



Le Point

Dossier : **PRITH**

**Les acteurs bas-normands
se mobilisent pour l'emploi
des personnes en situation
de handicap**

Juillet
51
2015

Sommaire

Point Virgule
N° 51
Juillet 2015

Directeur de la publication
Laurent Laouenan
Rédactrice en chef
Nathalie Riandière la Roche
Rédacteurs
Daniel Bardou,
Malyka Demeautis,
Sandra Dos santos,
Marie-José Lefèvre,
Didier Legallois,
Céline Leroy,
Claire Pizy,
Hélène Rammant,
Nathalie Riandière la Roche.

Maquette/Illustrations/schémas
Nathalie Grember

Crédit photo
Sauf mentions spéciales,
Errefom, Fotolia

Impression



Filiale du groupe
LECAUX - IMPRIMERIE

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
7

Formation

Qualité des actions de formations :
le projet de décret adopté par le
Cnefop
ORMe , une action qui optimise les
capacités d'apprentissage



8
13

Emploi

La Silver Normandie :
une filière et des secteurs innovants
Les groupements d'employeurs
Les chiffres de la création
d'entreprise en Basse-Normandie
en 2014



14
23

Dossier

Les acteurs bas-normands
se mobilisent pour l'emploi
des personnes en situation
de handicap

Illettrisme

24
25

Le projet régional de développement
des compétences de base
des apprentis



Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

26
29



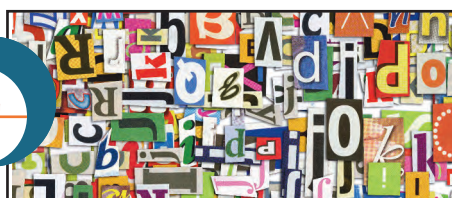
Kiosque régional

30
31



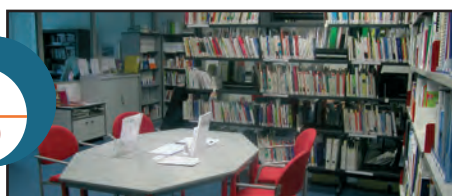
Kiosque nouveautés

32
37



Doc mode d'emploi

38
39



L'insertion professionnelle des personnes handicapées a toujours fait partie intégrante du champ d'intervention de la DIRECCTE de Basse-Normandie. En effet et avec près de 10 000 demandeurs d'emploi handicapés sur notre région soit un poids de 8,9 %, cette population rencontre plus de difficultés à trouver du travail à cause d'autres facteurs comme l'âge, la mobilité ou le manque de formation. Malgré tout, l'ensemble des acteurs se mobilise et la mise en œuvre du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est le fruit de ce travail de partenariat mis en œuvre sur tout le territoire. Ce dossier spécial permettra de mieux appréhender les différents enjeux de l'emploi des personnes handicapées et d'identifier le rôle prépondérant joué par les structures opérationnelles comme Cap Emploi ou le Sameth.



Le projet de décret qualité de la formation invite les organismes de formation à faire évoluer leurs pratiques.

Qualité des actions de formations : le projet de décret adopté par le Cnefop

Le décret qualité relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue vise la mise en œuvre de l'article 8 de la loi du 5 mars 2014 consacré à la "qualité des actions de la formation professionnelle continue".

Ce texte définit les critères permettant aux financeurs de s'assurer de la qualité des actions de formation et prévoit l'établissement par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) d'une liste précisant les labels et certifications qui y sont conformes. Il impose aux principaux financeurs d'actions de formation (Opcv, Régions, Pôle emploi, Agefiph, État) de s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État.

Les sept critères qualité à respecter

Une liste de 7 critères à respecter par les prestataires est définie :

- la capacité du prestataire à identifier des objectifs intelligibles et à adapter son offre au public formé
- la capacité de mettre en place un suivi pédagogique et d'évaluation différenciée
- la cohérence des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mobilisés par le prestataire avec l'objectif de qualification ou de certification
- l'accessibilité aux tiers des informations transparentes sur les activités du prestataire
- la qualité des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle des personnels en charge de la formation
- les modalités de formation continue des personnels en charge de la réalisation des actions
- le recueil et la prise en compte des appréciations des bénéficiaires des formations

Une liste des certifications et labels reconnus

Selon le projet de décret, le Cnefop devra également établir une liste des certifications et des labels qui satisfont à ces critères de qualité. Cette liste sera rendue publique au plus tard le 1^{er} juillet 2016. Ainsi, les certifications ou labels dont les exigences sont conformes aux critères éligibles aux financements « sont inscrits sur une liste constituée au plus tard le 31 décembre 2015 » par le bureau du Cnefop « selon des modalités qu'il détermine ». Cette liste, qui peut être modifiée, est rendue publique par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

Par ailleurs, les financeurs de la formation devront "inscrire sur une liste de référence les prestataires de formation dont ils se sont assurés de la capacité à mettre en œuvre des actions de qualité, soit dans le cadre de leurs procédures internes d'évaluation, soit par la reconnaissance d'une certification ou label".



À ce titre, ils apprécient les critères en rapport avec le type d'action de formation et la fréquence d'intervention du prestataire. Cette liste, éventuellement modifiable, est rendue publique par chacun des financeurs.

Il est exigé de l'ensemble de ces organismes de concourir au développement de la professionnalisation de l'acte d'achat conclu en matière de formation professionnelle continue par les entreprises et les personnes, « en mettant à disposition de celles-ci, ainsi que des organismes de formation, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées ».

Des outils contractuels et réglementaires pour muscler le pouvoir de contrôle des Opca

Le texte prévoit un renforcement de l'arsenal des Opca pour assurer leurs nouvelles missions.

Dans son écriture actuelle, le projet de décret doterait les organismes paritaires d'outils contractuels et réglementaires pour muscler leurs actions face à des prestataires de formation n'assurant pas les conditions de qualité prévues. Un arsenal qui pourrait se traduire par un futur article R6316-8 du Code du Travail décrivant les possibilités, pour les Opca, de cesser la prise en charge d'une action de formation, voire, dans le cas de subrogation, de stopper les paiements à un organisme dont la prestation révélerait des anomalies par rapport au cahier des charges initial. À quoi pourrait s'ajouter la possibilité de visites sur sites plus fréquentes, de réouvertures de dossiers de prises en charge ou de signalements des indécis aux sections régionales de contrôle des Direccte.

