

A photograph of two men shaking hands. The man on the left is younger, with dark hair and a beard, wearing a light grey sweater, and is smiling at the camera. The man on the right is older, with grey hair, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt, and is seen from the side. They are in a bright, indoor setting.

POINT

virgule

Revue d'actualité sur l'emploi, la formation et les métiers en Basse-Normandie

Décembre

50

2014

Sommaire

Point Virgule
N° 50
Décembre 2014

Directeur de la publication
Laurent Laouenan
Rédactrice en chef
Nathalie Riandière la Roche
Rédacteurs
Malyka Demeautis,
Sandra Dos Santos
L'équipe d'animation Communotic,
Sylvie Laillier,
Olivier Langlois,
Laurent Laouenan,
Marie-José Lefèbvre,
Céline Leroy,
Brice Louveau,
Elisabeth Marmontel,
Claire Pizy,
Hélène Rammant,
Nathalie Riandière la Roche.

Avec la participation de
Jean Hureau, Nathalie Perret, Thierry Piot,

Maquette/Illustrations/schémas
Nathalie Grember

Crédit photo
Sauf mentions spéciales,
ANLCI, Bruther/ArtefactoryLab,
Les cafés de l'emploi et de la formation,
Errefom, Fotolia,
Région Basse-Normandie,
Relais d'sciences.

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

La réforme de
la formation professionnelle
Le SPRFP en Basse-Normandie



12
15

Emploi

La culture scientifique,
technique et industrielle
**Les Cafés de l'emploi et
de la formation bas-normands**



16
25

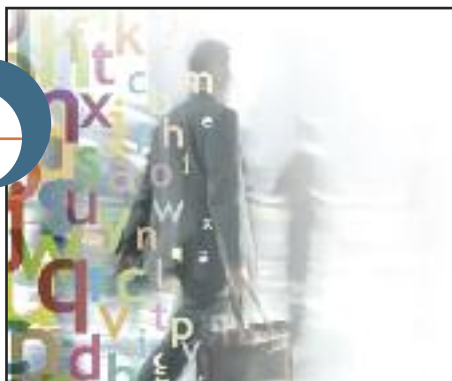
Dossier

Pôle emploi :
**au plus près des demandeurs
d'emploi et des territoires**

Illettrisme

26
27

Les 1^{ères} journées
nationales d'action
contre l'illettrisme



Ça bouge en
Basse-Normandie

28
33



Quoi de neuf
à l'ERREFOM ?

34
37



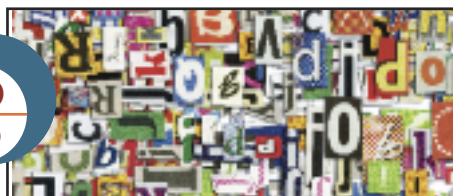
Kiosque régional

38
39



Kiosque nouveautés

40
45



Doc mode d'emploi

46
47



Confronté à une situation économique fortement dégradée, Pôle emploi a souhaité revoir sa politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises en recherche de salariés.

Depuis 2012, sa stratégie d'accompagnement a évolué vers une personnalisation de l'offre de services en proximité avec les territoires.

En Basse-Normandie, cette stratégie passe par un déploiement de solutions sur mesure en fonction, entre autres, des besoins et des spécificités locales. L'objectif est de favoriser un retour à l'emploi durable.



Réforme de la formation professionnelle

Points clés et perspectives régionales

CPF, CEP, décentralisation et gouvernance, apprentissage... La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prend de multiples dispositions qui viennent modifier en profondeur le système de formation professionnelle continue. Point-Virgule vous propose un bref récapitulatif des points clés de cette réforme ainsi qu'une première information sur les perspectives régionales de mise en œuvre.

La loi du 5 mars 2014 qui réforme le système de formation professionnelle continue s'appuie sur l'accord interprofessionnel du 15 décembre 2013 signé par les partenaires sociaux, ainsi que sur les travaux du « groupe quadripartite » sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et sur les concertations menées par l'Etat avec ses différents partenaires.

L'accès à la qualification et la sécurisation des parcours sont au cœur des préoccupations, avec une volonté d'orienter les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin. La loi se recentre sur l'individu et prend le parti de passer d'une obligation de financement à une obligation de formation pour les entreprises. Elle revisite également l'organisation et le rôle des institutions, instances et opérateurs qui oeuvrent dans le champ de la formation.

Décentralisation et gouvernance : nouvelles compétences, nouvelles instances

La loi accompagne l'ensemble de ses dispositions par une réforme des institutions. Elle constitue le volet III de la décentralisation dans le champ de la formation professionnelle. Elle confirme et outille le rôle de pilotage et de mise en œuvre du Service Public Régional de Formation Professionnelle (SPRFP) par les Régions et leur transmet les compétences complètes dans la formation et la qualification de tous les publics privés d'emploi.

La coordination du Service Public Régional d'Orientation (SPRO) leur est également confiée. La gouvernance nationale et régionale du système de formation est parallèlement renouvelée, avec la mise en place de nouvelles instances de concertation, de décision et d'évaluation qui intègrent systématiquement le volet « Orientation » dans leurs missions, ainsi que la participation à la mise en œuvre du nouveau droit que représente le CPF. Cnefop et Copanef au plan national, Crefop et Coparef en région constituent ces nouveaux lieux de réflexion partenariale.

Formation dans les entreprises : collecte et financement simplifiés

Une contribution unique, adaptée à la taille de l'entreprise et versée à un Opcv s'appliquera en 2016 selon le schéma suivant :

Entreprises de moins de 10 salariés	Contribution unique de 0,55%
Entreprises de 10 salariés et plus	Contribution unique de 1%

Derrière ces taux, une répartition persiste, fléchissant les sommes collectées vers le CIF, le plan, la professionnalisation, la participation au FPSPP. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, des accords de branches ou d'entreprises peuvent choisir d'affecter 0,2 % au financement du CPF. Parallèlement, les entreprises sont contraintes de tenir certains engagements en termes de suivi et d'accompagnement de l'évolution professionnelle de leurs salariés.

(*) Voir aussi notre encart page 33



Réforme et politique de la Région Basse-Normandie : entretien avec Denis Leboucher,

Directeur de la Formation Professionnelle et
de l'Apprentissage, Région Basse-Normandie



• Avec la loi du 5 mars 2014, la décentralisation de la formation a franchi une nouvelle étape. La Région se voit confier la formation de nouveaux publics. Comment cela va-t-il se concrétiser en Basse-Normandie ?

En effet, s'agissant des publics dits « fragiles », la Région se voit confier l'exhaustivité des derniers dossiers qui étaient encore traités par l'Etat. On va au bout d'un processus resté inachevé en 2004.

La formation des détenus (ou publics sous mesure de justice dans les murs) concernera les maisons d'arrêt et centres de détention de Caen, Cherbourg et Coutances, puis Argentan et Alençon en 2017. C'est un nouveau métier pour nous, même si tout un travail d'approche a déjà été mené. Nous travaillons actuellement avec la DISP¹ pour organiser, au 1^{er} janvier 2015, la passation et la mise en place d'une convention cadre. L'idée pour 2015 est de

mener un diagnostic et de reconduire l'existant pour prendre le temps d'organiser de nouvelles modalités d'intervention et d'achat en 2016. Le programme aujourd'hui est constitué de 3 axes : formation qualifiante, pré qualifiante et formations autour du projet professionnel

Le volet « Illettrisme » est un dossier que nous connaissons bien avec le Programme de Formation de Base. Notre intention est de renforcer nos interventions sur des axes proches des compétences clés. Là encore, 2015 sera une année de transition avec toutefois la relance d'un marché public complet dont l'appel d'offre est en cours. Dès que seront obtenues les dotations financières définitives de l'Etat, nous amplifierons les achats dans l'année 2015

Enfin, il nous est confié **la rémunération des stagiaires présents dans les Centres de Reclassement Professionnel**, en l'occurrence l'Adapt pour la Basse-Normandie. L'ARS² reste financeur du volet pédagogique. Le comité de suivi mis en place avec l'ARS dans le cadre du PRITH³, permettra d'intégrer cette intervention de la Région dans un environnement global et cohérent avec nos différents programmes de formation.

• A travers la réforme, le législateur crée une nouvelle voie de conventionnement, l'habilitation de service public dans le cadre d'un SIEG⁴. De quoi s'agit-il ?

La mise en place d'un SIEG répond à des règles de fonctionnement précises définies par l'Europe. La loi de mars 2014 en fait un mode d'intervention possible en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi. Déjà expérimenté en Basse-Normandie, il concernera les programmes du PFB, les Esp'oirs, les Elan's qui feront l'objet d'une refonte dès 2016. L'objectif est de mieux accompagner les personnes et de faire en sorte qu'elles accèdent de manière plus sécurisée à la qualification.

Le SIEG implique également une forme de sécurisation pour les prestataires de formation avec des conventions dans le temps au moyen de l'habilitation de ser-

vice public. Cette nouvelle voie se situe à mi-chemin entre la subvention et le marché public. Les « mécaniques » qui la sous-tendent permettront de développer un service équitable sur tout le territoire tout en favorisant l'équilibre de l'activité de ces prestataires. Un plan d'amélioration de service permettra tous les ans de renégocier les critères, les indicateurs de résultat et la nature de la prestation.

• Chaque Région coordonnera l'achat de formations collectives, ce qui intègre les actions financées par Pôle Emploi. Quelle mise en œuvre dans notre région ?

Un long passé de partenariat avec Pôle Emploi fait que l'on se connaît bien et que nous travaillons déjà en complémentarité. Conformément aux orientations du CPRDFP Pôle Emploi est plutôt sur une logique d'achats de formations courtes, en concertation avec la Région qui est sur les achats longs. Je suis assez favorable à une évolution vers une délégation des crédits Pôle Emploi à la Région qui réaliserait les achats pour le compte de Pôle Emploi, comme on le pratique pour l'Agefiph. Cela permettrait d'accentuer la cohérence d'achat avec les partenaires sociaux. Il y a aussi la solution du groupement de commandes. Pour 2015, nous allons vraisemblablement rester sur le scénario actuel, les équipes travaillant en ce moment à l'étude comparative des trois solutions.

• Compte Personnel de Formation et prise en compte par la Région : que peut-on en dire aujourd'hui ?

Nous regardons très attentivement comment tout cela se négocie et s'organise au niveau national.

Concernant les publics salariés les moins qualifiés, on pourrait imaginer qu'à travers des accords avec les partenaires sociaux, on ouvre plus largement nos programmes PFG⁵, PFB⁶ aux personnes pouvant mobiliser leur CPF⁷ à terme.

Pour les demandeurs d'emploi, l'utilisation du CPF dans le cadre de notre programme « Qualif » pourrait nous permettre d'amplifier ce dernier. L'idée n'est pas de faire des économies mais d'accueillir encore plus de personnes, avec ou sans CPF, les cri-

¹ DISP : Direction Interrégionale des services pénitentiers - ² ARS : Agence Régionale de Santé - ³ PRITH : Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés - ⁴ SIEG : Service d'Intérêt Economique Général - ⁵ PFG : Programme de formation générale - ⁶ PFB : Programme de Formation de base - ⁷ CPF : Compte Personnel de Formation

tières d'accès à nos formations qualifiantes restant bien les mêmes pour les publics dits prioritaires visés dans le CPRDFP.

Un défi nous attend essentiellement sur l'organisation et la mise en œuvre des circuits d'information entre les parties prenantes : Caisse de dépôts et consignations, Région, Pôle Emploi... et la personne elle-même. Des flux complexes et volumineux d'information sont à mettre en place, des ponts entre les systèmes, tout cela dans un débat sur les listes de formations éligibles au CPF. Pour s'inscrire sérieusement dans le temps, l'ensemble de ce chantier sera nécessairement mené sur plusieurs mois voire années.

• **La Région devient chef de file en matière d'orientation à travers la mise en place d'un Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Quelle approche en Basse-Normandie ?**

C'est une brique très importante, qui s'inscrit elle aussi dans la durée pour s'organiser, se conforter, s'améliorer. A l'intérieur, un élément de taille : le CEP⁸.

J'identifie deux grands axes à travailler :

- un axe « métiers » : information sur les métiers en général englobant la formation initiale, la formation continue et tous les outils d'information mis en œuvre dans ce domaine dont la Cité des Métiers régionale
- un axe constitué par tout ce qui touche au conseil professionnel avec ses différents niveaux de service

Le cahier des charges du CEP identifie clairement les niveaux de services et ce qu'on a commencé à construire en Basse-Normandie est intéressant. Par exemple, le Numéro vert de la formation professionnelle pourrait être mis à contribution en tant que 1er niveau de service et amplifié dans le cadre du CEP. Le 2^{ème} niveau sera constitué de tous les réseaux qui font de l'orientation. Pour le 3^{ème} niveau, il nous faut un réseau d'expertise CEP avec une capacité à orienter, à faire l'ingénierie du projet professionnel. Notre travail va notamment consister à professionnaliser

les 5 réseaux d'opérateurs retenus (voire d'autres) et de s'acheminer vers une certification des professionnels. On ne sera plus centré sur tel ou tel réseau mais sur la compétence de ces derniers, dans une approche transversale.

Il y a également toute la réflexion sur la VAE⁹. La loi y fait référence plusieurs fois souhaitant la développer, notamment sur des démarches collectives, ce qui nous intéresse fortement. Beaucoup reste à faire pour éviter certains écueils (longueur du parcours, perte de dynamique de la démarche individuelle). Monter des programmes collectifs d'accompagnement peut être une réponse. Du côté des validateurs, proposer par exemple différentes sessions de validation permettrait de multiplier les possibilités de finaliser le parcours.

• **Concernant l'apprentissage, le volet financement a été revisité par la loi. Quelles perspectives ?**

En effet, la loi organise une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage dans le but d'en flécher une plus grande part vers l'apprentissage lui-même. Les moyens des Régions devraient être renforcés. Les conditions dans lesquelles les OCTA¹⁰ répartiront les fonds ont été précisées, ce qui est à mettre en œuvre dans le cadre d'une gouvernance régionale associant en particulier les régions.

On se confronte en fait à une refonte complète du modèle de financement. Abondamment financier des régions encore flou, inquiétude des CFA¹¹ face au nouveau mode d'affectation des fonds... On est aujourd'hui dans un jeu d'incertitude financière, ce qui justifie pour nous la nécessité d'un accompagnement à maîtrise d'ouvrage afin d'obtenir un panorama complet des circuits de financement de l'apprentissage dans notre région pour plus de lisibilité. Il y aura des choix à faire pour développer cette modalité de formation dans tel ou tel secteur. Le futur CPRDFOP¹² nous donnera les grandes priorités pour les années à venir, avec, ce que je souhaite, un schéma d'orientation de l'apprentissage

ou de l'alternance qui permettrait d'y affecter prioritairement nos fonds dédiés.

Au-delà du financement, il va falloir veiller aux évolutions d'ordre pédagogique. L'apprentissage s'ouvre désormais aux formations qualifiantes et plus uniquement certifiantes, ce qui n'est pas anodin en termes de périmètre et d'enjeux sur la qualité de l'offre de formation.

• **D'autres évolutions à signaler pour les compétences de la Région ?**

Oui, la Région est attendue également au sujet de patrimoine immobilier de l'Afpa. La possibilité de devenir propriétaire est pour nous stratégiquement intéressante pour envisager de mutualiser locaux et plateaux techniques avec d'autres organismes de formation, par exemple dans le secteur des EMR¹³.

Dans un autre domaine, le FSE¹⁴, la Région devient autorité de gestion au même titre que l'Etat sur le territoire. Il faudra donner de la lisibilité sur la répartition des compétences pour les porteurs de projets. Les choix de la Région porteront sur la qualification des publics les moins qualifiés sur les métiers porteurs en lien avec notre stratégie régionale d'innovation (RIS 3) mise en place à la demande de la Commission Européenne (domaine de la transition énergétique par exemple).

• **Pour conclure...**

La loi porte des changements qui étaient nécessaires, avec la volonté d'être sur une universalité pour un plus grand nombre de bénéficiaires. Avec le CPF on a la possibilité de rendre plus lisible les parcours de formation et d'inciter les gens à se poser les bonnes questions quant à leur devenir professionnel et à la sécurisation de leur carrière dans la durée. Il faut que l'on structure tous les outils d'accompagnement et de formation tant pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi dans ce sens-là. C'est en cela que c'est intéressant. Cela veut dire qu'on répondra aussi aux problématiques de main d'œuvre, les gens prenant des décisions en meilleure connaissance de cause (des débouchés, des offres d'emploi, du territoire), en lien avec les besoins des entreprises en personnels qualifiés.

