupart largement féminisés, a renforcé la ségrégation.

Les formations et les métiers de la petite enfance : quels points communs pour accompagner les changements de structure des jeunes enfants ?

DRESS

GALTIER Bénédicte

Revue DOSSIERS SOLIDARITE ET SANTE - n° 48 - novembre 2013 - 16 p.

Cette étude porte sur la formation des professionnels peu qualifiés en charge des enfants de zéro à six ans : assistants maternels, assistants familiaux, auxiliaires de puériculture, agents titulaires du CAP Petite enfance travaillant en crèche, animateurs de centres de loisirs et

On y trouve également :

- un reportage en images aux urgences de l'hôpital André-Grégoire de Montreuil
- un tour d'horizon complet des différentes filières d'études
- des informations sur les perspectives d'emploi
- des conseils pour débiter
- un guide pratique qui répertorie les adresses utiles et la liste des diplômes avec les établissements qui y préparent.

Cote : SEC 254A

Les métiers du paramédical

Marne-la-Vallée - janvier 2014 - 192 p. ; graphiques, photos

Cote : SEC 255H

Les métiers de l'agriculture et de la forêt

Marne-la-Vallée - décembre 2013 - 160 p. ; photos

Cote : SEC 254U

Les métiers des langues et de l'international

Marne-la-Vallée - août 2013 - 176 p. ; photos

Cote : SEC 254C

Les métiers du transport et de la logistique

Marne-la-Vallée - novembre 2013 - 168 p. ; graphiques, photos

Cote : SEC 254G

Les métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage

Marne-la-Vallée - octobre 2013 - 160 p. ; graphiques, photos

Cote : SEC 255N

Les métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

Marne-la-Vallée - octobre 2013 - 208 p. ; graphiques, photos

Cote : SEC 254Y

Travail - Culture - Société

Télétravail, codes et enjeux

d'une organisation hors les murs : sortir de la zone grise, expérimenter, contractualiser

Anact

Revue TRAVAIL ET CHANGEMENT - n° 353 - janvier-février 2014 - pp. 1-16

Le télétravail gagne du terrain mais n'est pas toujours formellement encadré dans les entreprises. Pour le faire sortir de cette zone grise, il s'agit de le considérer non pas comme une mesure individuelle exceptionnelle mais comme un nouveau mode d'organisation de l'entreprise, à débiter et à expérimenter. C'est ce que démontre ce numéro de Travail et Changement. Analyse d'accords, regards d'experts, points clés à aborder et cas réussis de mise en œuvre aident à comprendre comment parvenir à une organisation "hors les murs" complètement intégrée au fonctionnement de l'entreprise.

A quoi ressemblera le travail demain ? Technologies numériques, nouvelles organisations et relation au travail

ENLART Sandra - CHARBONNIER Olivier
Paris - DUNOD - 2013 - 191 p.

Il semble bien que quelque chose n'aille plus de soi dans le rapport au travail. L'inadéquation de certains univers professionnels à la vie quotidienne, du fait principalement des nouvelles technologies, nous interrogent. Les auteurs font l'hypothèse que les transformations de la société seront plus déterminantes que les réalités actuelles du travail et nous font comprendre quelles seront les lignes de partage entre vie privée et vie professionnelle, comment les pratiques de management s'adapteront-elles, comment appréhendera-t-on les collectifs, autant de questions qui devraient être anticipées si l'on veut penser les organisations du travail en cohérence avec les évolutions de la société.

Cote : SCI 230

Travailler chez soi : méthodes, conseils & outils d'organisation

BENLEMSELM Stéphanie

Héricy - EDITIONS DU Puits FLEURI - 2013 - Collection Gestion & organisation - 134 p.

S'organiser lorsque l'on travaille à la maison est un véritable parcours du combattant...pour celles et ceux qui n'ont pas d'outils d'organisation. Ce guide pratique apporte des solutions

pour s'organiser au quotidien en mode professionnel ou en mode familial.