Le projet de décret se trouve entre les mains du Conseil d'État. Dernière étape avant sa publication au Journal Officiel, dont la date n'est, pour l'heure, pas encore avancée.

Témoignage de Mme Claire Grivot d'OPCALIA

La Loi « Formation et Démocratie sociale » du 5 mars 2014 responsabilise les Opca sur la qualité des formations qu'ils financent : ils doivent « s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité ». Les Opca interviennent principalement sur 2 types de financements :

1. le financement d'actions de formation qualifiantes (certifications RNCP, CPNE, CQP/CQPI, Inventaire de la CNCP...), via les contrats et périodes de professionnalisation, et le CPF depuis le 1er janvier 2015

2. le financement d'actions d'adaptation au poste de travail ou de développement des compétences, de courte durée et non certifiantes.

Si, dans le premier cas, l'obtention d'une certification peut représenter un gage de qualité, mesurable par exemple grâce au taux de réussite aux examens et/ou aux évaluations finales, la mesure de la qualité d'une action de formation est beaucoup plus délicate lorsque celle-ci n'est pas sanctionnée par un titre, un diplôme ou une certification professionnelle.

Aussi, les 7 critères du projet de « décret qualité » qui a été validé par le CREFOP constituent le cadre de référence des processus qui vont permettre de structurer plus encore les partenariats OPCA / OF.

Opcalia a d'ores et déjà intégré la plupart des critères du « décret qualité » dans les processus qu'il met en œuvre, notamment pour assurer la sélection des organismes de formation pour l'élaboration des programmes d'actions collectives de formation.

Destinés à répondre aux besoins en formation du plus grand nombre d'entreprises au sein des principaux bassins d'emploi, ces programmes comptent principalement des actions d'adaptation au poste de travail et de développement des compétences, non certifiantes pour la plupart. Ces programmes sont élaborés sur appels à propositions auprès des organismes de formation régionaux, et mis à jour chaque année en fonction des besoins détectés auprès des entreprises. Enfin, ils rencontrent un succès grandissant, qui devrait s'amplifier dans les années à venir, compte tenu de l'accélération des mutations auxquelles les entreprises sont confrontées.

En effet, l'achat de formation n'est pas une tâche aisée pour une TPE/PME. Aussi, et avec les programmes d'actions de formation collectives, l'objectif premier pour Opcalia était de structurer l'offre de formation régionale pour développer l'accès à la formation des salariés. Aujourd'hui, et dans l'esprit de la Loi du 5 Mars 2014, le « référencement » qui est ainsi réalisé doit aller au-delà et contribuer à assurer une meilleure adéquation de la formation aux besoins des salariés et des entreprises, en offrant des garanties de bonne fin, au meilleur coût.

C'est également dans le cadre de l'application du « décret qualité » qu'Opcalia a entrepris de renforcer l'accompagnement qu'il assure aux organismes de formation

- information sur les enjeux de la réforme (réunions spécifiques pour les organismes de formation, news letters, mise à disposition d'outils et de supports, ...)
- sensibilisation sur la qualité et les différentes normes accessibles aux organismes de formation, en partenariat avec les organismes certificateurs (OPQF, AFNOR...)
- accompagnement des organismes de formation dans leurs propres démarches de professionnalisation (financement de parcours de formation, ...)
- incitation des organismes de formation à s'inscrire dans des démarches qualité (financement de parcours de formations...)
- aide au choix d'une certification qualité (diagnostic visant à identifier et consolider le projet de développement de chaque organisme de formation...).

Du côté des entreprises, et au-delà du développement d'une ingénierie spécifique pour assurer leur accompagnement sur la prise en compte des « critères qualité », Opcalia va mettre l'accent sur le recueil et l'analyse des besoins, ainsi que sur l'évaluation.



ORMe, une action qui optimise les capacités d'apprentissage

Depuis 2013, AFPA Transitions propose, en Basse-Normandie, une formation destinée à développer, entre autres, les capacités d'apprentissage : ORMe (« Optimiser ses Ressources Mentales ») s'appuie sur des méthodes de mémorisation et d'entraînement mental. Elle s'adresse à tous publics en situation de changement.

Toute personne peut présenter, face à une situation de transition, de changement professionnel et/ou d'apprentissage, des craintes et des questionnements quant à sa capacité d'adaptation. Effectivement, changer de poste, de mission, accéder à un emploi ou une formation (nouvelles consignes, nouveaux savoirs, nouvel environnement), préparer un concours, nécessite la mobilisation des mécanismes d'apprentissage et de mémorisation.

L'action ORMe s'inscrit dans ce contexte. Elle met en œuvre une méthode et des outils innovants et adaptables qui s'appuient sur les travaux menés par les neurosciences concernant les effets de l'entraînement mental. Elle vise à rendre les transitions plus faciles et efficaces. La méthode ORMe a été mise en place depuis une dizaine d'années, par Pierre Bourges, Psychologue du travail à AFPA Transitions de Poitiers, et transmise à une cinquantaine de consultants AFPA Transitions sur la France entière dont 5 consultants en Normandie.

C'est une action accessible à tout public, quel que soit ses aptitudes et son niveau d'étude.

Quelles finalités ?

Cette formation d'une durée modulable à partir d'un socle de 2 jours poursuit plusieurs objectifs :

- Interroger ses préjugés autour de ses ressources personnelles
- Prendre conscience de ses capacités de progression et de changement
- Développer et objectiver ses capacités d'apprentissage
- Renforcer ses capacités de concentration
- Gérer ses émotions
- Reconsidérer l'image et la représentation de soi et reprendre confiance
- Optimiser ses ressources et mettre en place une stratégie de réussite

De quoi s'agit-il ?

Au travers d'exercices ludiques et participatifs, les participants sont amenés à mieux comprendre les mécanismes de la mémoire, prendre conscience de leurs ressources et de leurs capacités à se concentrer et à gagner en performance.

Les exercices de mémorisation, d'entraînement mental : concentration et de gestion du stress permettent d'adopter une posture favorisant la prise de recul afin de gagner en efficacité. La capacité de concentration conditionne en effet la réussite de nombreux apprentissages et intervient plus largement dans la capacité de la personne à gérer des situations qui peuvent lui sembler difficiles (entretien, examen, conflit, métiers à risques).