⁸ CEP : Conseil en Evolution Professionnelle - ⁹ VAE : Validation des Acquis par l'Expérience - ¹⁰ OCTA : Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage - ¹¹ CFA : Centre de Formation d'Apprentis - ¹² CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle - ¹³ EMR : Energies Marines Renouvelables - ¹⁴ FSE : Fond Social Européen



Le SPRFP en Basse-Normandie

Expérimenter pour franchir une nouvelle étape...

Depuis 2009, la Région Basse-Normandie pilote et met en œuvre le Service Public Régional de Formation Professionnelle (SPRFP).

La loi du 5 mars 2014 vient conforter son rôle central dans la mise en œuvre des politiques régionales de formation et entérine la possibilité de fonctionner en Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) pour les publics les plus éloignés de l'emploi. En Basse-Normandie, la période 2013-2014 a été l'occasion de préparer et d'expérimenter cette nouvelle modalité, en particulier sur le plan pédagogique avec le « Parcours Réussite vers la qualification ».

Retrouvez toutes les informations relatives au SPRFP, au SIEG et à l'expérimentation régionale sur le site de l'Errefom, rubrique "politiques régionales" www.errefom.fr

Les Régions organisent et financent le Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP) selon les principes suivants : toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail, dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, les Régions assurent pour les demandeurs d'emploi l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle.

Voté en 2009, le SPRFP bas-normand s'est donné pour périmètre 4 principaux axes d'intervention vis-à-vis des personnes en recherche d'emploi :

- L'orientation et l'insertion professionnelle
- La formation générale et la formation de base
- Les formations permettant d'accéder à une qualification professionnelle
- L'accompagnement des parcours VAE

La période 2010-2012 a été consacrée à la refonte des dispositifs de formation (Esp'OIRS, ELANS's, Programme Qualif...) ainsi qu'à la mise en place d'outils et services d'accompagnement (numéro vert, animation territoriale, Centre de ressources multimodal « Communotic », dispositif « Ambassadeurs Métiers... »)*

Un premier bilan effectué en 2012 a incité la Région à poursuivre dans cette direction, en agissant plus particulièrement sur deux axes centrés sur la sécurisation du parcours de formation :

- L'accompagnement des demandeurs d'emploi les moins diplômés et les plus éloignés des dispositifs de formation en proposant des méthodes pédagogiques innovantes et en expérimentant des parcours intégrés de l'orientation vers la qualification
- La prise en compte des freins à la formation liés aux problèmes de mobilité, d'hébergement, de garde d'enfants, de santé...

Au regard de ces orientations, la Région lance une expérimentation (de septembre 2013 à décembre 2014), anticipant la mise en place, courant 2015, d'un SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) destiné aux demandeurs d'emploi bas-normands les plus éloignés de la formation qualifiante.

Les aspects administratifs, juridiques et financiers de cette démarche font l'objet d'une réflexion, concernant spécifiquement les modalités de fonctionnement qu'implique la mise en place de nouveaux modes de contractualisation entre la Région et ses prestataires, avec l'habilitation de service public notamment.

Le projet « **Parcours Réussite vers la qualification** », quant à lui, constitue le volet pédagogique de l'expérimentation. Son ambition : proposer des méthodes innovantes pour répondre à la problématique des demandeurs d'emploi engagés dans des dispositifs ELANS et Esp'OIR ne réussissant pas à aller jusqu'à la qualification professionnelle. Des abandons en cours de route soit pour raisons personnelles soit par manque de structuration de leur parcours de formation sont en effet trop souvent constatés.

Décloisonnement et partenariat sont les mots d'ordre de la démarche, avec la mise en place de groupes de travail associant de multiples acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion. Trois territoires sont choisis pour mener l'expéri-

* Voir aussi notre article paru dans Point Virgule n°47 de juin 2013 (en ligne sur : http://www.errefom.fr/point_virgule/1933)

mentation, s'appuyant sur trois organismes de formation : Alençon (Irfa), Caen (Acsea), Coutances (Greta).

Les axes travaillés sont les suivants :

- Adapter la phase de 1er accueil et le dispositif d'orientation vers la qualification
- Renforcer le suivi des stagiaires et la coordination entre les partenaires en charge de ce suivi
- Sécuriser les parcours de formation

« Parcours Réussite vers la qualification »

apporte plusieurs innovations pour que toutes les personnes, mêmes les plus fragiles, puissent atteindre leur objectif de qualification : un **diagnostic personnalisé** incluant une photographie de la situation sociale pour identifier les freins périphériques ; une **charte d'engagement** claire qui contractualise l'engagement réciproque de la personne et de la Région, un **accompagnement renforcé et personnalisé** sur l'ensemble du parcours (qui peut durer jusqu'à 18 mois), une sécurisation des **ressources financières** et la mise en place des **commissions locales de suivi** (CLS). Parcours professionnel et résolution de freins périphériques sont travaillés de manière concomitante. Durant toute la durée du parcours, le bénéficiaire participe à des **entretiens réguliers** avec son référent pédagogique afin d'apprécier l'évolution du projet et d'apporter les ajustements nécessaires.

201 personnes, sur les 3 territoires expérimentaux, ont adhéré à la démarche d'appui renforcé et intégré le « parcours réussite ».

72 personnes ayant intégré un Elan's sont aujourd'hui en formation, soit 78 % au lieu des 47 % hors expérimentation de 2013. Une majorité estime que cet accompagnement porté par un référent unique est un soutien important pour maintenir son engagement, notamment dans les moments de doute, et pour garder en tête cet objectif de qualification, parfois perçu comme très éloigné..

L'évaluation de l'expérimentation permet de se projeter sur la pérennisation de la démarche dans la nouvelle étape que franchit le SPRFP à partir de 2015 avec la loi de mars 2014. La refonte des dispositifs Esp'OIR et ELAN's programmée pour 2016 s'appuiera sur ses conclusions avec un travail préalable de concertation et d'étude sur les modalités de déploiement sur l'ensemble du territoire bas-normand.

Entretien avec Yanic Soubien

Président de la commission n° 5 « Formation tout au long de la vie, développement économique, recherche et innovation, tourisme », vice-Président de la Région Basse-Normandie

Parler de formation, c'est avoir une vision des différentes "briques" qui constituent un itinéraire d'accès à l'emploi, avoir une vision de la dynamique des différentes étapes. Cela va de l'information, de la socialisation, de l'orientation, de l'acquisition du socle de compétences, de la qualification, au processus de rencontre avec l'entreprise. C'est tout un chainage que le service public se doit d'organiser et de sécuriser, surtout pour les personnes plus éloignées de l'emploi.

Le Service Public Régional de la Formation Permanente se structure et évolue dans ce sens depuis 2009. Il se définit par ces missions : continuité et régularité de la prestation d'accompagnement et de formation, adaptabilité de l'offre de formation notamment en fonction des acquis et potentiels des personnes, transparence de la prestation, évaluation et amélioration tant par les bénéficiaires que par la Région au regard de ses engagements politiques.

Dans le service public, on prend en compte les risques, qui peuvent faire qu'un parcours ne soit pas sans écueils. On se préoccupe des conditions périphériques (hébergement, transport, rémunération...) comme facteurs de réussite pour une action de formation ou d'orientation.

Dans notre région, la mise en place de ce service public est progressive et concertée sur les territoires, avec les partenaires régionaux au sens large (réseaux d'accueil, organismes de formation, OPCA, départements, partenaires sociaux...). En effet, nous n'avons pas fait l'économie d'un vrai travail avec les partenaires afin d'avancer collectivement sur le sujet de la prise en compte des publics les plus éloignés de la qualification et de l'emploi.

La loi du 5 mars 2014 relative à "la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale" vient conforter notre démarche en renforçant les compétences régionales et en nous outillant avec la possibilité de recourir au SIEG. Parce que les publics concernés par le SIEG sont les plus éloignés de l'emploi et d'une qualification, mais ne sont pas forcément les moins motivés, la Région affirme sa volonté de les accompagner, en sécurisant aussi parallèlement les opérateurs.

Elle nous permet par ailleurs de poser une « brique » qui est celle de l'orientation tout au long de la vie, à travers le SPRO. Cette loi nous dit en substance que dans le SPRO, il y aura une mission de conseil et d'accompagnement pour tous les publics en transition ou en évolution professionnelle.

Ce service, impulsé par l'initiative individuelle, évolue de la prescription vers le conseil et permettra de mieux définir ce que la personne engage dans son parcours.

A travers toutes ces évolutions, la principale ambition et condition de réussite restent de susciter l'envie et la motivation, donner du sens et rendre le bénéficiaire acteur dynamique de son parcours de formation et d'insertion.

SIEG, habilitation de service public... de quoi parle-t-on ?

Désormais les Régions peuvent contractualiser avec les opérateurs du territoire par le mode de l'habilitation et la création de Services d'Intérêt Economique Général.

Un SIEG se définit comme un ensemble d'activités de services marchands remplissant des missions d'intérêt général et donc soumises à des obligations de service public. La loi du 5 Mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie prévoit son utilisation dans le champ de la formation professionnelle, illustrant une volonté de sécuriser les parcours des personnes, mais aussi les opérateurs de l'orientation et de la formation. Elle autorise les Régions à "habiliter" des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une compensation financière. C'est une possibilité légale d'utiliser une 3^{ème} voie de financement plus souple, en parallèle des marchés publics et des subventions.



Formation...

Au plus près des besoins, avec le diagnostic personnalisé

Entretien avec Nathalie Perret (psychologue du travail consultante à l'AFPA Transitions)

La Région a sollicité AFPA Transitions pour l'accompagner dans son expérimentation du « Parcours Réussite vers la qualification », à travers un appui méthodologique et la mise en œuvre d'un outil de synthèse du diagnostic personnalisé.

Qu'est-ce que le diagnostic personnalisé ?

C'est une étape d'investigation inscrite dans le parcours des personnes intégrant le dispositif Esp'oir, centrée sur l'état des lieux de leur parcours antérieur et la décision d'engager un travail d'orientation professionnelle.

Notre feuille de route a été d'élaborer un outil permettant de synthétiser cette phase diagnostic en considérant le bénéficiaire dans sa globalité et de mieux identifier ses besoins, les étapes, les actions nécessaires et sa capacité d'engagement, afin de sécuriser et d'optimiser son parcours d'accès à la qualification ou à l'emploi.

Quels sont les objectifs de cet outil de synthèse ?

Il est support de décision partagée pour mettre en œuvre ou non la démarche d'appui renforcé du « parcours réussite ». Il formalise par ailleurs l'engagement des parties prenantes : référent formateur, prescripteur, bénéficiaire.

Il permet de repérer les besoins précis et particuliers de chaque bénéficiaire à partir de l'analyse réalisée en phase de diagnostic personnalisé, de repérer ses attentes, d'identifier les axes prioritaires et objectifs de progression à engager.

Il synthétise, mutualise et rend lisible une information plurielle et fluctuante. Il facilite l'analyse des situations et la communication entre les acteurs impliqués (prescripteur, organisme de formation, travailleur social...). Ce support commun et dynamique est utilisé également lors des évaluations intermédiaires permettant l'ajustement des objectifs.

Comment se présente-t-il ?

Il s'agit d'une fiche synthétique d'information qui positionne à travers un schéma en « araignée », la situation de la personne :

- Axe « Orientation professionnelle » : attentes, parcours antérieur, repérage des compétences et du potentiel, compétences clés, environnement professionnel
- Axe « Freins périphériques » : mobilité, ressources, famille, justice, santé, logement.

Cette représentation permet d'identifier plus facilement les champs sur lesquels la personne a besoin d'être accompagnée.

Comment les acteurs mettent-ils en œuvre cet outil ?

Il se construit avec le bénéficiaire et en collaboration avec tous les partenaires impliqués dans le parcours pour garantir la cohérence et la dynamique de la démarche. La prise en compte et la formalisation de tout ce qu'a fait la personne en amont fait l'objet d'une attention particulière. L'idée est d'éviter au maximum les redondances (Ex. Positionnement compétences clés déjà réalisé par le prescripteur).

Le diagnostic est mené avec les outils habituels de l'organisme de formation dans le cadre du dispositif Esp'oir. L'information collectée est revisitée avec la personne à travers un questionnaire d'auto-positionnement partagé qui interroge les différentes dimensions de la fiche de synthèse. Ensuite, la co-définition avec le bénéficiaire des objectifs à poursuivre et des actions à mener tout au long de son parcours peut être réalisée. Face aux problématiques rencontrées, le référent pédagogique peut interpeller les membres de la CLS pour activer les différents dispositifs mobilisables sur le territoire.

Quels sont les atouts de la démarche ?

Disposer d'un outil commun est précieux dans des suivis de parcours impliquant de multiples partenaires. Être sur une approche et un discours partagés, avoir un même niveau d'information sont gages d'efficacité et assurent un fil conducteur, une continuité pédagogique pour le bénéficiaire. Éviter la stigmatisation et respecter la confidentialité sont toutefois une préoccupation dans l'utilisation qui en est faite. L'expérience nous montre que le bénéficiaire devient plus acteur de son diagnostic et prend alors une place plus active dans la construction de son projet.

Utilité pour les acteurs, utilité pour le bénéficiaire, notons que les trois organismes de formation impliqués ont souhaité poursuivre l'utilisation de l'outil en dehors de notre cadre expérimental.

L'accompagnement continu et personnalisé au long du « Parcours réussite vers la qualification »

Thierry Piot [CERSE, UNICAEN], en charge de l'évaluation du volet pédagogique de l'expérimentation

Jusqu'alors, les bénéficiaires des dispositifs Esp'oir et ELAN's étaient accompagnés essentiellement durant leur participation à des dispositifs qui se succèdent au fur et à mesure de leur parcours. Mais, au cours des périodes « d'entre-deux », ces personnes pouvaient se retrouver à faire face seules aux aléas de leur situation souvent précaire sur différents plans et étaient de ce fait conduites à abandonner leur projet de qualification.

Pour pallier ces difficultés, et en articulation avec les Commissions Locales de Suivi, est mis en place un accompagnement continu des personnes tout au long de leur « parcours réussite vers la qualification » : les référents pédagogiques des organismes de formation habilités gardent un contact régulier avec le bénéficiaire (rencontre en présentiel, contact par téléphone.... - le contact avec les réseaux sociaux comme Facebook a été expérimenté avec succès par l'IRFA d'Alençon-). Cet accompagnement amène les référents pédagogiques à faire évoluer leur mission professionnelle et leurs compétences. Il a reçu un accueil très favorable de la majorité des bénéficiaires.

Cet accompagnement continu permet une sécurisation symbolique des parcours, certes peu visible mais dont il faut souligner l'importance : elle permet aux bénéficiaires de garder un contact effectif avec un même interlocuteur dont la disponibilité et l'écoute empathique sont plébiscitées. Il s'agit d'une forme de reconnaissance de la personne qui l'aide à (re)construire une estime de soi, une capacité - stratégique pour atteindre la qualification - à se mettre et se maintenir en projet durant plusieurs mois.

Cet accompagnement n'est pas une nouveauté radicale mais sa systématisation ainsi que sa montée en visibilité apparaissent comme des éléments importants pour limiter au maximum l'abandon des personnes les plus éloignées de l'emploi dans leur chemin vers la qualification.

« Parcours réussite vers la qualification » : les commissions locales de suivi.

Thierry Piot [CERSE, UNICAEN], en charge de l'évaluation du volet pédagogique de l'expérimentation

Les commissions locales de suivi (CLS) regroupent sur un territoire, qui constitue une unité d'action opératoire, des partenaires divers susceptibles d'aider à lever les freins périphériques identifiés lors du diagnostic initial : autour du référent du Conseil Régional et de l'organisme de formation habilité sont présents les prescripteurs (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi...), les services sociaux de différentes collectivités territoriales (notamment les Conseils Généraux), des partenaires parapublics ou privés et/ou associatifs (pour les problématiques liées à la santé, la mobilité ou le logement...).