Au sommaire : les différentes formes de travail à domicile ; l'environnement de travail ; les outils d'organisation ; la recherche de solutions ; la comparaison de solutions ; structurer ses idées, étape par étape ; le classement et l'archivage l'intégration d'un processus qualité ; les relations extérieures.

Cote : EMP4 025

Senior, bats-toi ! : défendre sa place et s'épanouir dans la société d'aujourd'hui quand on a 50 ans et plus

GINOYER Alexandre

Bruxelles - IXELLES EDITIONS - 2013 - 265 p.

Cet ouvrage a pour but de valoriser la place des seniors dans la société, de les aider à s'y sentir à leur juste place, de leur donner des clés pour les aider à conserver leur emploi et s'y épanouir pour les uns, ou pour augmenter leurs chances d'en trouver un pour les autres.

Cote : EMP1 061

Doc mode d'emploi



Fonds documentaire

Le centre de ressources documentaires de l'Errefom met à votre disposition de l'information documentaire, juridique, statistique, pédagogique sur la formation professionnelle continue, l'emploi, les métiers, aux niveaux régional et national.

Tous ces thèmes sont abordés à travers :

- Des revues et périodiques spécialisés, nationaux et régionaux (120 titres environ)
- Plus de 3500 ouvrages, rapports et études
- 300 outils pédagogiques
- Des guides et ouvrages de référence (répertoires d'adresses, statistiques, bibliographies, dictionnaires ...)
- Des textes officiels et des guides de réglementation dans le domaine de l'emploi et de la formation
- Des catalogues, annuaires et guides sur l'offre de formation régionale et nationale



Services proposés

Réponses aux **questions** par courrier, téléphone, fax, e-mail ou sur place

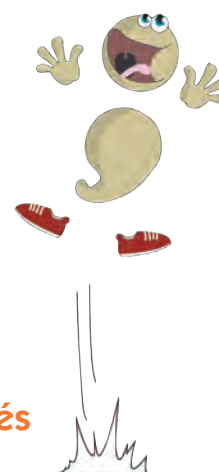
Un service de **recherche documentaire** et de réponses personnalisées aux demandes d'information portant sur tous les thèmes relatifs à la formation

Elaboration de **bibliographies** et de **dossiers documentaires** à la demande

Une **revue d'actualité** sur l'emploi, la formation et les métiers en Basse-Normandie : « Point Virgule »

Un **espace multimédia** avec connexion internet et consultation d'outils sur rendez-vous.

« **Espace INFO** » : une lettre d'actualités hebdomadaire envoyée gratuitement par mail.



Spécificités

Le centre de ressources en ligne :

- des bibliographies, des sitographies,
- la recherche documentaire en ligne sur la base bibliographique (plus de 15000 références), interrogeable de façon multicritère : thème précis, auteur, date de parution ... (accessible sur le site de l'ERREFOM, rubrique "Information/centre de ressources),
- des dossiers thématiques.

L'appui des **réseaux** (Inter-carif-oref, DGEFP, Centre Inffo)

POINT VIRGULE vous permet de demander au
Centre de ressources l'envoi de certains documents signalés
dans ce bulletin, en téléphonant au numéro suivant :

Tél : 02 31 95 52 00 - Fax : 02 31 95 54 30

ou par mail : doc@errefom.info



**Consultation
de la documentation :**

Selon les horaires d'ouverture :

du lundi au vendredi

9 h 00 à 12 h 00

14 h 00 à 17 h 00

(16 h 00 le vendredi)

Sur RDV le mercredi matin

Fermé le mercredi après-midi

Et/ou sur rendez-vous
pour certaines recherches.
Prêt de documents : 3 semaines
(une caution de 70 euros
est demandée)

Publics concernés :

professionnels
(organismes de formation
et formateurs,
relais d'information,
organisations
professionnelles, entreprises,
chargés d'études ...)