Concernant la mémoire, il existe des procédés très puissants, mnémotechniques, qui permettent notamment d'apprendre des cours et d'en mémoriser le contenu

sur le long terme. « La journée à rebours » est par exemple un exercice de « musculation » de la mémoire et de la concentration. Il s'agit simplement, sur un temps court de 2 ou 3 minutes, de se repasser dans la tête sa journée à l'envers. Une pratique régulière montre des résultats très efficaces sur la précision des souvenirs, tels des images qui gagnent progressivement en qualité. Ce travail sur les connexions inter-neuronales améliore la qualité des « autoroutes » d'accès à l'information dans notre cerveau.

Les exercices proposés sont autant d'outils concrets que les participants s'approprient pour une utilisation possible au quotidien.

Applications bas-normandes...

Les champs d'application sont multiples et cette formation ORMe peut être mobilisée auprès d'un public très diversifié. En Basse-Normandie, elle est proposée

à certains stagiaires en pré-qualification afin de leur permettre d'appréhender l'entrée en formation qualifiante plus sereinement. AFPA Transitions, dans le cadre d'appels à projets du PLIE de Caen, intervient également auprès d'un public qui présente des difficultés d'adaptation liées à son histoire de vie ainsi qu'à son vécu scolaire. La méthode fait particulièrement ses preuves auprès de personnes chez qui on repère une mésestime de soi, de ses capacités à apprendre, pouvant aller jusqu'à un rejet de toute situation d'apprentissage.

Cette action a également été menée auprès des salariés du Fongecif Haute et Basse-Normandie dans le cadre d'une première étape s'inscrivant dans une dynamique de changement. Dans le cadre du marché Direccte, cette action a aussi été intégrée à une prestation à destination d'un public sénior cadre en recherche d'emploi sur les bassins de Vire, Bayeux, Lisieux et Honfleur.

Dans le cadre de l'expérimentation « Dynamique Alternance » qui s'adresse aux

jeunes visant un projet en alternance et portée par la Mission locale de Caen la mer, 2 jours d'ORMe ont également été proposés.

AFPA Transitions mène par ailleurs des actions ORMe sur le plan national, notamment avec la Banque postale, la SNCF, l'AFDAS, Michelin, Parc Astérix, Mer de Sable...

Les retours sont très satisfaisants quel que soit le public.

Dans des situations très diverses, auprès de publics de tous types, ORMe amène les participants à se rassurer sur leurs possibilités d'apprendre et donc d'intégrer de nouvelles informations dans le cadre d'actions de formation ou de situations nouvelles de travail. Elle agit ainsi sur l'appétence et la motivation à apprendre, à se former et plus largement à affronter avec moins de stress ces situations nouvelles. Elle renforce ainsi l'estime de soi et la confiance en ses ressources mobilisables. Elle peut contribuer également à sécuriser les parcours professionnels des participants en situation de changement.





La Silver Normandie : une filière et des secteurs innovants



La Basse-Normandie, première Silver région inaugurée en France, en janvier 2014, figure parmi les 7 régions françaises les plus attractives pour les seniors. La région s'engage dans le développement de cette filière porteuse d'emplois.

Officiellement lancée en avril 2013, la Silver économie touche tous les secteurs d'activité et souhaite apporter des solutions, des produits et des services aux personnes âgées, aux aidants professionnels et familiaux. Les acteurs socio-économiques de la Silver économie et les organismes de formation se mobilisent pour le « bien vieillir made in Normandie ».

En France, on dénombre aujourd'hui 15 millions de personnes âgées de 60 ans et plus. Elles seront 20 millions en 2030. La Basse-Normandie se place au 5^{ème} rang des régions en nombre de personnes âgées de plus de 60 ans.

Quelle organisation pour la Silver économie en région ?

La Basse-Normandie a été labellisée première Silver région de France en janvier 2014. La Région a mandaté la Miriade pour coordonner la mission et fédérer les acteurs. Un comité régional de filière Silver Normandie s'est mis en place autour des différents acteurs concernés.



Le comité régional a pour mission d'adapter les actions du contrat de filière national aux spécificités bas-normandes, en fonction des besoins des populations, des orientations des collectivités territoriales, des particularités du tissu économique local. Son rôle est de donner les grands axes de développement de la filière sur le territoire, de coordonner les actions des partenaires et de faire émerger des projets. La Silver Normandie est prioritairement axée sur le bien vieillir chez soi des seniors actifs et fragiles.

Après l'installation du comité régional de filière, six groupes de travail ont été constitués autour des thématiques suivantes : la E-santé, l'habitat et la domotique, les services à la personne, l'agroalimentaire et la nutrition, la mobilité et le tourisme.

Les objectifs de ces groupes sont d'une part de faire un état des lieux et de dégager les besoins et les difficultés et d'autre part de favoriser l'émergence de projets innovants.

Contact : Alexia LEMOINE - Directrice adjointe et Elisa TOFONI - conseillère Innovation non technologique à la Miriade, Mission régionale pour l'innovation et l'action de développement économique, en charge de la coordination du collectif Silver Normandie.

Focus sur la journée Silver Normandie

Cette première journée aura lieu au deuxième semestre 2015 à l'Auditorium de la Miriade à Colombelles. La matinée sera consacrée à des conférences et des tables rondes en présence des autres Silver Régions. L'après-midi fera place aux rendez-vous BtoB entre acteurs de la filière pour favoriser l'émergence de nouveaux projets et partenariats. Cette journée sera l'occasion du lancement de l'appel à manifestation d'intérêt régional Silver économie.

Pour aller plus loin

<http://silver-normandie.fr/>
<http://miriade-innovation.fr/>

Trois questions à :



Carole
EDON-LAMBALLE
responsable pédagogique CFA IRSAP

En quoi la Silver économie est-elle un enjeu important pour la société ?

La Silver économie est l'économie au service des personnes âgées. L'enjeu est crucial : il s'agit de permettre et d'encourager les innovations qui vont accompagner l'avancée en âge de notre société et faire reculer la perte d'autonomie. En complément de l'accompagnement humain (aidants, proches, etc.), les équipements technologiques et la domotique peuvent renforcer l'autonomie des personnes âgées à domicile, à travers la centralisation de certains équipements selon le profil des seniors (handicap, perte d'autonomie...).