A l'issue de l'expérimentation sur les trois sites retenus, on peut dire que les CLS jouent un vrai rôle de régulation dans les parcours vers la qualification des personnes les plus fragilisées, notamment celles qui participent à un dispositif ELAN's. Elles sont un lieu qui réunit et met en synergie des compétences antérieurement séparées (et parfois segmentées ou en chevauchement) pour prendre en charges des situations sociales fragiles et complexes. Au-delà des différences dues à l'hétérogénéité des territoires et corrélativement à la différenciation de types de freins rencontrés par les bénéficiaires, elles remplissent quatre fonctions principales :

- Analyse partagée des situations des personnes en difficulté à partir des expertises et des connaissances fines des acteurs concernés sur leur territoire
- Proposition de solutions réalistes, réactives et contextualisées
- Coordination et suivi de la mise en œuvre des solutions proposées
- Evaluation des effets des solutions mises en œuvre avec de possibles régulations, toujours centrées sur le territoire

Sans doute, en vue du possible déploiement des CLS sur l'ensemble de la Basse-Normandie, sera-t-il nécessaire de finaliser le cahier des charges et les objectifs de ce dispositif : la phase d'expérimentation a permis de mettre en avant la valeur-ajoutée qu'une CLS apporte sur un territoire lorsque les acteurs concernés « jouent le jeu » pour rendre un service global et de qualité aux usagers.



Retrouvez les témoignages
des acteurs et des bénéficiaires
sur le site de l'Errefom :
www.errefom.fr
Rubrique
"politiques régionales SPRFP"

Des outils au service de la sécurisation des parcours

Le SPRFP en Basse-Normandie met l'accent sur une sécurisation accrue des parcours de formation, en se préoccupant des « conditions périphériques » de réussite de la formation (rémunération, transport, hébergement, restauration, etc.).

Le « cumul revenu d'activité et rémunération des stagiaires » en est une illustration. Le code du travail l'a longtemps interdit aux stagiaires. La loi du 5/03/2014 (art. 21) l'autorise désormais explicitement, « dans le respect des obligations de la formation » et « dans des conditions déterminées par l'autorité agréant ces formations ».

La Région Basse-Normandie accompagne la mise en œuvre de ce droit, tout en réaffirmant la priorité accordée à la dimension pédagogique du parcours de formation. Cette nouvelle réglementation a été votée lors de l'Assemblée Plénière des 26 et 27 juin dernier pour une mise en application au 1^{er} septembre 2014. Une note décrivant la procédure a été élaborée à cet effet.⁽¹⁾

Parallèlement, la mobilisation des aides permettant de lever certains freins aux parcours est facilitée avec la mise en place d'un outil au service des opérateurs et des bénéficiaires, offrant plus de lisibilité sur les leviers mobilisables sur les territoires dans différents domaines : hébergement, restauration, transport... Une centaine de dispositifs sont ainsi consultables sur le site de l'Errefom.⁽²⁾

Quelques sigles...

CLS : Commission Locale de Suivi

ELAN's : Espaces Locaux d'Activité Novatrices

Esp'OIR : Espace d'Orientat[i]on et d'Intégrat[i]on Régionales

SIEG : Service d'Intérêt Economique Général

SPRFP : Service Public Régional de Formation Permanente

SPRO : Service Public Régional d'Orientat[i]on

⁽¹⁾ En ligne sur : <http://www.errefom.fr/politiques-regionales/sprfp>

⁽²⁾ Site « Trouver ma formation » Rubrique "Faciliter ma formation" : <http://www.trouvermaformation.fr/faciliter.jsp>

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

La culture scientifique, technique et industrielle : un facteur de développement économique

Questions à **Bruno Dosseur**,
directeur de Relais d'sciences



Chiffres Clés
Année 2013/2014 :
Près de 300 usagers
800 heures
d'utilisation
des machines
Une vingtaine
d'ateliers, formations
et présentations
extérieures

Pouvez-vous nous présenter, en quelques mots, Relais d'sciences ?

Relais d'sciences est le centre de culture scientifique, technique et industrielle de Basse-Normandie. C'est une association loi 1901 avec un conseil d'administration qui désigne un conseil scientifique. L'équipe est composée de neuf salariés.

Relais d'sciences accueille un Fab-Lab. Quelle est sa principale mission ? Un lieu de création, de passage du virtuel au réel ?

Le FabLab est un concept qui vient du Massachusetts Institute of Technology (MIT) et qui s'est essaimé à l'international. On peut comparer le FabLab à une petite usine ou un atelier industriel.

Il y a deux dimensions :

- un équipement mis à disposition composé d'outillage classique, d'une découpe laser et vinyle, d'imprimantes 3D, d'une machine à coudre et à broder,...
- une économie partagée. C'est un endroit où on partage ses idées, ses conseils et on donne de son temps. C'est le lieu idéal pour mener à bien des projets collectifs.

Le FabLab de Relais d'sciences compte près de 300 usagers dont un tiers de professionnels. Si la plupart des usagers utilisent le FabLab pour leurs propres besoins, certains se regroupent pour mener à bien des projets collaboratifs. L'un de ces projets concerne la conception et la réalisation d'un kit d'électrification de vélo. Finalisé en mars 2015, ce kit sera proposé aux

Premier centre de sciences « made Inmédiats », la MRI ouvrira ses portes sur la Presqu'île de Caen, au printemps 2015. Ce projet est financé dans le cadre des Investissements d'Avenir. Il bénéficie du soutien de la Région Basse-Normandie, du département du Calvados, de la communauté d'agglomération Caen la mer et de la CCI Caen Normandie.



© BRUTHER / ArtefactoryLab



jeunes des missions locales et des centres de loisirs de l'agglomération caennaise. La promotion de ce kit repose en partie sur les résultats de 200 questionnaires complets collectés au sein de différentes structures publiques de l'agglomération caennaise.

Et la dimension « LivingLab » ?

Le principe des LivingLabs, c'est la culture partagée la co-construction d'expertises. L'idée est de faire participer la population très en amont d'un projet. Il s'agit de tester en grandeur nature des projets industriels ou de recherche scientifique avec les usagers destinataires qui deviennent acteurs et collaborateurs. A titre d'exemple, l'une des applications sur le terrain est la muséographie. Pour pouvoir intégrer le numérique dans les musées, il est nécessaire de comprendre la personne connectée et de lui proposer des services en cohérence.



Quel est le mode de fonctionnement du Fablab ?

L'investissement du Fablab a été réalisé avec des fonds publics dans le cadre du programme des investissements d'avenir Inmediats. Le fonctionnement est assuré par Relais d'sciences, notamment par la mise à disposition d'un chef d'atelier et d'un responsable chargé de son développement. L'objectif est que la communauté du FabLab s'implique pour faire vivre le lieu.

Une fois par mois, le FabLab ouvre ses portes gratuitement au public. Est-ce que ce rendez-vous a du succès ?

Ces portes ouvertes nommées « Happy Hours » ont beaucoup de succès. Nous proposons également des rencontres et des ateliers pour apprendre à maîtriser logiciels (conception assistée par ordinateur) et machines.

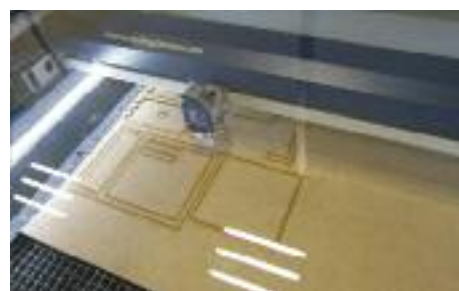
Ce lieu a-t-il, entre autres, une dimension entrepreneuriale ? notamment pour les entreprises innovantes ?

Oui, nous accueillons des créateurs d'entreprise très en amont de la création. Le FabLab leur permet de travailler un prototype avec des outils adaptés à un coût raisonnable et de façon simplifiée. Nous recevons également des chefs d'entreprise, principalement des designers.

Peut-on imaginer que le FabLab investisse la formation professionnelle ?

Le FabLab a sa raison d'être dans la formation professionnelle en profitant, par exemple, aux jeunes réticents à un apprentissage plus classique. Le FabLab les oblige à s'investir différemment, à se faire confiance et à construire un projet en autonomie.

Actuellement hébergé au Forum Digital, le FabLab intégrera au printemps 2015 la Maison de la Recherche et de l'Imagination, pouvez-vous nous en dire plus sur ce nouveau lieu de la culture scientifique ?



Dans le cadre du programme Inmédiats, la MRI sera une résidence de projets avec environ cinquante personnes en permanence : des entrepreneurs, les consulaires, des associations, des acteurs culturels, des doctorants et le Pôle TES de la Région Basse-Normandie. Un véritable lieu ouvert mis à disposition du grand public et des professionnels pour favoriser l'émergence de projets innovants et proposer des activités culturelles. Relais d'sciences est propriétaire du lieu et garant de ce qui y sera proposé.

La mise en place de cette structure est-elle un atout pour la Basse-Normandie ?

Oui, c'est un véritable atout pour notre territoire. La MRI est le premier centre de sciences de nouvelle génération en Europe par sa dimension « LivingLab/FabLab ». Le fonctionnement de la MRI est un modèle ouvert s'inspirant du web collaboratif. Dès son ouverture, le centre proposera un service de base, gratuit, qui donnera accès à l'essentiel, des offres « premium » payantes qui permettront de participer aux ateliers, d'utiliser les machines ou de suivre une formation. L'idée est de créer des lieux similaires à Cherbourg, Saint-Lô, Alençon....





Les Cafés de l'emploi et de la formation bas-normands Une solution pour trouver un emploi

Rendez-vous mensuel régional de l'emploi, les cafés de l'emploi et de la formation offrent une opportunité unique aux employeurs et aux demandeurs d'emploi de se rencontrer et d'échanger dans un cadre informel autour d'un café. Depuis septembre 2014, l'association mise sur son site Internet pour mieux se faire connaître et pour faciliter la mise en relation des participants.

Les Cafés de l'emploi et de la formation, « c'est d'abord de la chaleur humaine, à date fixe, puisque chaque demandeur d'emploi peut rencontrer directement les interlocuteurs de son choix, sans intermédiaire, ni préalable, et compter sur une écoute attentive et bienveillante » explique Jean Hureau, président des Cafés de l'emploi et de la formation.

L'association de bénévoles Les Cafés de l'emploi et de la formation, créée en 2007, permet aux employeurs et aux demandeurs d'emploi de se rencontrer dans un cadre convivial, le premier mardi de chaque mois, de 9 h à 12 h et de septembre à juin.

Ces rencontres informelles constituent, pour les demandeurs d'emploi, une véritable opportunité d'embauche grâce au contact direct avec les entreprises.

Ils rencontrent non seulement des entreprises privées ou publiques, mais aussi des agences d'intérim, qui recrutent aussi bien en CDD qu'en CDI, et des organismes de formation qui assurent le recrutement de leurs entreprises partenaires, en contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Chaque demandeur d'emploi, muni de son CV, a l'occasion de rencontrer, sans aucune présélection, deux à trois interlocuteurs dans la matinée et de leur exposer ses motivations, de valoriser ses compétences, son projet professionnel et sa situation.

Des organismes intermédiaires sont également présents et offrent une assistance précieuse en termes de méthodologie, de conseil et d'orientation. Ils préparent les candidats à leur futur entretien d'embauche.

Du côté des entreprises, on apprécie le concept original. Pour elles, il s'agit d'un véritable outil RH. Cela représente une façon différente et complémentaire de recruter des collaborateurs en les rencontrant directement dans un cadre apaisant, brisant ainsi les codes de l'entretien d'embauche classique.



Quelques Chiffres
Les Cafés de l'emploi
et de la formation,
c'est
9 Cafés par an
et environ
100 demandeurs
d'emploi
au rendez-vous.
Depuis 7 ans,
les Cafés ont accueilli
plus de 6 000
demandeurs d'emploi.

Le site internet des Cafés de l'emploi et de la formation : un outil pour accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises dans leurs démarches

Le site www.cafes-emploi-bas-normands.fr représente une réelle plus-value aux Cafés car il prépare candidats et employeurs à la future rencontre mensuelle.

Les professionnels découvrent le nombre de candidats présents, leur projet professionnel. Les demandeurs d'emploi connaissent le profil des entreprises qui déposent des offres.

Ce site a plusieurs objectifs :

- communiquer sur les prochaines dates des Cafés de l'emploi et de la formation
- permettre aux candidats et aux entreprises de s'inscrire et de déposer leurs offres de candidatures ou d'emploi
- consulter les offres et les demandes d'emploi déposées et se préparer à la rencontre.

Comment ça marche ?

Les employeurs, qui souhaitent participer aux Cafés, s'inscrivent sur le site. Cette démarche très simple leur permet ensuite de déposer les offres d'emploi qu'ils souhaitent proposer aux candidats lors du prochain Café. Bien évidemment, par cette action,

l'entreprise s'engage à ce qu'un de ses représentants soit présent le jour J pour recevoir les candidats.

Chaque entreprise dispose de son propre compte. Chaque fois qu'un employeur souhaite recruter un nouveau collaborateur, il fait connaître son besoin de recrutement via le site. Rien n'oblige les professionnels à être présents sur tous les Cafés. Ils peuvent choisir d'y participer uniquement quand un nouveau besoin d'embauche se présente.

De leur côté, les demandeurs d'emploi déposent leur candidature en ligne. Ils s'inscrivent en indiquant le type d'emploi recherché, leurs compétences, la zone géographique ainsi que le domaine d'activité souhaités. Ils peuvent se réinscrire et venir ainsi autant de fois qu'ils le souhaitent.

Zoom sur la rubrique « offres d'emploi »

Le site internet propose un tableau récapitulatif du nombre d'offres dans chaque domaine d'activité.



Prochainement, un moteur de recherche permettra d'identifier les offres transversales.

Les offres d'emploi sont retirées du site après chaque "Café". Si le poste n'est pas pourvu, l'entreprise peut décider de déposer de nouveau son offre d'emploi pour peut-être rencontrer son candidat idéal lors d'un prochain Café.





Pôle emploi : au plus près des demandeurs d'emploi, des entreprises et des territoires

Confronté à une situation économique fortement dégradée, Pôle emploi a souhaité revoir sa politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises en recherche de salariés. Depuis 2012, sa stratégie d'accompagnement a évolué vers une personnalisation de l'offre de services en proximité avec les territoires.

En Basse-Normandie, cette stratégie passe par un déploiement de solutions sur mesure en fonction, entre autres, des besoins et des spécificités locales. L'objectif est de favoriser un retour à l'emploi durable.

Editorial de Monsieur Swieton, Directeur Régional de Pôle emploi



Pôle emploi a accompli un travail considérable depuis trois ans. Nous nous sommes attachés à faire évoluer nos services pour mieux tenir compte des parcours individuels des demandeurs d'emploi, des attentes particulières des employeurs et des spécificités de chaque territoire, avec une vraie attention pour ceux qui en ont le plus besoin. Cette transformation a été marquée par une collaboration accrue avec l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi, de la formation et de l'insertion, car aujourd'hui il est né-

cessaire d'être unis pour se battre contre le chômage et de mettre en commun nos moyens pour être plus efficace. Et cette évolution n'aurait pas pu être menée sans l'implication des 1000 collaborateurs de Pôle emploi Basse-Normandie qui œuvrent au quotidien pour accueillir et conseiller le public, dans les meilleures dispositions.

Dans les prochaines années, Pôle emploi va amplifier cette dynamique pour mieux répondre aux enjeux de société qui s'offrent à nous tous. Nous allons nous engager à accompagner plus intensivement les demandeurs d'emploi, notamment les plus fragilisés. Un accompagnement intensif pour les jeunes vient d'être déployé et l'accompagnement global va être mis en œuvre avec les Conseils généraux pour les demandeurs confrontés à des difficultés à la fois d'ordre social et professionnel, allocataires du RSA ou non.

Ensuite, nous allons développer ses outils numériques pour permettre d'améliorer nos services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises. Aujourd'hui, plus de 85 % des foyers sont équipés d'Internet, et 40 % de la population active est née après 1980 et a grandi avec les nouvelles technologies. Prendre le virage du numérique est donc indispensable pour améliorer la qualité du service. Nous allons en 2015 expérimenter un accompagnement 100% web, via tchats et webcam, pour les demandeurs d'emploi qui le souhaitent. Et par la suite, nous pourrions mettre à disposition des applications mobile pour faciliter les démarches des demandeurs d'emploi.

Etre au plus près des demandeurs d'emploi, des entreprises et des territoires reste donc la priorité de Pôle emploi.

Au cœur du service public et de la vie de nos concitoyens, Pôle emploi s'est inscrit depuis deux ans dans une phase de développement de ses services pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des entreprises et des territoires.

Le premier objectif est de faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin.