Contact :

ERREFOM

Unicité - 10 rue Alfred Kastler
14000 Caen

Sylvie LAILLIER

Valérie LEROY

Claire PIZY

Nathalie RIANDIÈRE LA ROCHE

Tél : 02 31 95 52 00

Fax : 02 31 95 54 30

e-mail :

doc@errefom.info

site :

www.errefom.info

laformationencontinu...

LE SITE BAS-NORMAND D'ACTUALITES SUR LA FORMATION, L'EMPLOI ET LES METIERS



Brèves d'actualité - Agenda des événements - Revue de presse - Articles - Zooms thématiques

http://

la-formation-en-continu.errefom.fr

Abonnez vous, c'est gratuit !!!

Espace INFO

L'actualité de l'emploi, de la formation et des métiers en Basse-Normandie.

Lettre d'information n°409 - semaine du 30 juin 2014

En Basse-Normandie

1er BARCAMP de l'orientation et de la FTLV du réseau des Greta, sur le déploiement des Compétences clés en situation professionnelle (CCSP)
Vendredi 4 juillet 2014 à Bayeux (Lycée Arcisse de Caumont)

Journée mobilité électrique
Mardi 23 septembre 2014 à Fiers (CCI)

Journée découverte des métiers du bois avec visite d'une exploitation forestière
Jeudi 16 octobre 2014 au Theil-sur-Huisne (Bois de la Prouterie)

Ailleurs

La grande conférence sociale pour l'emploi
Lundi 7 et mardi 8 juillet 2014 à Paris (Palais d'Iéna)

Salon Sup'Alternance
Samedi 5 juillet 2014 à Paris (Cité Internationale universitaire)

Sécurisation des parcours : quelles conséquences pour l'organisation de la formation ?
Jeudi 25 septembre 2014 à Paris

Retrouvez tout l'agenda sur le site [laformationencontinu...](http://laformationencontinu.fr)

à la UNE

Ressourcez-vous à l'Errefom sur le développement durable, l'économie verte et l'écocitoyenneté !

Afin de vous accompagner dans vos formations et de vous aider dans votre réflexion, le centre de ressources de l'Errefom a mis à jour sa liste d'ouvrages et d'outils pédagogiques disponibles sur le développement durable, l'économie verte et l'écocitoyenneté.

L'ensemble de ces documents est empruntable au [centre de ressources](#).

FORMATION

ac tu

- Une nouvelle formation en commerce et développement international
- Nouvelles formations de santé à Alençon
- Les enseignants français en mal de formation

pre sse

- Fiers - Un centre de formation à la CCI en 2015 ?** [61]
Ouest-France entreprises - 25 juin 2014
[Accès au document](#)
- Hérouville-Saint-Clair - Six stagiaires de l'Enefa ont suivi un atelier citoyenneté** [14]
Ouest-France - 26 juin 2014
[Accès au document](#)
- Alençon - L'Institut supérieur de formation voit loin** [61]
Ouest-France - 26 juin 2014
[Accès au document](#)

EMPLOI - INSERTION PROFESSIONNELLE

Agenda

Actus

A travers la presse

Zoom sur...

Espace INFO

La lettre d'information

Illettrisme - **Emploi** - **Insertion professionnelle** - **Economie** - **Territoires** - **Orientation** - **Politique Emploi** - **Vie des structures** - **Création Entreprise** - **Secteurs** - **Métiers** - **Egalité professionnelle** - **Diversité** - **Réforme de la formation** - **Ecocitoyenneté** - **Développement durable** - **Formation**

Voir aussi... [www.](http://www.errefom.fr)

- errefom.fr
- trouvermaformation.fr
- informetiers.info
- [adresses utiles](#)
- animation.errefom.fr
- [mesures et dispositifs](#)

<http://la-formation-en-continu.errefom.fr/espace-info>