Quelle est la place de la formation dans ce secteur en pleine émergence ?

Les professionnels du secteur des services à la personne, intervenants à domicile, responsables de structures, doivent être sensibilisés et formés aux technologies favorables au maintien à domicile pour apporter une aide nouvelle aux bénéficiaires de leurs services.

C'est dans cette optique que le CFA IRSAP a mis en œuvre des modules de formation centrés sur ces « gérontechnologies », au profit de jeunes en formation par apprentissage (Mention complémentaire Aide à Domicile) ou autre alternance (Assistant de vie aux familles) ou

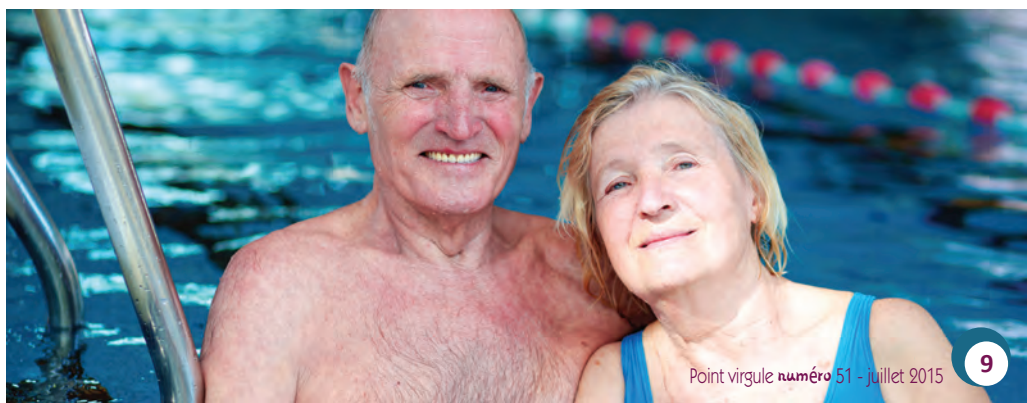
pour des salariés (intervenants à domicile ou personnel encadrant) dans le cadre des dispositifs de formation tout au long de la vie.

Quels sont les objectifs des formations de l'IRSAP ?

Ces formations se déroulent au sein de la Maison Domotique d'application Pédagogique située sur le site du CFA, à St Patern. Ces formations ont pour objectifs :

- d'identifier quelles sont les réponses apportées par les nouvelles technologies aux besoins de la personne en perte d'autonomie
- d'appréhender les aménagements possibles du domicile pour le maintien à domicile, en allant du plus simple au plus « high-tech ».

Il est important que les professionnels de l'aide à domicile aient connaissance de ce nouvel environnement « technologique » possible pour le Senior pour initier et accompagner, si besoin est, des aménagements du logement lorsque l'évolution de la situation de la personne le requiert. Ces nouvelles technologies permettent aussi de « repenser » le métier d'aide à domicile en y intégrant une maîtrise des outils domotiques ou de téléassistance pouvant être présents dans le logement de la personne aidée. Ces outils apportent sécurité, bien-être, confort, lien social à la personne âgée. Ils sont aussi souvent la possibilité de meilleures conditions de travail pour l'intervenant : celui-ci peut se voir libéré de certaines tâches par le recours à des aides techniques et ainsi réorienter ce temps vers d'autres activités, comme celles dirigées vers la communication avec la personne et/ou son bien-être.





Qu'est qu'un groupement d'employeurs ?

Un groupement d'employeurs est le plus souvent une « association loi 1901 » (il peut également se constituer sous la forme d'une société coopérative) dont l'objet principal consiste à recruter des salariés pour les mettre à disposition de ses adhérents. Depuis 2005, le GE peut également aider ou conseiller ses adhérents en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Les groupements d'employeurs

Le Groupement d'Employeurs apporte une réponse aux employeurs qui ne peuvent pas à eux seuls supporter la charge d'un emploi permanent : soit parce qu'ils n'ont pas les moyens financiers ou la visibilité pour recruter un CDI temps complet, soit parce qu'ils n'ont pas la charge de travail suffisante pour occuper un salarié à plein temps. Toute personne physique ou morale qui entre dans le champ d'application d'une convention collective, quelle que soit son activité (libérale, commerciale, industrielle ou agricole) et son statut juridique, peut adhérer à un groupement d'employeurs. Deux métiers ne peuvent cependant pas être mutualisés au sein d'un GE : comptable et avocat.

Bref historique

1985 : Création des groupements d'employeurs dans le monde agricole
Souhait de légaliser des pratiques largement répandues dans le milieu agricole : le partage de personnels et de matériels entre exploitants voisins.

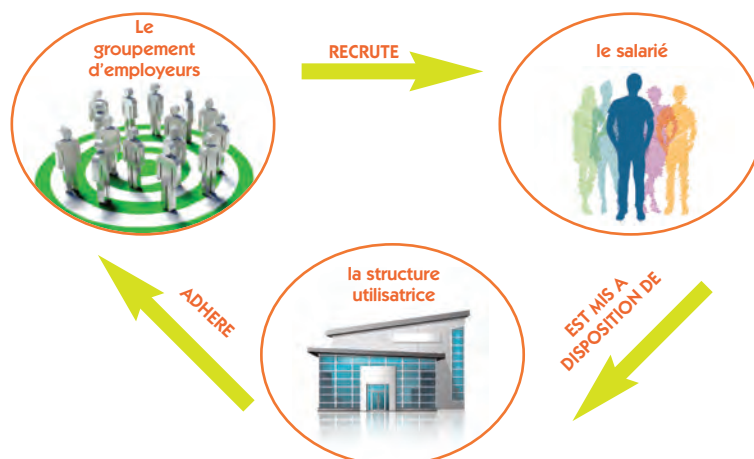
Volonté de permettre aux petites et moyennes entreprises ne pouvant recruter du personnel à temps plein, de mutualiser leurs moyens afin de favoriser la création d'emplois pérennes.

1993 : Ouverture et développement des groupements d'employeurs dans tous les autres secteurs d'activités : industrie, services, commerce, artisanat, professions libérales, associations.

2005 : Ouverture du dispositif aux collectivités territoriales (sous conditions).