Les attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs vis-à-vis de Pôle emploi ont évolué et les besoins sont différents selon les situations. C'est pourquoi, l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi est adapté en fonction de leurs besoins et un accompagnement renforcé est mis en place pour les plus éloignés de l'emploi. Le conseiller Pôle emploi définit aujourd'hui le contenu, les modalités et la fréquence des entretiens, en fonction de la situation de chacun. De-

main, une offre de service 100% web sera délivrée aux demandeurs d'emploi les plus autonomes.

Même logique de personnalisation pour les entreprises. Au-delà de l'offre de services universelle à la disposition de tous les employeurs, une offre de services renforcés est proposée aux employeurs qui en ont le plus besoin, en particulier les TPE.

Le deuxième objectif consiste à agir en proximité avec les partenaires.

Les problématiques d'emploi varient d'un territoire à l'autre. En établissant un diagnostic territorial tenant compte des spécificités locales, chaque agence Pôle emploi apporte des solutions adaptées et efficaces. La proximité permet également de bâtir des relations plus étroites entre Pôle emploi et ses partenaires, en particulier

pour améliorer les services offerts aux demandeurs d'emploi et aux entreprises et lever les freins périphériques à l'emploi (logement, mobilité...).

Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi orienté vers ceux qui en ont le plus besoin

Le conseiller Pôle emploi définit avec le demandeur d'emploi la nature de son besoin au regard de son profil et de la réalité du marché du travail. Ainsi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi est organisé autour de trois modalités d'accompagnement :

- « **Le Suivi** » s'adresse aux demandeurs les plus proches du marché de





l'emploi et dont l'autonomie dans la recherche d'emploi est la plus grande. Le conseiller référent s'assure notamment que le demandeur d'emploi reçoit des offres et accomplit des actes positifs de recherche d'emploi.

- « **L'accompagnement guidé** » s'adresse aux personnes pour lesquels l'appui d'un conseiller référent est nécessaire, notamment à travers des contacts dont la nature et la fréquence sont personnalisées.

- « **L'accompagnement renforcé** » s'adresse aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'être fortement accompagnés par leur conseiller référent dans leur trajectoire de retour à l'emploi, notamment à travers des contacts dont le rythme et le contenu répondent au besoin des bénéficiaires.

Entretien avec Maryline Peschard conseillère Pôle Emploi à Argentan

Conseillère depuis 2005, Maryline Peschard suit les demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé depuis 2013.

Les personnes orientées vers le parcours renforcé sont en premier lieu celles qui manquent le plus d'autonomie ; viennent ensuite le manque de qualification et les difficultés sociales.

L'arrivée de l'accompagnement renforcé a permis un suivi plus poussé des demandeurs d'emploi à travers des entretiens plus longs et plus nombreux. La gestion des rendez-vous s'effectue en étroite relation avec les personnes. Et ces nombreux entretiens permettent d'établir des plans d'action. Ces derniers orientent les personnes en recherche d'emploi vers différents projets :



Des ateliers : rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, préparation à un entretien d'embauche...

L'envoi d'une candidature spontanée

La réponse à une offre d'emploi

Un travail sur le projet professionnel via notamment des stages d'évaluation en milieu professionnel

Des recherches Internet sur les sites d'emploi

Des rencontres avec des assistants sociaux pour les personnes les plus éloignées de l'emploi

Ce nouveau mode d'accompagnement semble être perçu très positivement par les conseillers. Des liens plus étroits se créent et permettent d'avancer plus vite sur les projets. La volonté de Pôle Emploi est vraiment de « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ». En effet, seulement une dizaine, sur les 70 personnes à la charge des conseillers, est encore dans le dispositif d'accompagnement renforcé d'une année sur l'autre. Les autres ont retrouvé un emploi, sont en formation ou sont dirigés vers un autre accompagnement.

Outre l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi, les conseillers sont en veille permanente sur les offres d'emploi. Ainsi, ils doivent disposer de CV à jour et très complets de l'ensemble de leurs « portefeuilles ». En 2015, une nouvelle modalité d'accompagnement verra le jour : l'accompagnement global. Il permettra aux conseillers en charge de cet accompagnement d'être en relation plus étroite avec les assistants sociaux, afin de mieux travailler sur les freins périphériques à l'emploi.

Entretien avec Mme Hamida MEZZI, bénéficiaire d'un accompagnement renforcé à l'agence Pôle Emploi Argentan

Hamida Mezzi, 40 ans est arrivée en France en décembre 2013. Diplômée d'une licence en littérature anglaise, elle a enseigné l'anglais dans un collège en Tunisie pendant 13 ans.

Inscrite à Pôle emploi depuis janvier 2014, elle a bénéficié d'un accompagnement renforcé. Dans ce cadre, elle rencontrait la conseillère Pôle emploi chaque mois qui lui a conseillé de reprendre ses études ou de faire reconnaître son diplôme de licence via une validation des acquis de l'expérience.

En attendant de faire reconnaître son diplôme ou d'obtenir un poste d'enseignante, la conseillère Pôle emploi lui a proposé une offre d'emploi d'AVS (auxiliaire de vie sociale). Elle a accepté, postulé et obtenu le poste sans difficulté. Depuis le 1er septembre 2014, elle exerce son emploi d'AVS dans une école primaire d'Argentan en contrat d'insertion de 12 mois sur 20h.

Le travail de sa conseillère, à travers cet accompagnement renforcé, lui a permis de comprendre les rouages du monde du travail en France.



Pôle emploi est à la fois prescripteur et acheteur de formations à destination des demandeurs d'emploi. Le financement de formations, préalables ou non à un recrutement, collectives ou individuelles, s'articule avec les dispositifs des autres financeurs (Conseil Régional, OPCA /OPACIF et AGEFIH notamment). Il s'agit essentiellement de formations visant le retour rapide à l'emploi.

En 2013, Pôle emploi a financé en Basse-Normandie, 5 085 parcours de formation pour un budget de plus de 10 Millions d'euros. En plus des coûts pédagogiques, Pôle emploi apporte une rémunération aux stagiaires et peut aussi contribuer à la prise en charge d'aides à la mobilité pour les demandeurs d'emploi.





L'orientation professionnelle à Pôle emploi : une mission majeure en plein développement

37% des demandeurs d'emploi ont changé de métier lors d'une reprise d'emploi (source : Pôle emploi) et 90% des dirigeants anticipent des changements majeurs dans les métiers au sein de leurs effectifs dans les cinq années à venir (39% pensent que cela va toucher plus d'un quart de leurs effectifs, et 31% pensent que cela va toucher avant tout les métiers les moins qualifiés).

La loi du 5 mars 2014 vient compléter le cadre de la loi de 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. Elle impacte les services apportés par Pôle emploi :

- en mettant en place un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- en donnant corps au Compte Personnel Formation (CPF)
- en offrant un cadre juridique unique et sécurisant pour faciliter la mobilité
- sation des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Pôle emploi a pour mission d'accompagner l'individu dans l'acquisition et le développement de capacités à gérer sa carrière professionnelle prenant en compte ses caractéristiques personnelles et ses potentialités au regard des possibilités offertes par un environnement en constante évolution.

A cette fin, Pôle emploi engage un accompagnement personnalisé avec chaque demandeur d'emploi. La mise en œuvre de cet accompagnement part d'un diagnostic des attentes et des besoins de la personne et inclut une approche pédagogique visant l'acquisition de compétences à s'orienter.

Référentiel des compétences nécessaires pour être acteur de son évolution professionnelle



Des services personnalisés pour les entreprises et une intervention accrue sur les difficultés de recrutements (TPE-PME, secteurs en tension...)

Le conseiller Pôle emploi définit avec l'employeur le service adapté en fonction de son besoin et de sa difficulté à recruter.

Toutes les offres confiées bénéficient d'un socle commun de services : aide à la rédaction, diffusion, information sur le marché du travail, alerte en cas de difficultés de recrutement.

Des services renforcés « d'accompagnement » auprès des entreprises peuvent être proposés par le conseiller en

cas de recrutement difficile. Par exemple lorsqu'il existe un écart entre les caractéristiques de l'offre et les compétences des demandeurs d'emploi en portefeuille, ou si l'entreprise n'a pas d'expérience de recrutement sur le poste confié. Les services renforcés peuvent prendre la forme d'une analyse de poste, d'aide à la conduite des entretiens de recrutement, de présélection des candidatures, d'une évaluation des candidats voire la mise en place d'actions d'adaptation au poste de travail.

Le partenariat Noveva / Pôle emploi : répondre aux besoins des entreprises par une expérimentation régionale

Avec le fort développement de la fibre optique, 25 000 emplois doivent être créés dans la filière (plan France très haut débit THD).

La pénurie de postes de techniciens THD et de câbleurs raccordeurs s'est accélérée depuis 2013. Les compétences liées aux métiers de la fibre optique n'existent pas encore et la filière met en place des parcours de formation pour attirer les candidats.

Le déploiement de la fibre optique représente une opportunité professionnelle tant au niveau des jeunes diplômés, de l'insertion des jeunes

Pôle emploi Basse-Normandie en quelques chiffres

En 2013, 125 995 demandeurs d'emploi se sont inscrits à Pôle emploi.

189 037 dossiers de demande d'allocations ont été traités.

375 846 entretiens de diagnostic ont été réalisés.

61% des stagiaires ayant suivi une formation financée par Pôle emploi ont retrouvé un emploi 6 mois après la formation.

40 507 recrutements ont été réalisés avec l'aide de Pôle emploi.

9 860 entreprises utilisent les services de Pôle emploi.

47 611 offres d'emploi ont été collectées.

Pôle emploi en Basse-Normandie

- 1 Direction régionale
- 3 Directions territoriales (14, 50, 61)
- 26 agences
- 1 plate-forme régionale de services à distance
- 989 salariés



sans diplôme que des demandeurs d'emploi qui trouveront ainsi de nouveaux débouchés concrets sur des métiers à forte valeur ajoutée.

Au niveau régional, Novea, centre de formation et de compétences sur les réseaux et services numériques, a pour objectif de former des salariés à l'acquisition de ces nouvelles compétences. Sa directrice, Marie-Françoise Dujarrier nous explique comment cela s'est mis en œuvre localement.

Depuis sa création en 2006, Novea travaille en collaboration avec Pôle emploi.

Une des premières étapes a été, sur proposition de Pôle emploi, de mettre en place la méthode de recrutement par simulation (MRS). Cette méthode consiste à valider les habiletés et aptitudes des candidats par le biais d'exercices spécifiques et adaptés aux besoins des entreprises, sans examen du CV. Dans le cas présent, elle vise les métiers de monteur câbleur et de technicien réseau.

Des résultats probants

En juin 2014, 87% des stagiaires qui ont été repérés suite à la MRS ont été recrutés en CDI.

Par exemple, dans le cadre de son développement, le groupe Scopelec, de Saint-Georges-des Groseillers, dans l'Orne, adhérent de Novea, propose régulièrement des nouvelles sessions de formations. En juin 2013, 9 demandeurs d'emploi, sélectionnés par MRS, ont bénéficié d'une formation de technicien réseaux et une nouvelle session a démarré en octobre.

La création d'un kit sectoriel d'orientation

La prochaine étape de cette collaboration entre Pôle emploi et Novea va déboucher sur la création d'un kit sectoriel d'orientation qui sera déployé dans toute la France. Ce kit permettra d'outiller les conseillers des réseaux prescripteurs qui méconnaissent les nouveaux métiers de la fibre optique. Il sera créé en partenariat avec les représentants des branches professionnelles concernées et permettra



A la suite de la conférence sociale pour l'emploi des 20 et 21 juin 2013, l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et Pôle emploi ont lancé en Basse-Normandie le plan 700. En 2013, ce sont près de 1.000 formations qui ont été engagées spécifiquement (pour un objectif initial de 700) et en 2014 cet effort va avoisiner les 2.700 entrées en formation dans ce cadre.

Les besoins de formations prioritaires ont été identifiés par bassin d'emploi grâce à un diagnostic partagé. Ce dernier repose notamment sur l'analyse des offres annulées par les employeurs faute de candidats, des difficultés de recrutement exprimées dans l'enquête BMO (Besoin en Main d'œuvre) et les informations qualificatives issues des rencontres régulières avec les principales branches professionnelles. Les financeurs de formation (Pôle emploi, région, OPCA) se sont ensuite concertés pour répartir l'ensemble des achats de formation.

En parallèle de ces actions, une pratique innovante a été déployée avec la mise en place, au sein de la plateforme-régionale de production de Pôle emploi Basse-Normandie, d'une équipe dédiée à la gestion d'offres d'emploi identifiées comme potentiellement difficiles à pourvoir. Ces offres détectées, soit par les partenaires du Plan 700 soit par le réseau Pôle emploi, font l'objet d'un traitement spécifique en mobilisant, selon les besoins, les ressources ou conseils des partenaires. C'est ainsi qu'une soixantaine d'offres d'emploi recherchant des profils très particuliers ont été pourvues malgré leur complexité.



Témoignage de Mme Coquereau, Directrice de l'Agence Pôle emploi de Vire

Les acteurs du Bocage Virois se réunissent en COTEEF (Comité Opérationnel Territorial Economie Emploi Formation) depuis déjà plusieurs années. A partir d'un diagnostic partagé, Pôle emploi, le Conseil Régional, la DIRECCTE, la Sous-préfecture de Vire, les Missions locales, Cap emploi, le Pays du Bessin au Virois, et d'autres encore, engagent conjointement des actions de terrain, destinées à répondre au plus juste, aux besoins des entreprises, comme des demandeurs d'emploi.

Le rôle de pôle emploi est primordial dans ce partenariat : en tant que directrice de l'agence de proximité de Vire, j'apporte des données chiffrées ou des éléments d'analyse plus qualitatifs permettant d'objectiver et d'éclairer les échanges, d'impulser des axes de travail, puis de mobiliser toute mon équipe dans ce sens.

Les forces et faiblesses du Virois font clairement l'objet d'une vision commune entre partenaires : le territoire, qui souffre d'un déficit d'image, est en fait le 2nd bassin industriel du Calvados. Il est au cœur d'un vaste bassin laitier source d'emplois tant dans l'agriculture, que dans l'industrie agro-alimentaire, ou encore au travers du transport et de la logistique. Un peu moins touché par la crise que d'autres territoires, il offre de réels potentiels d'embauche, pour des candidats plutôt qualifiés, voire très qualifiés (technicien, ingénieurs...). Le manque de qualification du public (72% avec un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP), ses fragilités (21% de demandeurs d'emplois de longue durée, 24% de seniors, 11% de travailleurs handicapés, le risque d'illettrisme,...) sont autant de freins à lever.

Le défi est donc de bien cerner les besoins des entreprises, pour agir efficacement et avec anticipation, en matière de formation, d'adaptation aux

postes, de recrutements individuels ou en nombre ; et de travailler, aux côtés des collectivités, en faveur de l'attractivité du Virois.

Les partenaires du COTEEF se réunissent environ toutes les 6 semaines, pour analyser les données socio-économiques et décider d'actions très opérationnelles.

La complémentarité des regards et des offres de services favorise la mise en œuvre de projets :

- l'achat de formations (FOREM de conducteurs de ligne en IAA, Actions de Formations Conventionnées par Pôle emploi dans le domaine de la logistique ou des services la personne)
- la mise en place de « points mobilité » à Condé/Noireau et Vire
- la promotion des contrats en alternance (« Le mois de l'alternance »)
- une offre de service concertée auprès des entreprises (visites conjointes auprès de chefs d'entreprise pour poser un diagnostic et mettre en œuvre des dispositifs de recrutement et de formation à la carte).



De plus, Pôle emploi a aujourd'hui la possibilité de déterminer localement ses priorités stratégiques d'affectation de son budget d'intervention (prestations, formations, aides), selon un principe de déconcentration, pour mieux répondre aux particularités du territoire. Ainsi des prestations ont été spécifiquement créées pour accompagner des demandeurs d'emploi à utiliser internet, savoir mieux se valoriser en situation de face à face avec un recruteur (travail sur l'estime de soi) ou encore trouver des solutions de mobilité.



Sur les territoires, Pôle emploi innove

En tenant compte des singularités, Pôle emploi a mis en place depuis le mois de septembre 2014 des prestations spécifiques à titre expérimental sur 12 bassins d'emplois en Basse-Normandie ainsi que la participation, par voie de subvention, à des actions partenariales utiles à la reprise d'emploi des personnes.