Fonctionnement

Le groupement d'employeurs emploie et rémunère les salariés, assure la gestion sociale des salariés (déclaration d'embauche, visite médicale, émission des bulletins de salaire, document de prévention des risques...) et la gestion de l'organisation du travail (plannings, fiche de mission, ...). Le GE peut également accompagner ses adhérents en matière de gestion des ressources humaines (formation professionnelle, recrutements). De son côté, « l'utilisateur » (qui peut être une entreprise, une association, une collectivité, une personne physique...) adhère durablement au groupement, règle sa cotisation annuelle, accepte la clause de responsabilité solidaire et est facturé par le groupement pour les mises à disposition des salariés.



Typologie

Aujourd'hui, il existe trois types de Groupements d'Employeurs :

- Les Groupements d'Employeurs Agricoles et ruraux* englobent : les GE agricoles traditionnels, les GE agricoles départementaux et le GE à vocation de service de remplacement appelés aussi « les services de remplacement ».
- Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) : Les GEIQ regroupent des entreprises qui pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel de personnes en difficultés d'accès à l'emploi. Le GEIQ a pour objet de former et de qualifier des demandeurs d'emplois (jeunes sans qualification, bénéficiaires de minima sociaux, chômeurs de longue durée) en les mettant à disposition des structures adhérentes, l'objectif étant que ces demandeurs d'emplois soient embauchés par une entreprise adhérente au terme de leur parcours.
- Les Groupements d'Employeurs « classiques ».

Chacun de ces GE peut être composé d'employeurs d'un même secteur d'activité (ce sont des GE monosectoriels), ou d'employeurs de secteurs différents (GE multisectoriels).

Les groupements d'employeurs en Basse-Normandie

Environ 150 groupements d'employeurs sont recensés en région* dont 87% relèvent de l'agriculture.

- pour 2013, la MSA** recense 130 groupements d'employeurs agricoles en Basse-Normandie (plus de 3.800 en France) représentant 22.100 salariés en équivalent temps plein, plus

d'un million d'heures de travail et une masse salariale de 5,3 millions d'euros.

- Deux GEIQ sont implantés sur le territoire bas-normand (140 en France en 2014) :

- Né en 2001 à Rouen, sous la dénomination du GEIQ Propreté Haut Normand, le GEIQ Propreté Normandie porte ce nom depuis l'ouverture de son agence à Caen en 2010.

- Implanté depuis 2009 à Alençon, le GEIQ BTP 61 regroupe 46 adhérents autour du bâtiment, des travaux publics et d'activités connexes.

Sur l'ensemble de la Normandie (Haute et Basse) ils existent ainsi 3 GEIQ avec six antennes (soit 9 lieux d'implantation) : en 2013, ils représentaient 162 entreprises adhérentes, plus de 200 salariés (ETP) mis à disposition et 260.000 heures de mises à disposition.**

- Deux groupements d'employeurs, multisectoriels, sont identifiés dans le champ économique (hors agriculture) :

- PROGRESSIS regroupe 70 entreprises sur trois départements (Calvados, Orne, Eure) et emploie 40 salariés dont 65% de CDI.

- Le GECO Manche (Groupement d'employeurs coopératif) compte à ce jour 33 salariés (20 ETP) et 62 entreprises adhérentes, issues de secteurs d'activité divers.

- D'autres secteurs sont également représentés notamment le champ du sport, de l'animation et de l'éducation populaire (avec moins de 10 groupements d'employeurs en région).

* Observatoire régional de l'ESS / CRESS Basse-Normandie, d'après Insee SIRENE 2014
** « L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs agricoles en 2013 », Novembre 2014, MSA
Direction des Etudes, des Répertoires et des Statistiques
*** Données année 2013
Fédération Française des GEIQ





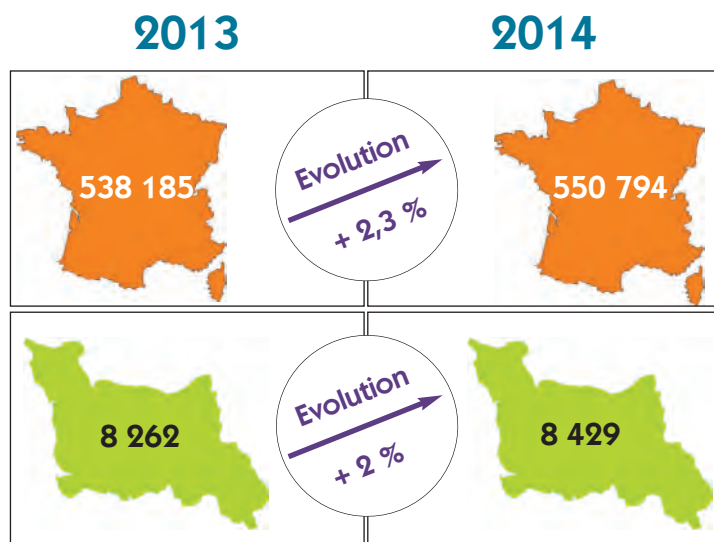
Les chiffres de la création d'entreprise en Basse-Normandie en 2014

Avec 550 794 nouvelles entreprises recensées de janvier à décembre 2014, la France connaît une hausse de 2 % du nombre de créations entre 2013 et 2014.

En Basse-Normandie, le nombre de créations d'entreprise est de 8 429 soit une progression de 2 % par rapport à 2013.

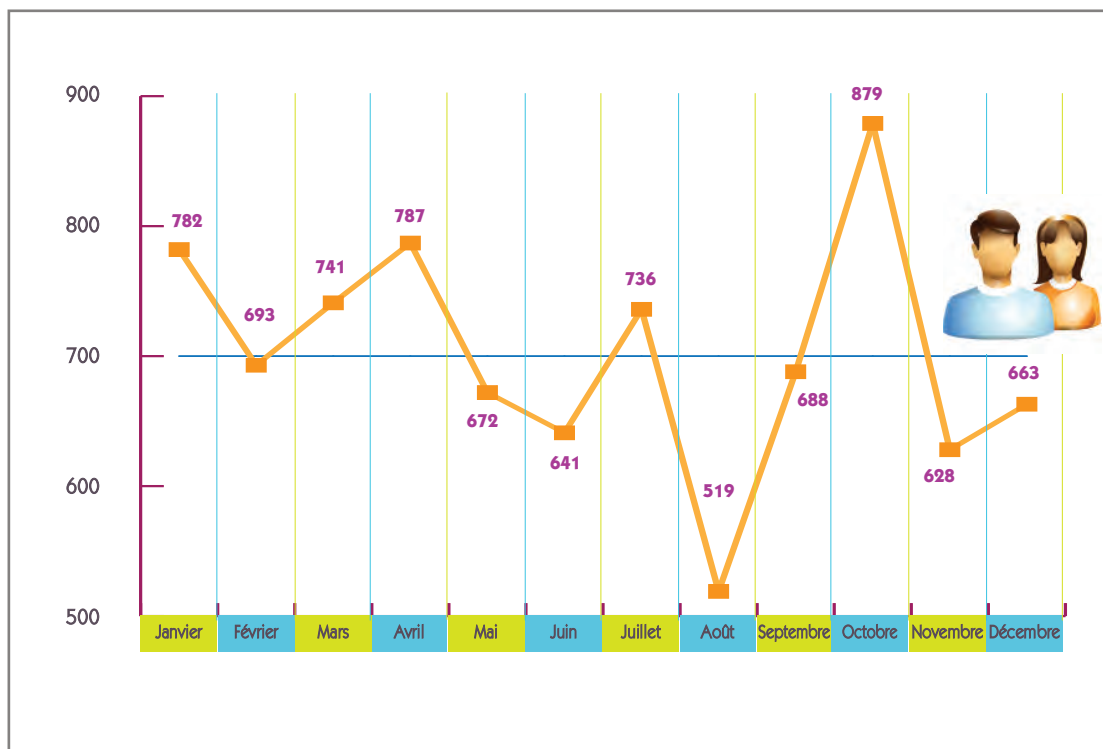
L'évolution du nombre de créations d'entreprise entre 2013 et 2014 en France et en Basse-Normandie

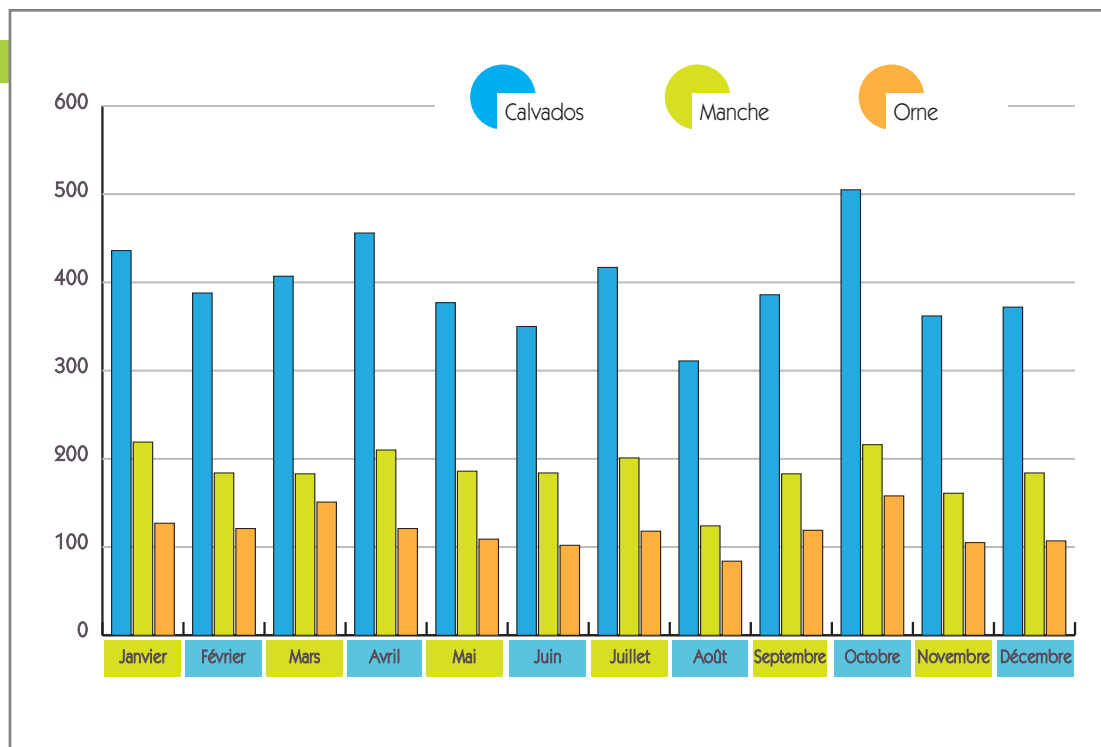
Sur l'ensemble de l'année 2014, en France, 550 794 créations d'entreprise ont été recensées. Ce nombre est supérieur à celui observé en 2013 (+ 2,3 %). En Basse-Normandie, le nombre de créations d'entreprise a lui aussi augmenté à hauteur de 2 %. Les créations d'entreprise hors auto-entrepreneurs sont au nombre de 4 153 (+ 1.90 %) et les auto-entreprises représentent 4 290 soit 2 unités de plus par rapport à 2013. Au niveau national, 283 444 auto-entreprises ont été recensées, soit 51 % des nouvelles entreprises de l'année (+ 3 % par rapport à 2013). Les sociétés ont vu leur nombre augmenter de 4 %. En revanche, il baisse pour les autres formes d'entreprises individuelles (- 2,7 %)



Le nombre de créations d'entreprise en Basse-Normandie, mois par mois, pour l'année 2014

En 2014, la Basse-Normandie a enregistré 8 429 créations d'entreprise soit une moyenne de 702 entreprises créées par mois.