Quelques prestations spécifiques à titre d'exemples :

A Saint-Lô et Carentan, dans le cadre du Club Intergénérationnel, des jeunes de moins de 26 ans sont amenés à travailler en binôme avec des seniors de plus de 50 ans pour effectuer leur recherche d'emploi.

A Honfleur, avec l'Atelier Relooking, les demandeurs d'emploi retrouvent une dynamique dans leur recherche.

Dans le bassin de Mortagne, les demandeurs d'emploi découvrent les métiers porteurs du bassin de Mortagne et travaillent sur la mobilité géographique.



A lire aussi :

Les effets de la spécialisation des conseillers à l'emploi sur la relation à l'entreprise : les enseignements d'une expérimentation menée au sein de Pôle emploi

Marie-José Rabner – Anne Stehlin – Alexis Gaignon
Revue Eclairages et synthèses – septembre 2014 – n°07 – 8 p.
<http://fr.slideshare.net/Pole-emploi/experimentation-entreprises>

Les effets et modalités de mise en œuvre de la nouvelle offre de service aux entreprises : le premier bilan de l'été 2014

Marie-José Rabner – Anne Stehlin – Alexis Gaignon
Revue Eclairages et synthèses – octobre 2014 – n°08 – 8 p.
<http://fr.slideshare.net/Pole-emploi/synthse-n8?related=1>

Les effets des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi : premier bilan après 18 mois de mise en œuvre

Yannick Galliot – Eric Renard
Revue Eclairages et synthèses – octobre 2014 – n°09 – 8 p.
<http://fr.slideshare.net/Pole-emploi/suivi-des-de?related=2>



Les 1^{ères} journées nationales d'action contre l'illettrisme officiellement lancées à Paris le 8 septembre 2014

En lien avec ceux qui agissent au quotidien contre l'illettrisme, plus d'une centaine de manifestations (portes ouvertes, ateliers, débats, marches contre l'illettrisme, conférences,...) se sont tenues du 8 au 12 septembre partout en France pour faire connaître la réalité des personnes concernées et les solutions qui existent. La soirée de lancement organisée à Paris le 8 septembre au CNAM a été le temps fort de cette mobilisation.



La journée internationale pour l'alphabétisation de l'UNESCO a eu lieu le 8 septembre. Cela représente une occasion unique de mettre en lumière la situation propre à notre pays et de poursuivre la mobilisation « Agir ensemble contre l'illettrisme, Grande cause nationale 2013 » fédérée par l'ANLCI.

Les journées d'action contre l'illettrisme : une première en France

145 manifestations ont été organisées en métropole et dans les régions d'outre-mer pendant la semaine du 8 au 12 septembre avec un seul objectif : aider les personnes concernées à faire le premier pas en donnant une information simple sur l'illettrisme et en faisant connaître les solutions de proximité mises en œuvre par ceux qui agissent au quotidien.

Le coup d'envoi de cette semaine de mobilisation a été donné le 8 septembre dernier au CNAM à l'occasion d'une soirée animée par **Jérôme Bonaldi**, en présence de **Najat Vallaud-Belkacem**, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de **François Rebsamen**, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, de **George Pau-Langevin**, Ministre des Outre-mer, et de **Alexandre Jardin**, fondateur de Lire et Faire Lire.

Plus de 240 personnes, membres du collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme », acteurs et décideurs ont assisté à cette soirée de lancement au cours de laquelle une large place a été laissée à la parole des acteurs et des personnes sorties de l'illettrisme.



Catherine Forner, directrice de la Boîte aux lettres d'Alençon, a accompagné un stagiaire qui a témoigné de son parcours, illustrant ainsi concrètement, devant les ministres présents, les difficultés quotidiennes de personnes en situation d'illettrisme.



**Basse-Normandie :
des manifestations inscrites dans
la dynamique des journées natio-
nales d'action « Agir ensemble
contre l'illettrisme » .**

En Basse-Normandie, l'Etat et la Région souhaitent plutôt s'associer à ces actions nationales en mobilisant, comme en 2013, l'ensemble des acteurs régionaux sur « la semaine de l'illettrisme » au mois de mai.

Malgré tout, des partenaires nationaux de l'ANLCI comme Pôle Emploi et le Fongecif de Basse-Normandie ont souhaité labelliser des actions au titre des « journées nationales d'action ».

Un organisme de formation, l'Ecole des parents et des éducateurs, a également organisé une porte ouverte.



**Jeudi 11 septembre à
la Boîte aux Lettres
d'Alençon (61)
Projet régional illet-
trisme Fongecif/OPCA**

Le Fongecif de Basse-Normandie porte un projet régional ambitieux, en partenariat avec 8 OPCA régionaux : Agefos Pme, Constructys, Fafih, Forco, Opcaim, Opcalia, Opcalim, OPCA Transports. Une manifestation a été organisée à Alençon par le Fongecif Basse-Normandie et la Boîte aux lettres pour lancer le projet Illettrisme/Opca « J'aime mon boulot.com » sur le territoire d'Alençon en présence de l'Etat et de la Région, des représentants des Opcas Partenaires du projet et des organismes qualifiants du territoire.*

* Voir aussi notre article page 28



L'objectif de ce projet est de créer les conditions nécessaires à l'intégration des compétences clés dans un parcours de qualification en faisant travailler ensemble des organismes qualifiants et des structures intervenant sur les compétences clés.



**Jeudi 11 septembre
à Vire
Formation des con-
seillers Pôle emploi**

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.



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, l'ensemble des conseillers de l'Agence de Vire se sont vus proposer une sensibilisation à l'illettrisme et une prise en main d'outils spécifiquement développés pour répondre à leurs besoins lors des entretiens qu'ils peuvent mener.

Cette action, animée par la formatrice Cynthia Leroy, a été menée dans les locaux du Greta, organisme spécialisé dans la Lutte contre l'illettrisme sur le territoire de Vire. Cette manifestation a lancé le déploiement régional qui se poursuivra sur l'ensemble des territoires.



**Vendredi 12 septem-
bre 2014 - Agence
Pôle emploi de Lisieux
(14)
Le repérage des com-
pétences clés en situation profes-
sionnelle dans les SIAE**



La direction de l'Agence Pôle Emploi de Lisieux, dans l'optique du « projet Pôle emploi 2015 », a souhaité impliquer ses équipes dans la prise en main de la démarche régionale de repérage des compétences clés en situation professionnelle, mais plus largement sur son territoire, accompagner ses partenaires dans cette approche.

Le vendredi 12 septembre, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique du bassin de Lisieux ont eu une rapide présentation par Maryline Creze, responsable pédagogique d'ACSEA Formation, structure locale de Lutte contre l'illettrisme, de la démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle dans l'accompagnement des salariés en situation d'illettrisme.

Le 18 septembre, ce sont environ 40 agents Pôle Emploi qui ont été sensibilisés à l'utilisation de cette démarche dans leurs entretiens.



**Vendredi 12 septem-
bre 2014
Portes ouvertes à
l'Ecole des Parents et
des Educateurs**

Dans le cadre des Journées nationales d'action contre l'illettrisme, l'Ecole des Parents et des Educateurs a organisé une porte ouverte dans ses nouveaux locaux situés 15 avenue de Cambridge – CITIS, à Hérouville Saint-Clair. Ce sont près de 60 personnes qui sont venues échanger, autour d'un petit déjeuner, avec l'équipe de formateurs et les administrateurs sur les actions menées et les pratiques qui réussissent. Les stagiaires leur ont servi de guide durant la visite des locaux.

Ça bouge en Basse-Normandie

Le FONGECIF Basse-Normandie, en partenariat avec huit Opca* régionaux, la Région Basse Normandie, la DIRECCTE et le FSE a lancé récemment le programme « **J'aime mon boulot et je me forme** », qui associe formation qualifiante et apprentissage des compétences clés. Avec pour vitrine le site internet **jaimemonboulot.com**, cette démarche vise à offrir aux salariés peu qualifiés une formation adaptée à leurs besoins.



... et tout le monde est gagnant !

A l'origine du projet, différents constats :

Une enquête nationale IVQ (Information Vie Quotidienne) de l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme) révèle que 51 % du public en situation d'illettrisme sont salariés, avec une prédominance parmi les plus de 45 ans (53 %).

Régionalement, on constate que les salariés de niveau V maximum représentent 42.5 % avec des seuils plus importants sur certains territoires (L'Aigle, Bayeux par exemple).

Les travaux régionaux menés sur l'approche « compétences clés en situation professionnelle » permettent aujourd'hui d'intervenir sur des situations d'illettrisme avérées (non maîtrise des compétences de base) mais également sur le renforcement des compétences clés.

« J'aime mon boulot », une démarche innovante

Sur ces constats, le FONGECIF Basse-Normandie, associé à huit OPCA(*), a initié le dispositif «J'aime mon boulot

et je me forme » destiné à sécuriser les parcours professionnels de certains salariés. Il doit permettre à ces personnes de se maintenir dans leur emploi, de mieux le vivre et d'y être plus efficaces.

Les actions se présentent sous forme de « parcours hybrides » : mi-remise à niveau sur les compétences clés au sein d'un atelier spécialisé, mi-formation professionnelle qualifiante en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de niveau V assuré par un autre organisme.

Ce parcours de formation est pris en charge au titre du congé individuel de formation. Des crédits FSE ont été mobilisés pour aider au financement des parcours.

Qui peut bénéficier de la démarche ?

Le programme cible prioritairement les salariés entrés dans la vie active depuis au moins 10 ans, ayant au maximum un CAP et étant en situation potentielle d'illettrisme. Des salariés qui finalement ont besoin d'obtenir un premier titre ou diplôme pour se qualifier ou se reconvertir.

Communication et coopération des acteurs signent la mise en œuvre de « j'aime mon boulot »

En effet, le projet prend appui sur :

- une campagne de communication positive basée sur la valorisation de la personne. Différents supports de communication (plaquette de présentation, flyers ou affiches destinées à valoriser le site jaimemonboulot.com) sont diffusés auprès des employeurs et des salariés. Les entreprises sont également sensibilisées à ce dispositif par les conseillers des OPCA partenaires.

- une mobilisation des acteurs de la formation : organismes de formation qualifiants et spécialisés dans les compétences de base et compétences clés, prescripteurs, accompagnateurs, Maison de l'emploi et de la formation, services de santé au travail ... Un travail collaboratif nécessaire pour la réussite des parcours vers la qualification.

Le Centre Ressources Illettrisme de l'ERREFOM coordonne, avec le FONGECIF, la mise en place de ce travail collaboratif.

- des moyens mobilisés conjointement par le FONGECIF et les OPCA pour la mise en œuvre et le financement de parcours adaptés et individualisés apportant une meilleure garantie à la réussite du projet de qualification du salarié.

Pour se renseigner :
jaimemonboulot.com
Tél. 02 31 46 26 46



Le site dédié, jaimemonboulot.com a été construit à l'attention du grand public, salariés comme dirigeants d'entreprise qui voudraient orienter leurs collaborateurs vers ce programme.

Doté d'une architecture basée sur l'utilisation de l'image, pictogrammes et émoticônes dans un premier temps, vidéo dans un second, il a été conçu pour être facile d'accès à des personnes en situation d'illettrisme.

La boîte aux lettres à Alençon séduite par « j'aime mon boulot »

Le dispositif reçoit un écho favorable à la Boîte aux lettres à Alençon, initié sur un territoire qui compte 9,8 % de chômage et 35 % de salariés ne disposant au mieux que d'un niveau CAP. Ce bassin d'emploi, rural et âgé, est jugé "à haut risque" par les enquêtes de l'ANLCI et de l'Insee.

En témoigne l'activité de « La boîte aux lettres », organisme de formation spécialisé dans l'acquisition des savoirs de base et qui reçoit près de 250 stagiaires chaque année. « Des demandeurs d'emploi, mais aussi des salariés qui nous sont envoyés par les OPCA, par les services RH de leurs entreprises, voire qui se présentent à nous d'eux-mêmes, informés de notre existence par le bouche-à-oreille » explique sa directrice, Catherine FORNER.





Forum bas-normand de l'emploi et de la formation continue

Le 29 janvier 2015 se déroule le troisième forum **Explor'Emploi – Explor'formation** au Parc des Expositions de Caen. De nombreuses nouveautés en 2015 pour plus d'accompagnement des visiteurs et des entreprises.

Côté publics

Avant la manifestation

Un kit pour se préparer, accessible en téléchargement sur le site : <http://www.exploremploi.fr>.

Ce kit destiné au visiteur et au conseiller des structures d'accueil se compose de :

- un **plan du forum** avec les secteurs représentés,
- la **fiche « transports »** pour connaître les moyens mis à disposition pour venir au parc des expos le 29 janvier 2015
- la **fiche « réussir mon forum »**, autant de conseils au visiteur pour préparer et optimiser sa venue à la manifestation.

Pendant la manifestation

- Un **guide pour les visiteurs** facile à utiliser sur place. Un guide plus complet sera accessible en téléchargement
- Des **conseillers volants** : Relais entre le Pôle Conseil, les stands partenaires et exposants, une équipe de jeunes étudiants en ressources humaines ira à la rencontre des visiteurs qui auraient besoin d'être orientés dans la manifestation.
- Deux **ateliers pour bénéficier de conseils et s'entraîner** :
« 5 minutes pour convaincre » et
« Questions pièges en entretien, comment réagir ? » : pour se préparer et tester sa présentation.

- Trois **conférences** avec des décideurs régionaux et des témoins sur des thèmes d'actualité :

« La réussite par l'apprentissage »,
« Destination emploi » (thème sur la mobilité), « Reprendre une entreprise, mode d'emploi »

Côté entreprises

La **maison des TPE-PME** permettra d'accueillir à minima, une vingtaine de TPE/PME. Organisée en lien avec la CCI de Caen et la CGPME et avec l'implication de Pôle emploi, les TPE/PME présentes bénéficieront d'un bouquet de services et d'un accompagnement spécifiques, en amont et pendant la manifestation :

Aide à la rédaction des offres d'emploi, aide à l'entretien, pré-sélection de candidatures ciblées, assistance au recrutement, gestion des rendez-vous, lien avec les partenaires présents...)



Le forum du point de vue de la continuité

Un forum « facilitateur » de rencontres

En Basse-Normandie, en un même lieu et le temps d'une journée, les employeurs et les organismes de formation se réunissent pour proposer des offres d'emploi et de formation aux demandeurs d'emploi et aux salariés en reconversion, et leur offrir l'occasion de s'informer, de poser des questions...

Cette manifestation est co-organisée par la Région Basse-Normandie, le Conseil Général du Calvados, Pôle Emploi, Caen la Mer, Ouest-France en partenariat avec la DIRECCTE Basse-Normandie, l'AGEFIPH, l'ERREFOM et la MEFAC.

Un temps inaugural a lieu à partir de 11h45 et réunit le Président de la Région Basse-Normandie, le Préfet de la région Basse-Normandie, le Président de la Communauté d'Agglomération Caen la Mer, le Président du Conseil Général du Calvados, le Directeur de Pôle emploi Basse-Normandie et le Directeur Général de Précom /Ouest France

Une centaine d'exposants et un Pôle Conseil

Seront présents pour répondre aux questions et attentes des visiteurs :

- Les collectivités partenaires de l'évènement, elles-mêmes employeurs ;
- Les entreprises ayant des besoins de recrutement, de la TPE à la grande entreprise, tous secteurs confondus ;
- Les organismes de formation continue ;
- Les représentants de branches professionnelles ;
- Les partenaires et acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion ;
- Un Pôle Conseil en lien avec tous les acteurs de l'information, orientation et conseil dans une logique de service public au service de la manifestation.
- Chargé d'informer, orienter et conseiller les visiteurs ;

le Pôle Conseil sera structuré selon 4 entrées :

- S'informer sur les métiers, s'orienter
- S'informer sur la formation et les financements
- S'informer pour trouver un emploi
- S'informer sur la création, reprise d'entreprise

Des transports pour se rendre à la manifestation

Des dispositifs de prise en charge partielle ou totale des transports existent pour se rendre à la manifestation, en mobilisant, train, bus, autocar ou co-voiturage. Pour plus d'informations, s'adresser à son agence de Pôle emploi ou à sa mission locale

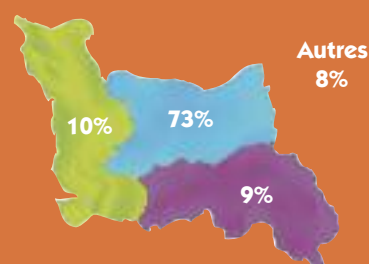


Et en 2014, c'était comment ?