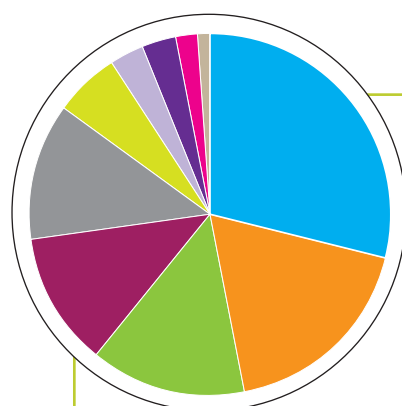
L'évolution du nombre de créations d'entreprise par département en 2014

Le nombre de nouvelles entreprises créées, sur l'année 2014, par département est le suivant :

- Calvados :
4 767 (+ 2,6 %)

- Manche :
2 235 (+ 1 %)

- Orne :
1 427 (+ 1,6 %)



La création d'entreprise par secteur d'activité en Basse-Normandie en 2014

Commerce, hébergement
restauration : 29%

Activités spécialisées,
scientifiques et techniques et activités de service administratifs et de soutien : 18%

Construction : 4%

Administration publique,
enseignement, santé et action sociale : 14%

Autres activités de services : 12%

Industrie : 6%

Information, communication : 3%

Activités financières et d'assurance : 3%

Activités immobilières : 2%

Transport et entreposage : 1%

La création d'entreprise par statut en Basse-Normandie en 2014

Auto-entreprises : 51%

Sociétés : 25%

Entreprises individuelles hors auto-entreprises : 24%

En 2014, le taux d'immatriculations sous forme d'entreprise individuelle et sociétale est quasi identique à celui de 2013. Le régime d'auto-entrepreneur reste choisi par une majorité de créateurs et se stabilise après l'engouement des premières années (- 1 point en 2014).

Quelques chiffres à retenir pour l'année 2014 au niveau national

- 29,2 % des auto-entrepreneurs ont un âge compris entre 30 et 39 ans ; cette proportion est de 30,3 % pour les autres entrepreneurs individuels.

- La grande majorité des nouvelles entreprises n'emploient pas de salarié à leur création : seules 5 % sont employeuses ; hors auto-entrepreneurs, elles sont 10 %

- 38 % des entreprises individuelles sont créées par des femmes alors que, dix ans plus tôt, cette part atteignait seulement 33 %. En moyenne, celles-ci sont très légèrement plus jeunes que les hommes. Pour la Basse-Normandie, l'âge moyen est de 35,4 ans dans l'Orne, 38,4 ans dans le Calvados et 40,8 ans dans la Manche.

Les acteurs bas-normands se mobilisent pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Le Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) a pour objet d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. En Basse-Normandie, le plan d'action rassemble de nombreux acteurs.

Situation de la demande d'emploi des personnes handicapées en Basse-Normandie

Plus de 10 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont inscrits dans la région soit une progression de 8,9% en un an (évolution variant de +6,1% dans l'Orne à +10,8% dans la Manche). Les DEBOE présentent des difficultés d'insertion dans l'emploi avec une forte proportion de 50 ans et plus (44% contre 22% pour le tout public) et de chômeurs de longue durée (56% contre 42% pour tout public).

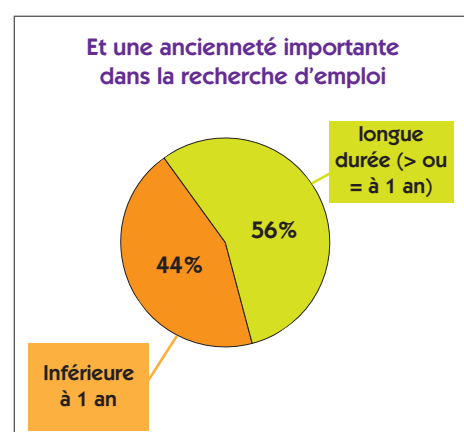
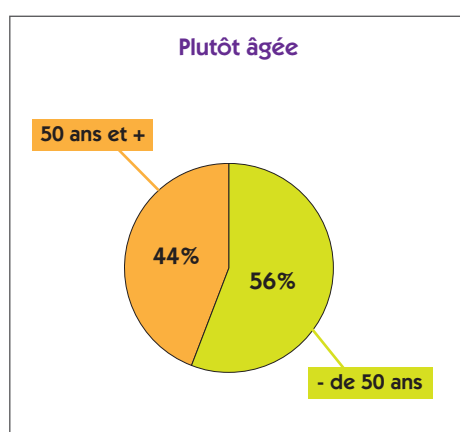
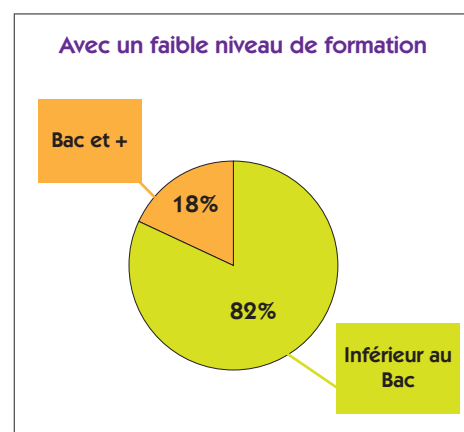
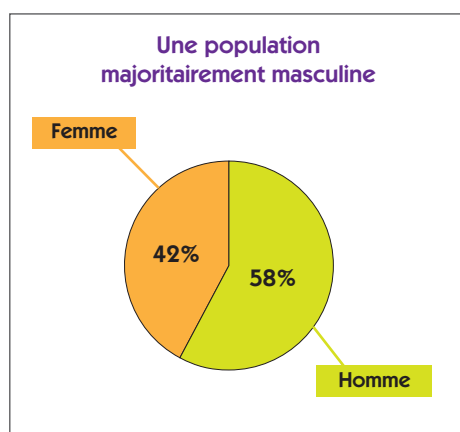
L'insertion professionnelle des personnes handicapées a toujours fait partie intégrante du champ d'intervention de la Direccte de Basse-Normandie.

En effet et avec près de 10 000 demandeurs d'emploi handicapés sur notre région soit un poids de 8,9 %, cette population rencontre plus de difficultés à trouver du travail à cause d'autres facteurs comme l'âge, la mobilité ou le manque de formation.

Malgré tout, l'ensemble des acteurs se mobilise et la mise en œuvre du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est le fruit de ce travail de partenariat mis en œuvre sur tout le territoire.

Ce dossier spécial permettra de mieux appréhender les différents enjeux de l'emploi des personnes handicapées et d'identifier le rôle prépondérant joué par les structures opérationnelles comme Cap Emploi ou le Sameth.