Le public

Près de 4500 visiteurs
78% demandeurs d'emploi,
10% salariés,
4 % jeunes diplômés.
Des visiteurs âgés de 16 à 60 ans
avec une moyenne d'âge
de 35 ans

Provenance géographique des visiteurs



En moyenne un visiteur
a rencontré 5 interlocuteurs
sur le forum.
Plus de 2000 CV ont été déposés.

Le bilan

Les visiteurs sont satisfaits
de l'organisation générale
du forum :
l'ambiance et l'accueil
sont au rendez-vous.
84% des visiteurs estiment
avoir rencontré les bons
interlocuteurs et 75%
conseilleraient le forum à un ami.
En revanche, plus de recruteurs
et d'offres d'emploi
auraient été souhaités !



2 exemples de réalisations

Le MOOC

"Soyez acteur de la sécurité de l'information" mis en place par le CEMU et l'Université de Caen, qui a démarré sa première session le 5 novembre 2014. Ce MOOC se présente comme une brique à intégrer dans différents dispositifs pédagogiques.

Un MOOC incluant une dimension réseau social, de l'évaluation par les pairs, un QCM final, une validation dans un esprit badges... Belle diversité dans la pédagogie collaborative ! Et des moyens : 12 personnes et un community manager ! Enrichi par le social learning, ce MOOC a attiré plus de 5000 participants.

Le projet Reflex'Book de Via Formation

Via Formation est un organisme de formation qui intervient dans les domaines de l'aide au retour à l'emploi, les services à la personne, le commerce et la distribution.

Grâce aux tablettes numériques, aux Google Apps et aux outils gratuits du web, l'idée est de créer des espaces collaboratifs pour collecter, stocker, partager, diffuser... en vue d'élaborer un portefeuille de compétences numériques.

Avec Reflex'Book, l'apprenant est bien au cœur du dispositif. Centré sur le stagiaire (prise de conscience de son identité numérique), le concept est intéressant. Ce projet, modélisé, vise la démultiplication. Une extension sur les autres territoires est largement envisageable.

L'innovation numérique et sociale au service de la formation multimodale

Le 15 octobre, près de 70 participants étaient réunis au campus Effiscience de Colombelles pour **la Revue de projets innovants bas-normands**.

Il a été question de réseaux sociaux, MOOC, plateformes web 2.0, tablettes numériques, partage en ligne, co-construction formateurs/apprenants, dialogue enrichi numériquement entre les formateurs et les apprenants, valorisation d'échanges en monnaie complémentaire...

18 projets portés par 18 adhérents Communotic et initiés dans le cadre du Fonds social européen (FSE) étaient présentés : ICEP-CFA, la Boîte aux Lettres, L'Ecole Supérieure du Numérique de Normandie, l'AFPA, l'Ecole des Travaux Publics de Normandie (ETPN), 3IFA, Trajectio, Ingenium eLearning, MFR La Bagotière, CEMU, CFPPA de Vire, Communotic, VIA Formation, IRFA, réseau des Greta, groupe FIM, ENEFA, BTP CFA Basse-Normandie.

Dépassant le stade des expérimentations, la multimodalité entre dans sa phase de déploiement, impliquant largement les équipes pédagogiques et administratives des organismes. Les technologies utilisées avec les apprenants le sont maintenant par les équipes en interne et remodelent l'organisation de l'organisme.

Les avancées multimodales ne se cantonnent pas aux ressources et outils numériques 2.0. Il a été énormément question également d'interaction, d'apprenant, de processus, de parcours formatif, de mesure, d'individualisation...

Au total, c'est maintenant plus de 1000 d'apprenants qui recourent volontiers à cette modalité chaque année, et près de 100 000 heures réalisées à distance.

De nombreux organismes expérimentent et tâtonnent autour de la boîte à outils idéale. Toutefois, les Google Apps semblent faire l'unanimité auprès des organismes bas-normands en attente de solutions simples, légères et plus flexibles. C'est notamment le côté collaboratif et intégratif de ces outils qui séduit les professionnels.

Mais la réflexion et le travail engagés dépassent largement la dimension des ressources pédagogiques. Des questions ont ainsi été posées, des discussions lancées, sur le futur de la formation professionnelle continue, sur les champs nouveaux à couvrir pour respecter le processus d'apprentissage : les LMS sont-ils incontournables, ne mènent-ils pas dans l'impasse ? Ne faudrait-il pas, pour avancer plus vite et dans la même direction, mutualiser les savoir-faire autour des outils ?

Cependant, certains aspects de la multimodalité restent en suspens, notamment l'impact de sa mise en œuvre sur le business model des organismes ou encore la dimension tutorale. Pour cette dernière, on sent que la prise de conscience existe, que la dynamique collaborative est enclenchée, mais la multimodalité tutorale, et la grande palette d'interactions qu'elle offre, n'est pas toujours à l'œuvre. Les liens existent, les échanges sont favorisés entre organisme, stagiaire et employeur, mais l'organisation "multimodale" du tutorat reste à ancrer.

En tout cas, l'ensemble des participants a semblé conscient des enjeux et des changements à initier pour étendre et valoriser pleinement la multimodalité.

Belle réussite, donc pour cette journée qui a permis de mettre en lumière une Région Basse-Normandie à la pointe en matière de multimodalité. Et l'impulsion fédératrice créée par Communotic est loin d'y être étrangère...

Retrouvez cet article, les réactions à chaud de certains participants, et les présentations de projets sous forme dynamique, grâce à ce QR Code.



Communotic.fr

Et laissez-nous
un commentaire en fin d'article.



Réforme de la formation

En Basse-Normandie, les nouvelles instances de concertation sont installées

La loi du 5 mars 2014 a créé les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Installé en novembre 2014, le COPAREF de Basse-Normandie est un lieu de concertation des partenaires sociaux. Il comprend dix représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et dix représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par leurs organisations respectives. Il a pour mission d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le COPANEF. Il assure la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional. Par ailleurs, le COPAREF a pour mission d'élaborer et de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes. Il transmet également au Conseil Régional un avis motivé sur la carte des formations.

La présidence et la vice-présidence du COPAREF sont assurées par Michel Renard (Medef) et Jean-Luc Michel (Cfdt)

Le CREFOP est un nouveau lieu de concertation quadripartite (Etat, Région, représentants des salariés et des employeurs) issu de la fusion du conseil régional de l'emploi (CRE) et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Il assure à l'échelle régionale, l'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. Le CREFOP s'appuie sur un Bureau, installé officiellement le 12 décembre 2014, qui dispose de compétences spécifiques et prend appui sur le travail de commissions ainsi que sur un secrétariat permanent, assuré par l'ERREFOM.

Une articulation fonctionnelle avec le CNEFOP(*) est inscrite dans les textes. Yanic Soubien, Président de la commission n° 5 du Conseil Régional de Basse-Normandie siège au bureau de cette instance.

La présidence du CREFOP est assurée conjointement par Jean Charbonniaud, Préfet de Région et Laurent Beauvais, Président du Conseil Régional.

Les 6 commissions du CREFOP de Basse-Normandie :

- Commission des comptes – présidence partenaires sociaux
- Commission évaluation – présidence partenaires sociaux
- Commission parcours professionnels – présidence Région
- Commission développement des compétences et des qualifications – présidence Région
- Commission Territoires – présidence partenaires sociaux
- Commission PRITH – présidence DIRECCTE

Un site internet www.crefop-bn.fr permettra de communiquer sur les activités développées au sein des commissions et la liste des membres des instances.

(*) Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, issu de la fusion du CNFPTLV et du CNE

Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

L'apprentissage en Basse-Normandie : La parole aux apprentis et aux employeurs

Afin de mieux appréhender ce que représente l'apprentissage dans la région et tenter de cerner les éventuels freins existants, l'ERREFOM a mené deux enquêtes : l'une en direction des apprentis en formation et l'autre auprès des employeurs.

L'étude, menée en partenariat avec le Conseil Régional et la Direccte, propose à la fois une approche statistique des effectifs en apprentissage, et une analyse détaillée des résultats des deux enquêtes.

Principaux enseignements de l'étude :

Une baisse des effectifs en apprentissage

Le nombre d'apprentis en formation en Basse-Normandie présente une courbe décroissante depuis 2008 : en cinq années scolaires une chute de 4,7% est constatée (contre +3,2% au national). Si cette tendance n'est pas spécifique à la région (d'autres académies sont concernées), elle semble néanmoins perdurer à la date de sortie de l'étude.

Une vision positive de l'apprentissage

90% des apprentis ont fait le choix de l'alternance et ne regrettent pas leur choix, et parallèlement 85% des employeurs font part de leur satisfaction vis-à-vis du dispositif de formation par apprentissage. Les trois quart des employeurs envisagent de reprendre des apprentis dans les prochaines années.

Une difficulté commune

Les employeurs dans leur majorité ne semblent pas avoir de difficulté avec les apprentis actuellement accueillis (seuls 16% d'entre eux font part de problèmes).

De leur côté, peu d'apprentis font état de difficultés rencontrées au sein de

l'entreprise (8%) ou en lien avec les enseignements en CFA (9%).

Une difficulté commune émerge néanmoins de l'enquête : la difficulté à trouver un employeur ou un apprenti. Ainsi 35% des apprentis disent avoir « galéré » pour trouver un employeur et dans le même temps 25% des employeurs ont eu des difficultés à trouver un apprenti.

« L'apprentissage : la parole aux apprentis et aux employeurs », ERREFOM, 2014

Portraits de secteurs

Les chiffres clés sur les 20 principaux secteurs en Basse-Normandie

Dans quels secteurs travaillent les salariés bas-normands ? Quel est leur profil ? Quelles sont les caractéristiques des emplois occupés ?

L'édition 2014 de « portraits de secteurs » répond à ces questions en dressant un portrait statistique synthétique des emplois dans les vingt principaux secteurs employeurs en Basse-Normandie (données 2011).

Les 20 premiers secteurs employeurs de la région font ainsi l'objet d'une fiche synthétique chacun, permettant ainsi de visualiser, en une page et sous forme de graphiques, les principales caractéristiques des salariés : localisation, activités, taille de l'établissement employeur, part des moins de 25 ans et des plus 50 ans, répartition hommes/femmes, répartition par catégorie socioprofessionnelle, type d'emploi (part des CDI et du temps partiel), etc.

« Chiffres clés sur les 20 principaux secteurs employeurs en Basse-Normandie » (données 2011), ERREFOM, 2014



La filière viande en Basse-Normandie : zoom sur les emplois dans les abattoirs

Depuis 1970, le nombre d'abattoirs a diminué de façon continue en France. En 2012, on dénombrait 276 abattoirs de boucherie en France dont 10 en Basse-Normandie.

C'est dans ce contexte que la DRAAF (Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt) a commandité à l'ERREFOM une étude sur les emplois dans les abattoirs.

Le rapport propose une analyse statistique permettant de caractériser les emplois et les professionnels, et un éclairage très qualitatif sur la gestion des ressources humaines dans ces structures.

En résumé...

Les effectifs des abattoirs bas-normands représentent 36% des effectifs des industries agroalimentaires de la filière viande, et de manière générale, ils connaissent une baisse depuis 2009. Le profil type du salarié exerçant dans un abattoir est un homme d'âge mûr qui a un statut d'ouvrier, en CDI avec un salaire moyen brut mensuel de 2.161€.

Comme il n'existe pas de formation spécifique aux abattoirs, la formation est réalisée « sur le tas », au sein de l'entreprise, par des personnes en poste qui ont un rôle de tuteur. Les principales compétences à acquérir sont le maniement des outils, la connaissance des morceaux de viande, la maîtrise de la découpe des carcasses et posséder une certaine technicité.

Même si la période n'est pas propice au recrutement, les abattoirs sont amenés à recruter ponctuellement, notamment pour pallier les départs en retraite. Ils doivent alors faire face à de

réelles difficultés pour trouver des personnes.

« La filière viande en Basse-Normandie : zoom sur les emplois dans les abattoirs », ERREFOM, 2014

Panorama des travailleurs sociaux en Basse-Normandie

Dans le cadre des Etats Généraux du travail social, qui se sont tenus au niveau national, et sous des déclinaisons régionales, un panorama statistique des travailleurs sociaux a été réalisé pour la Basse-Normandie. Le document fait une analyse globale des neuf métiers retenus puis propose une fiche par profession permettant de visualiser les principales caractéristiques de chacune.

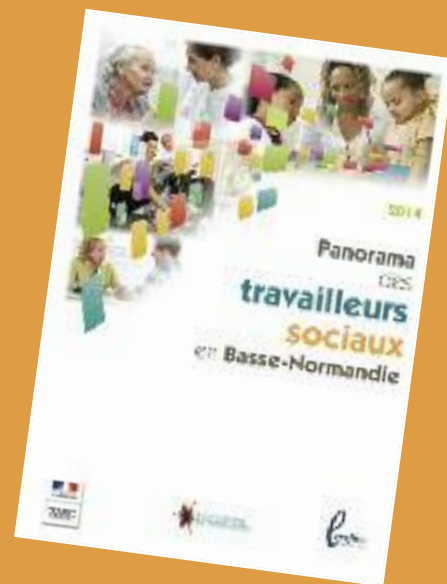
Principaux enseignements :

Plus de 22.500 travailleurs sociaux exercent sur le territoire bas-normand (recensement de population 2010) selon une répartition proche de celle de la population régionale soit 43% dans le Calvados, 35% dans la Manche et 22% dans l'Orne.

Les métiers du travail social sont très majoritairement féminins (88%), mais il existe des disparités selon les métiers : ainsi, les professions d'éducateur spécialisé et de moniteur d'atelier sont fortement masculines (76% d'hommes) alors que celles d'éducateurs de jeunes enfants et d'aides à domicile sont essentiellement féminines. Les travailleurs sociaux vieillissent avec plus du tiers âgé de 50 ans et plus.

Ces professions sont pour 82% exercées dans le cadre d'un contrat de travail pérenne (CDI ou fonctionnaire) et le temps partiel y est largement développé (43%), surtout chez les aides à domicile.

« Panorama des travailleurs sociaux en Basse-Normandie », ERREFOM, 2014



Le comité consultatif :

une instance qui permet des échanges, des points de vue entre les différents acteurs bas-normands de l'orientation, la formation et l'emploi.

Les membres du comité consultatif en 2014 sont :

Les financeurs publics :
La Région et la DIRECCTE

OPCA/OPACIF : AGEFOS PME,
OPCALIA, UNIFORMATION et
FONGECIF

Pôle Emploi

Fédération
professionnelle : FFP

Organisation
professionnelle : UROF

Organismes de formation :
AFPA, AIFCC, CFPPA, CNAM,
FIM, FRMFR, GRETA, INFREP,
LMA, Université de Caen
CFA : CMAR

Acteurs de l'Accueil,
l'Information et l'Orientation :
AlfaH, ARML, CAP Emploi 61,
CAP Emploi 50, CAP Emploi
14, CIO, CRIJ

Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

Rendez-vous avec le programme de professionnalisation 2015

Près de 600 jours de formation en 2014 et une ouverture à des publics diversifiés. Des orientations à confirmer en 2015 !

Comment sont choisies les actions retenues du programme 2015 ?

Plusieurs paramètres sont pris en compte !

- Les évaluations des actions de l'année précédente permettent de vérifier la pertinence des actions à reconduire ou à faire évoluer. Consultez les évaluations 2014, action par action !

<http://www.errefom.fr/professionnalisation>

- Le recueil de besoins en 3 étapes :
 - En septembre, les membres du comité consultatif proposent de nouveaux thèmes possibles
 - En octobre/novembre, le recueil des besoins composé des actions 2014 et des nouveaux thèmes est envoyé par e-mailing à un large public d'acteurs bas-normands dans le domaine de l'orientation, la formation et l'emploi
 - En décembre, le comité consultatif se réunit pour identifier les priorités à retenir. Sont particulièrement prises en compte les formations qui correspondent à un large intérêt partagé entre plusieurs réseaux ainsi que les formations qui correspondent à une politique publique.

Le recueil des besoins du programme de professionnalisation se finalise en novembre/décembre pour permettre à chaque acteur d'avoir préalablement recueilli les besoins de son propre réseau. Le programme de professionnalisation régional se positionne en complément des programmes des différents acteurs.

Pour consulter le programme 2015, une seule adresse :
<http://www.errefom.fr/professionnalisation/actions2015>

Retour sur une journée d'intégration institutionnelle : le 6 novembre 2014

Ils étaient 48 participants issus de nombreuses structures de l'AIO, la formation, l'emploi à partager la découverte du paysage institutionnel de la formation professionnelle et de l'emploi en Basse-Normandie.

Ils étaient 13 intervenants (Région, DIRECCTE, ERREFOM, partenaires sociaux, témoins d'entreprise) à alterner les thèmes, les modalités pédagogiques pour que cette journée soit interactive et lieu ludique de découvertes. Outre un premier cadrage général, pour garantir une vision globale et cohérente, les intervenants ont abordé la territorialisation, les mesures pour l'emploi, l'alternance en Basse-Normandie et les dispositifs de formation professionnelle

Rendez-vous en novembre 2015 pour une nouvelle journée d'intégration institutionnelle !





Sports, loisirs, tourisme, insertion, travail...

La Normandie parie sur le cheval

VILBOUX Lucile - LELIEVRE Claire - HOUDOU Gérard
VILLAGE
Revue VILLAGE - No 120 - juin / juillet / août 2014 ; pp. 32-39

Près de 12 600 emplois répartis sur l'ensemble de son territoire, c'est ce que pèse la filière équine en Basse-Normandie. La région, qui accueille cette année les Jeux équestres mondiaux, souhaite profiter de l'évènement pour valoriser une filière source d'emplois et d'innovations, tout en mettant en lumière les nouveaux usages du cheval.

La situation économique et de l'emploi en Basse-Normandie au 1er janvier 2014

AUBRY François - DUBOIS-DERRIEN Evelyne

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional) de Basse-Normandie

Caen : avril 2014 - 63 p. (avis + rapport d'information et d'analyse)

Avis adopté le 22 avril 2014 par le Conseil économique, social et environnemental régional

Ce document présente la situation économique et de l'emploi en Basse-Normandie au 1er janvier 2014.

Le rapport se divise en cinq parties :

- la population bas-normande au 1er janvier 2013
- la situation économique par grands secteurs

- l'emploi et le chômage en Basse-Normandie

- problématiques et événements socio-économiques de la Basse-Normandie en 2013

- les interventions des pouvoirs publics en faveur du développement économique régional.

Cote : BNO 028

La Normandie en chiffres et en cartes

CCI Normandie

juin 2014 - 61 p.

La Normandie en chiffres et en cartes propose à travers ces différents thèmes une lecture synthétique de l'économie régionale. Avec 3.3 millions d'habitants et 1.3 millions d'emplois, la Normandie est la 6ème région française en nombre d'habitants et la 8ème en nombre d'emplois. La Normandie s'étend sur 29 907km² soit 111 habitants au km². Elle compte 91 700 étudiants, 7 pôles de compétitivité, enregistre un PIB de 86.2 milliards d'euros en 2012 soit le 7ème rang français et un taux d'activité de 71.4%. De par sa localisation, son histoire, la diversité de ses territoires, ses nombreux savoir-faire traditionnels et innovants et son capital humain, la Normandie regorge d'atouts économiques la positionnant sur de nombreux plans au sommet du palmarès des régions françaises et européennes. http://www.sie-hn.fr/data/file/crcihn/2014_PanoEco_Normandie.pdf

Cote : BNO 025

Les filières de la déconstruction et du démantèlement : état des lieux et perspectives

PIQUET Alain

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional) de Basse-Normandie

Caen : 2014 - 20 p. + 105 p. (avis + rapport d'information)

Avis adopté le 16 juin 2014 par le CESER de Basse-Normandie. Document en ligne sur le site du CESER.

Dans cette étude, le CESER de Basse-Normandie présente une approche qualitative de quatre familles d'activités ou de filières, de déconstruction et de démantèlement (le démantèlement nucléaire, la déconstruction des moyens de transports, la déconstruction des bâtiments et des ouvrages du génie civil, la problématique de l'amiante dans le démantèlement et la déconstruction).

Bien qu'ayant chacune leurs spécificités, l'étude révèle des problématiques communes aux différentes filières notamment en termes de durée et de coût des chantiers à mener, de la nécessité d'anticiper ces opérations et de prendre en compte l'ensemble des facteurs sociaux, organisationnels et humains.

Cote : BNO 027

Les filières de la déconstruction et du démantèlement : le démantèlement nucléaire en Basse-Normandie

PIQUET Alain

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional) de Basse-Normandie

Caen : 2014 - 20 p. + 113 p. (avis + rapport d'information)

Avis adopté le 16 juin 2014 par le CESER de Basse-Normandie. Document en ligne sur le site du CESER.

Dans cette nouvelle étude, le CESER a souhaité procéder à une analyse précise des activités liées au démantèlement nucléaire en Basse-Normandie ainsi que les atouts et les faiblesses dont elle pouvait disposer.

Le territoire se caractérise par une présence très forte d'installations nucléaires dont certaines font ou vont devoir faire l'objet d'un démantèlement, d'un très riche réseau d'entreprises et d'acteurs fédérés autour d'un triptyque industrie-recherche-formation et doté d'une expérience qui peut être valorisée grâce notamment au pôle d'excellence Nucleopolis créé en 2010.

L'étude révèle que le démantèlement nucléaire, s'il apparaît donc bien comme une opportunité pour la Basse-Normandie, doit bénéficier d'une politique d'accompagnement volontariste, tant vers les entreprises que vers les salariés actuels et futurs pour en faire une filière industrielle structurée et structurante pour le territoire.

Cote : BNO 026

Portrait des actifs occupés âgés de 50 ans et plus, des zones d'emploi d'Alençon et d'Argentan
Maison de l'emploi et de la formation du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ormais - Maison de l'emploi et de la formation d'Alençon - 2014 - 44 p.

Le diagnostic permet d'identifier et de caractériser les seniors en activité sur les territoires des zones d'emploi d'Alençon et d'Argentan : combien sont-ils ? Quels sont leurs conditions de travail ? Dans quels secteurs/activités exercent-ils ?

Le document aborde les points suivants :

- Les seniors en emploi : leurs caractéristiques (pyramide des âges des actifs occupés, taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage, niveau de formation, statut et temps de travail)
- Les professions : analyse des groupes socioprofessionnels et des catégories socioprofessionnelles
- Les nomenclatures d'activités professionnelles : analyse des nomenclatures d'activités professionnelles en cinq niveaux et en 88 niveaux

- Les familles professionnelles : analyse des familles professionnelles en 22 postes et en 88 postes
http://www.maison-emploi-formation.fr/telechargement/observatoire/diagnostic_emploi_senior_actif_argentan_alencon.pdf

L'information des jeunes Bas-Normands

CRIJ Basse-Normandie - Réseau Information Jeunesse Basse-Normandie - Caen - 2013 - 56 p.

Enquête sur les stratégies d'information des jeunes Bas-normands âgés de 15 à 29 ans. Les jeunes bas-normands ont été interrogés sur la manière dont ils s'informent en général et notamment via Internet. L'enquête a également été l'occasion de questionner les jeunes sur les thématiques de l'orientation, la recherche d'emploi, le logement, l'usage de transports et la mobilité internationale.

Cote : BNO 029



Point virgule, numéro 50 - décembre 2014

Editions Piriac

Collection Les formateurs ont du talent

HOMMAGE Gérard - FRACZEK Dominique - BLOUINEAU Sophie - FLEURY Marie - POIFOL Marie-Odile - ROUSSEAUX Geneviève - PALFREY Henri

La collection « Les formateurs ont du talent », développée par les Editions Piriac, rassemble 9 coffrets présentant des situations didactisées. Chaque coffret permet de travailler une compétence spécifique (calculer, communiquer, coopérer, décider, s'adapter, s'organiser, se connaître) dans des contextes professionnel, associatif ou personnel.

Au travers d'un scénario réaliste, les apprenants doivent réaliser des missions de difficulté croissante en utilisant des supports variés. Le choix pédagogique de cibler une compétence spécifique permet d'aborder en profondeur les savoirs, les modes de raisonnement et les attitudes associés à cette compétence.

Ingénierie de la formation

Former, mentorer, tutorer :

stimuler les savoirs et les hommes

RODACH Gérard - SZULKA Dominique
Paris : ESF EDITEUR - 2013 - Entreprise 263 p.

Le transfert des connaissances est un enjeu majeur de management pour les entreprises. Cet ouvrage détaille ce que le "sachant" peut gagner en initiant une démarche de transfert de connaissance et les avantages de cette transmission de savoirs pour l'entreprise. Il étudie également ce qui peut être transmis et propose plusieurs démarches et modes opératoires possibles pour rendre le transfert efficace. Il propose enfin plusieurs pistes pour innover dans le transfert de connaissances notamment en exploitant les retours des apprenants. Divers exemples et exercices pratiques sont présentés en fin d'ouvrage.

Cote : ENT 239

Guide pratique du formateur : concevoir, animer, évaluer une formation

NOYE Didier - PIVETEAU Jacques
Neuilly-sur-Seine : JULHIET - 2013 - 235 p.

Ce livre propose une réflexion globale sur l'acte pédagogique ainsi que des conseils pratiques qui ont été largement appliqués sur le terrain.

Il donne toutes les clés au lecteur pour lui permettre :

- de créer des situations d'apprentissage, de choisir et d'utiliser des méthodes d'enseignement qui conviennent aux objectifs poursuivis
- de repérer et développer les comportements indispensables à tout animateur d'un groupe d'adultes en formation
- de créer des conditions qui facilitent l'apprentissage et l'utilisation des compétences acquises.

Cote : MET1 045

Jouer en classe en collège et en lycée pour acquérir

connaissances et compétences

NATANSON Dominique - BERTHOU Marc
Paris : FABERT - 2013 - 192 p.

Deux professeurs explorent les aspects du jeu exploitable en classe. Leur réflexion alimente le débat sur l'intérêt des méthodes ludiques en milieu éducatif qui permettent aux élèves de profiter d'une nouvelle dynamique et d'acquérir les connaissances et compétences au programme. Des exemples et retours d'expérience illustrent le propos.

Cote : PED2 165

Animer un atelier d'accompagnement scolaire par le jeu

BOUSSAND-RIO Dominique
Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - 2014 - Savoir communiquer - 94 p.

Ce livre décrit, par le biais d'une expérience d'accompagnement par le jeu, comment monter, animer et faire le bilan d'un atelier d'accompagnement scolaire pour lutter contre l'échec scolaire.

Cote : PED2 168

Former, se former et apprendre à l'ère numérique

CRISTOL Denis
Paris : ESF EDITEUR - 2014 - Formation permanente. Hors série. - 223 p.

Face à la déferlante numérique, les façons d'enseigner et d'apprendre se transforment, laissant la place à plus d'apprentissages in-

formels et d'innovation pédagogique. La transformation des rapports sociaux liée à l'impact du numérique conduit à une plus grande variété dans les façons d'apprendre et d'enseigner.

Le sujet est développé en 4 parties :

- redonner le sens du savoir comme un rapport à soi, aux autres et au monde
- repositionner les approches classiques des apprentissages pour penser l'évolution du stage vers les écosystèmes d'apprentissage
- proposer de transformer des environnements afin de les rendre apprenants (architecture des bâtiments, interactions sociales et espaces numériques)
- traiter des nouvelles postures des formateurs comme facilitateurs du savoir et donne des repères pour développer l'intelligence collective.

Cote : NTE 117

Méthodes et outils pédagogiques

L'instant d'apprendre : une approche dynamique de l'échec scolaire

PLANTEVIN-YANNI Emmanuelle
Paris : ESF EDITEUR - 2013 - Pédagogies. Outils - 263 p.

S'il y a échec de l'apprentissage, c'est qu'il y a peur d'apprendre. C'est-à-dire de l'inconnu. En effet, lorsque l'élève rencontre la connaissance, cette rencontre le surprend, le déstabilise et trouble ses pensées.

Cote : PED3 072

Le plaisir d'apprendre

MEIRIEU Philippe - Collectif d'auteurs
Paris : AUTREMENT - 2014 - Manifeste - 157 p.

Philippe Meirieu a demandé à 12 contributeurs d'évoquer ce sujet avec lui : Emmanuelle Daviet, François Dubet, Isabelle Peloux, Bernard Stiegler, Agnès Desarthe, André Malicot, Eric Favey, Marcel Gauchet, Boris Cyrulnik, Victor Caniato, Daniel Hameline et Jeanne Benameur.

Comment enseigner à celui qui n'a pas envie d'apprendre ? Comment lui donner le goût du savoir ? Car la transmission est fragile, souvent aléatoire ; l'apprentissage, lui, est parfois ingrat et semé d'embûches. Susciter le désir



Kiosque : dernières acquisitions

d'apprendre et faire accéder à la joie de comprendre, voilà l'enjeu essentiel de toute éducation. Il s'agit de replacer le plaisir au cœur des apprentissages, et cela tout au long de la vie.

Cote : PED3 075

Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes

MUCCHIELLI Roger

Issy-les-Moulineaux : ESF EDITEUR - 2012 - Formation permanente. Entreprise - 238 p.

Dans cet ouvrage devenu une référence, l'auteur jette les bases d'un enseignement spécifique adapté aux adultes.

Ce livre décrit de façon précise :

- la spécificité de la pédagogie des adultes ;
- les principes d'efficacité d'un stage de formation ;
- les bases de la formation par l'apprentissage ;
- l'appel aux ressources que sont la motivation et l'imagination dans l'acte d'apprendre.

Il offre également des repères utiles pour affronter des questions centrales et actuelles : comment établir un plan de formation, contrôler les acquis, mesurer les changements et pratiquer l'auto-évaluation.

Cote : PED1 135

Apprendre avec les pédagogies coopératives : démarches et outils pour l'école

CONNAC Sylvain

Paris : ESF EDITEUR - 2013 - Pédagogies. Outils. - 334 p.

S'inscrivant dans la filiation des mouvements Freinet, de l'éducation nouvelle et des pédagogies actives, ce guide fournit des outils pour développer une pédagogie coopérative auprès des classes primaires. Il propose des éléments pour agir et réfléchir en faveur d'un projet porteur de solidarité et de liberté, capable d'articuler transmission et émancipation comme fondement des apprentissages.

Cote : PED3 071

Apprendre avec des outils pédagogiques "facilitateurs de pensée" : gestion mentale et transfert des apprentissages

DUBUC Micheline

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - 2013 - Savoir communiquer - 183 p.

Les "outils pédagogiques facilitateurs de pensée" sont des outils créés pour aider des élèves en difficulté d'apprentissage à maîtriser des notions complexes des programmes scolaires du primaire notamment. Le premier chapitre précise les bases théoriques de ces outils, en décrivant les gestes mentaux de la connaissance sur lesquels ils s'appuient. Le deuxième chapitre expose de manière détaillée cinq outils facilitateurs de pensée. Les caractéristiques essentielles de ces outils sont approfondies dans le troisième chapitre, en lien avec des difficultés manifestées par certains élèves dans la mise en œuvre de chacun des gestes mentaux de la connaissance. Le transfert des apprentissages fait l'objet du quatrième chapitre. C'est le modèle de Jacques Tardif qui est exposé et mis en relation avec la pédagogie des gestes mentaux découlant des travaux de La Garanderie.

Cote : PED3 076

Renforcer l'autoformation : aspect sociaux et dimensions pédagogiques

CYROT Pascal - JEUNESSE Christophe - CRISTOL Denis

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - 2013 - Pédagogie formation - 218 p.

Les diverses approches présentées dans cet ouvrage mettent en avant la pertinence, et surtout l'incontournabilité, de la dimension sociale dans tout projet d'autoformation.

Cote : PED1 134

Secteurs d'activité - Métiers

Comprendre l'emploi dans l'économie verte par l'analyse des métiers

MATUS Murielle - BABET Charline - MARGONTIER Sophie - Pôle emploi - Dares - SOeS (service statistique du ministère du Développement durable)

Revue - LE POINT SUR - No 188 - juin 2014 ; 4 p. ; graphiques, tableaux

Cette étude, publiée par le Commissariat général au développement durable, analyse l'emploi dans l'économie verte. Elle distingue les métiers dits "verts", à finalité environnementale et les métiers "verdissants" dont les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux.

Les services à la personne en 2012 : baisse de l'activité, sauf dans les entreprises prestataires

THIERUS Lydia - DARES - Revue - DARES ANALYSES - N° 038 - mai 2014 ; 13 p.

En 2012, l'activité globale déclarée dans le secteur des services à la personne se tasse à nouveau (-1,1%) après un premier recul en 2011 (-1,3%). Cette baisse résulte du repli du volume d'heures rémunérées par des particuliers employeurs (-2,5%). L'activité des organismes prestataires poursuit en revanche sa hausse, mais à un rythme ralenti (+1,2% après +2,9% en 2011).

L'infirmière dans la fonction publique territoriale

STAQUET Christine

Héricy : EDITIONS DU Puits Fleuri - octobre 2013 - Le conseiller juridique pour tous (n° 297) 155 p.

Ce livre a pour objectif de répondre aux questions des personnes qui envisagent de devenir infirmière dans la fonction publique territoriale de la filière médico-sociale. Outre la procédure d'accès à un poste d'infirmière territoriale, sa rémunération et les conditions de travail dans lesquelles elle exerce, cet ouvrage apporte moult réponses grâce à l'expérience de son auteur.

Cote : SEC 226

Le guide des métiers de la biodiversité

BAZIN Marie-Sophie

Terre Sauvage - AFPA - ATEN (Pôle de ressources et compétences pour la nature)

Le Bourget-du-Lac : TERRE SAUVAGE - mars 2014 - 35 p. ; illustrations, photos

Supplément au numéro 302 du magazine "Terre Sauvage"

Ce guide présente une trentaine de métiers de la biodiversité.

Au sommaire :

- les métiers de l'aménagement et de la restauration
- les métiers de la préservation du patrimoine
- les métiers de l'information et de l'éducation
- les métiers de l'administration et du soutien
- les métiers de la recherche
- les métiers de la production agricole.

<http://www.espace-naturels.fr/Actualites/Metiers/Le-guide-des-metiers-de-la-biodiversite-est-paru>

Emplois et formation en agriculture

Chambre régionale d'agriculture de Normandie

Caen : 2014 - 27 p. ; tableaux, graphiques, photos

Document réalisé dans le cadre de la Charte qualité emploi formation de l'agriculture, avec le soutien financier de la Région Basse-Normandie.

Ce document propose une analyse de l'emploi et de la formation dans le secteur agricole pour l'année 2012, et met en perspective plus de 10 ans de données. Il révèle une agriculture dynamique qui offre des opportunités avec de nombreux atouts aux actifs et futurs actifs agricoles. Néanmoins, certaines mutations laissent entrevoir des bouleversements importants (recul de l'élevage, précarisation de l'emploi).

Au sommaire : les entreprises agricoles / les actifs agricoles / l'installation - transmission / le salariat agricole / l'agriculture au féminin / les chiffres clés / l'emploi agricole / la formation initiale agricole / la formation continue agricole / le remplacement.

Cote : DS 7

Les métiers des systèmes d'information

APEC (Association pour l'emploi des cadres)
Paris : mai 2014 - Les référentiels des métiers cadres - 163 p.

Pratique et opérationnel, ce référentiel se compose d'une série de fiches décrivant dans le détail, les missions, les profils, les compétences de dix-neuf métiers incontournables des systèmes d'information, illustrés par le témoignage de cadres en activité. Les fiches y sont regroupées en trois familles : les métiers de la direction informatique / les métiers des études informatiques (maîtrise d'ouvrage, architecture, développement) / les métiers de la production et des infrastructures informatiques. Dans la dernière partie,

toutes les références nécessaires sont listées : organismes institutionnels, associations et fédérations professionnelles, établissements de formation, publications et sites Internet.

<http://www.apec.fr>

Guide des métiers territoriaux

CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)

Paris : juin 2014 - 329 p. ; photos

Guide rédigé à partir du "Répertoire des métiers territoriaux".

Cet ouvrage présente, sous forme de fiches, les 233 métiers recensés à ce jour dans la fonction publique territoriale, classés par famille. Il donne une définition simple des tâches effectuées et précise la situation fonctionnelle (services et employeurs habituels), le cadre d'emplois statutaire et les conditions d'accès internes et externes. Les activités techniques sont décrites en fin de fiche.

http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_des_metiers_territoriaux_2014.pdf

Le guide des métiers du cuir

Conseil national du cuir (CNC)

Paris : juin 2014 (3ème édition) - 116 p. ; photos

Les métiers du cuir sont nombreux et possèdent une singularité rare car ils partagent une matière d'exception. Ce guide propose de les découvrir. Il présente tour à tour :

- les métiers de la matière première
- les métiers de la création / conception / innovation
- les métiers de la fabrication
- les métiers du commerce.

Egalement au sommaire : présentation des études, annuaire des formations, les établissements par région, guide pratique, lexique.
http://www.lemondeducuir.org/sites/default/files/guide_des_metiers_2014.pdf

Paru à l'Onisep

Les métiers de la banque

ONISEP

Marne-la-Vallée : juin 2014 - Pourquoi pas moi ? 16 p. ; photos

Réalisé en partenariat avec l'Observatoire des métiers de la banque

Ce document propose 12 portraits de jeunes professionnels qui travaillent dans la banque.

Ils décrivent leur métier et livrent avec enthousiasme et sincérité leurs motivations, leur parcours, leurs conseils. Au-delà de la diversité de leur profil, ces jeunes ont en commun d'avoir su rebondir en surmontant obstacles et préjugés. Ils répondent ainsi aux questions que se posent la plupart des jeunes sur leur avenir professionnel.

En introduction, une cartographie représente les trois familles des métiers de la banque : force de vente, traitement des opérations et fonctions supports. En fin de numéro, un graphique schématise les filières de formation classiques, tout en éclairant la manière dont quelques jeunes ont dessiné différemment leur parcours.

Cote : DS 17

Artisanat : des métiers pour demain

Marne la-Vallée - juillet 2014 - Dossiers - 96 p.

Entièrement consacré à ce qu'on appelle la "première entreprise de France", ce dossier offre la parole à de nombreux jeunes professionnels et apprentis, avec l'ambition de donner envie aux collégiens et aux lycéens de se préparer à un métier de l'artisanat.

Garagiste, boulanger/ère, ébéniste ou créateur/trice de bijoux... des professionnels passionnés par leur métier font découvrir la réalité de leur quotidien d'artisan. Associé à ces témoignages, des "boîtes à outils" donnent des pistes à ceux qui veulent suivre leur exemple. Et pour pousser à la réflexion personnelle sur les métiers, des mini-quiz aident à réfléchir à ses centres d'intérêt pour partir à la découverte de plus de 120 métiers.

Côté filières d'études, la rencontre de futurs artisans permet de revenir sur des parcours qui illustrent la variété des orientations possibles, tout en incitant le lecteur à exploiter les informations pratiques qui lui sont proposées.

Cote : SECTEURS-METIERS

Les métiers de l'entreprise

Alternatives Economiques - ONISEP

Paris : janvier 2014 - 112 p. ; graphiques, photos - Hors-série poche n°65

Réalisé avec le soutien de l'Agefa-PME.

De la gestion à la maintenance en passant par la communication et l'entretien, les métiers "transverses" ou "transversaux" sont communs à toutes les entreprises et présents dans tous les secteurs d'activité.



Kiosque : dernières acquisitions

Les métiers de la mode et du luxe

Marne-la-Vallée : mai 2014 - 104 p.

Cote : SEC 254W

Les métiers de l'informatique

Marne-la-Vallée : juin 2014 - 160 p. ; photos

Cote : SEC 254Z

Cet ouvrage présente vingt métiers "transversaux" sous forme de fiches, avec leurs effectifs, leur évolution, les conditions d'emploi, de travail et de rémunération, le niveau de formation requis et les perspectives de recrutement. Dix-neuf portraits de professionnels sont ensuite proposés : issus de sept entreprises différentes, ils racontent leur travail au quotidien. La dernière partie fait le point sur les évolutions de ces métiers.

Ce dossier prend appui sur les travaux et analyses les plus récents du Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP), du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et du ministère du Travail.

Cote : SEC 289

-> Collection Parcours

Les métiers du journalisme, de la communication et de la documentation

Marne-la-Vallée : août 2014 - 160 p. ; photos

Cet ouvrage décrit sous forme de fiches les métiers du journalisme, de la communication et de la documentation. On y trouve également :

- un tour d'horizon complet des différentes filières d'études
- des informations sur les perspectives d'emploi
- des conseils pour enrichir son CV tout au long de ses études
- un guide pratique qui répertorie les adresses utiles et la liste des diplômes avec les établissements qui y préparent.

Cote : SEC 254L

Les métiers de la mécanique

Marne-la-Vallée : avril 2014 - 152 p. ; photos

Cote : SEC 254P

Travail - Culture - Société

Qu'est-ce que le travail non qualifié ?

ROSE José

Paris : LA DISPUTE - 2012 - Travail et salariat - 177 p.

On constate aujourd'hui une recrudescence des emplois dits " non qualifiés ", payés au salaire minimum, ayant un statut dégradé et n'offrant que peu de perspectives professionnelles. Dès lors, il devient urgent de comprendre précisément ce que signifie précisément " la qualification " et la " non-qualification " du travail, de l'emploi et des personnes, pour envisager au niveau politique, comme le propose l'ouvrage, de " requalifier le travail ".

Cote : SCI 232

Le travail à distance.

Télétravail et nomadisme : leviers de transformation des entreprises

BOUVARD Patrick - STORHAYE Patrick

Paris : DUNOD - 2013 - Fonctions de l'entreprise. Ressources humaines - 225 p.

Télétravail et travail nomade s'imposent aujourd'hui comme une évolution inévitable et irréversible de la société et du rapport au travail, ainsi qu'une réelle opportunité pour l'entreprise de combiner productivité et innovation, rentabilité et agilité. Cet ouvrage a pour objectif d'analyser ce nouveau modèle d'organisation du travail comme vecteur de performance et de proposer principes, outils, méthodes et éléments techniques qui en garantissent la mise en oeuvre.

Cote : SCI 228

La fabrique de l'innovation sociale

Alternatives Economiques

Paris : juin 2013 - Hors série poche ; n°62 - 112 p.

Innover socialement, c'est inventer de nouvelles réponses aux besoins sociaux. C'est aussi développer, en actes, une vision du progrès économique qui va au-delà de la seule croissance du PIB, et privilégie la qualité du lien social, le développement de la participation des personnes aux décisions qui les concernent, l'accès de tous à des services de qualité. L'innovation sociale s'inscrit dans l'histoire longue de l'économie sociale et solidaire, quand elle sait être fidèle à ses valeurs.

A travers plusieurs dizaines d'exemples choisis parmi les 700 lauréats couronnés en quinze ans par la Fondation Crédit Coopératif, ce hors-série d'Alternatives Économiques brosse un tableau concret de ces initiatives qui rendent notre société plus douce, avec le portrait de nombreuses Scop et Scic.

Cote : SCI 227

Génération seniors, la silver économie

ALET Claire - MAURIN Louis - JEANNEAU Laurent - DOMERGUE Manuel

Revue - ALTERNATIVES ECONOMIQUES - No 333 - mars 2014 ; pp. 61-70

En 2035, près d'un français sur trois aura plus de 60 ans contre moins d'un quart aujourd'hui. Cette situation va permettre l'émergence de nouveaux secteurs d'activité et impacter plus d'un million d'emplois.

TRE

Le livre pour trouver votre travail : découvrez votre valeur ajoutée professionnelle pour réussir votre carrière

GIOLITO Vientcent

Paris : EYROLLES - 2013 - 303 p.

La méthode de la valeur ajoutée professionnelle et personnelle (VAPP) se présente sous la forme de missions à accomplir pour trouver un emploi. Elle permet d'augmenter progressivement son capital VAPP, d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences tout en gardant trace des activités réalisées.

Cote : INS2 118

Décrocher un nouveau poste

BOMMELAER Hervé

Paris : EYROLLES - 2013 - Emploi & carrière - 271 p.

Prenant en compte les évolutions du marché de l'emploi concernant en particulier les cadres confirmés, cet ouvrage présente les stratégies de recherche d'emploi. Il fournit des conseils de professionnels, des témoignages et des outils pratiques avec une actualisation disponible sur le site de l'éditeur.

Cote : INS2 117

Développer sa visibilité sur Internet pour trouver un emploi

DE BROISSIA Patrice - FERRER Laëticia

Paris : EYROLLES - 2014 - Emploi & carrière - 255 p.

Adapté aux besoins et compétences de chacun, cet ouvrage constitue un guide précieux pour organiser sa présence sur le Net : veille sur son marché, construction de ses réseaux, recherche active d'un emploi, développement de son e-leadership professionnel. Illustré d'exemples, d'exercices et de tests, ce livre apporte au lecteur les réponses pour lui permettre de mettre Internet au service de sa vie professionnelle.

Cote : INS2 124

Construire son image candidat

VINCENT Aymeric

Paris : STUDYRAMA - 2014 - Gestion de carrière et efficacité professionnelle - 183 p.

L'usage des réseaux sociaux s'avère aujourd'hui incontournable dans toute recherche d'emploi. Encore faut-il les maîtriser et les utiliser à bon escient. Cet ouvrage donne tous les conseils nécessaires pour construire une image candidat efficace et répondant aux attentes précises des recruteurs. Le livre est structuré en trois parties portant sur l'image virtuelle, l'image papier et l'image réelle du candidat.

Cote : INS2 123

Réussir ma première recherche d'emploi

CARLIER Fabrice

Paris : STUDYRAMA - 2014 - La première fois 153 p.

La recherche d'emploi passe par une fine connaissance de l'offre, une bonne maîtrise

des outils et des vecteurs ainsi qu'un travail pointu de veille et de préparation. Elle nécessite également une sérieuse organisation et la définition d'une feuille de route opérationnelle.

Cote : INS2 006

Cliquez, vous êtes recruté !

SOUFFI Emmanuelle

Revue - LIAISONS SOCIALES MAGAZINE

N° 151 - Avril 2014 ; pp. 20-23

Un cadre sur deux serait désormais embauché grâce à une offre en ligne. Sites classiques, matchers et autres réseaux sociaux bouleversent les façons de recruter. Candidats et annonceurs tentent de surmonter dans cette débauche d'innovation.

VAE - Orientation

Le bilan de vos compétences

DE SAINTE LORETTE Patrick - GOETZ Corinne

Paris : EYROLLES - 2013 - 164 p.

Ce livre s'adresse aux étudiants ou aux professionnels qui s'interrogent sur leur orientation ou qui pensent à une éventuelle reconversion : il donnera des outils pour cerner la personnalité, évaluer son potentiel de progression et construire un projet professionnel en phase avec le marché du travail.

Cote : ORI2 096

Accompagner la démarche portfolio : du portefeuille de compétences au eportfolio ; de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable

GAUTHIER Philippe-Didier - POLLET Maxime-

Paris : EDITIONS QUI PLUS EST - 2013 - 176 p. - 58 euros (2013)

Objectif :

Accompagner les personnes dans l'élaboration de leur portfolio papier ou numérique.

Contenu :

Cet outil propose :

- une réflexion sur les questions d'orientation et de construction du projet professionnel dans un monde du travail complexe, une économie postmoderne mondialisée, un

monde social connectiviste marqué par l'accélération de la diffusion des flux de savoirs - une démarche de construction et d'usage du portefeuille de compétences, et des formes actuelles des ePortfolios, à l'aide de méthodes et outils issus de la recherche et éprouvés par la pratique

L'ouvrage présente également une réflexion sur les pratiques d'évaluation et ses outils, puis un questionnement critique et éthique sur les perspectives de la démarche elle-même.

Cote : ORI3 051

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

errefom
Basse-Normandie



**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

<http://animation.errefom.fr>

Le site de

L'ANIMATION TERRITORIALE en BASSE-NORMANDIE



un outil de réflexion partagée sur l'emploi et la formation

L'ANIMATION TERRITORIALE en BASSE-NORMANDIE

monde
calendrier
contact

Basse-Normandie

Accueil

Changer de zone ... :

Rubriques

Espace collaboratif

Outils statistiques

Démographie, emploi, formation... : découvrez les spécificités du territoire

Travaux des acteurs locaux

Groupes projets, comptes rendus... : les acteurs locaux échangent sur leurs pratiques

Ressources des acteurs locaux

Supports de présentation, plaquettes de communication... : les acteurs locaux vous informent

Agenda

L'agenda des événements sur votre territoire

Infos locales

Actualités, zoom sur... : les informations locales en direct

Formation professionnelle continue

Formations, organismes... : retrouver l'offre de formation professionnelle continue sur le territoire

Mesures et dispositifs

Retrouver les mesures et dispositifs emploi/formation disponibles sur le territoire

Infos locales

Contact

Réalisation

Partenaires