Jean François DUTERTRE
Dirrecte Basse-Normandie





Zoom sur la "loi handicap" de 2005

La loi du 10 juillet 1987 est complétée par celle du 11 février 2005, portant sur "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées". Cette "loi handicap" instaure notamment un principe de "compensation" qui permet aux travailleurs handicapés d'être sur un pied d'égalité sur le marché du travail, de même qu'une fois en poste. La compensation passe aussi bien par des adaptations techniques du poste (amélioration des accès, changements de machine ou d'outillage...), que par la formation, l'accompagnement ou encore l'aménagement des horaires. La loi renforce également l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés et augmente le montant de la contribution annuelle à l'Agefiph en cas de non-respect du quota de 6% de travailleurs handicapés. Elle crée les MDPH, Maisons Départementales des Personnes Handicapées. Elle étend au secteur public le principe de contribution et crée le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP).

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Basse Normandie - PRITH

Conclu pour la période 2013 – 2018, le PRITH de Basse-Normandie, piloté par la Direccte et ses partenaires (Conseil Régional, Agefiph, Pôle Emploi, Fiphfp, Ars) rassemble également les différents acteurs intervenant sur le champ de l'emploi et de la formation : Cap Emploi, Sameth, service de médecine du travail, service de santé au travail, Mdph, associations intermédiaires,

Acif, centres de formation, Alfah, syndicats de salariés, syndicats patronaux...

Le PRITH a pour objectif de compléter l'existant pour les services apportés aux personnes en situation de handicap (PH) au niveau régional essentiellement sur les axes suivants :

- Accès et maintien dans l'emploi
- Accès à la formation
- Publics les plus éloignés de l'emploi
- Communiquer et informer le réseau.

Afin d'atteindre cet objectif, des groupes de travail ont été constitués par axes et sont animés par des chefs de file de la Direccte, du Conseil Régional et de l'Agefiph. Ils réunissent des professionnels de l'insertion professionnelle, des services de santé au travail et de la formation qui interviennent à des degrés différents dans le champ du handicap pour confronter leurs expériences dans les territoires, échanger sur les actions qu'ils mènent et proposer par exemple un élargissement de ces actions à l'ensemble des territoires lorsqu'elles s'avèrent fructueuses.

70 professionnels de l'insertion professionnelle, des services de santé au travail, de la formation interviennent dans les groupes de travail. Le principe de ces groupes qui se réunissent 5 à 6 fois dans l'année, est d'échanger sur les pratiques des professionnels dans les territoires, de transposer et d'adapter des pratiques à d'autres territoires. Nous pouvons ainsi évoquer à titre d'exemple, la sensibilisation au Handicap des médecins généralistes par le Sameth 50, la Carsat et les services de santé au travail dans la Manche en 2013/2014, qui va maintenant être réalisé par le Sameth 61 et la Carsat dans le département de l'Orne en lien avec l'Urml de Basse-Normandie.

La dimension collective et multi-partenaire au sein de ces groupes de travail est importante, car elle permet à chaque acteur d'évoquer les actions concrètes mises en place mais également d'évoquer les difficultés parfois rencontrées car l'approche du handicap est différente en fonction de son champ d'intervention et de la culture de son organisation. Le fait d'être dans des groupes de travail multi-partenaires permet de comprendre l'environnement des différents acteurs et de trouver des réponses en échangeant davantage entre organisations pour trouver des modalités pratiques apportant un meilleur service aux PH.

Par exemple, la mise en place du PRITH permet aussi de rapprocher des organisations qui œuvrent à la sensibilisation des employeurs pour faciliter l'embauche des PH. Depuis début 2015, une action concertée entre les Cap Emploi, Pôle Emploi, Alther, le Fiphfp au sein de chaque département a pour but d'organiser au plus près des employeurs, une sensibilisation et de leur proposer des solutions adaptées par rapport au recrutement d'une PH.

L'objectif du PRITH est bien de proposer des réponses concrètes et concertées au niveau régional en terme de formation, d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi destinées aux PH.

Le Crefop (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) présidé par la Direccte assure la gouvernance du PRITH bas-normand. Un bilan annuel rendant compte des activités est produit chaque année.



Les 4 axes du PRITH et les actions :

Axe 1 - Accès et maintien dans l'emploi

Action 1 : Renforcer l'animation régionale du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle

- Améliorer la lisibilité et la qualité du site Bien au travail, Bien dans ma vie
- Poursuivre l'information des médecins généralistes à propos du handicap
- Développer la phase prévention pour éviter l'incapacité au poste
- Améliorer, faciliter l'utilisation du CRPE* au niveau régional

Action 2 : Développer les réseaux d'employeurs (clubs, réseaux de référents)

- Recenser l'offre de services des EA et ESAT
- Promouvoir l'Article 15 du code des marchés publics
- Promouvoir l'atteinte des 6% des PH auprès des employeurs bas normands
- Identifier les employeurs ayant signé un accord national

Action 3 : Pacte territorial pour l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés dans les fonctions publiques

- Diagnostiquer et observer
- Accompagner les employeurs publics
- Maintenir dans l'emploi les agents handicapés
- Communiquer et sensibiliser

Axe 2 – Accès à la formation

Action 1 : Développer l'accès à l'alternance des personnes en situation de handicap

- Poursuivre l'expérimentation des formations préparatoire opérationnelle à l'emploi pré alternance
- Expérimenter des actions visant à prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage

Action 2 : Développer les partenariats s'appuyant sur les dispositifs de droit commun

- Parcours réussite vers la qualification : mise en place d'une expérimentation dans le cadre d'un accompagnement transversal permettant d'identifier et de palier à des aléas pouvant parasiter la formation des stagiaires
- Améliorer l'accessibilité matérielle et pédagogique des PH en formation
- Travailler à la complémentarité de l'offre de formation des dispositifs de droits communs et l'offre spécifique du Crp de l'Adapt

Une prospection partagée

Cap Emploi et Pôle Emploi travaillent en étroite partenariat régi par une convention territoriale.

Cette co-traitance concerne l'accueil des DEBOE (demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'embauche) mais pas seulement.

Cap Emploi et Pôle Emploi Calvados conviennent aussi de mener des opérations en faveur de l'embauche des DEBOE.

Pour ce faire, deux opérations seront menées courant 2015.

Un premier plan de prospection vise les structures publiques (Fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). Le Fiphfp et les centres de gestion s'associent pleinement au plan d'action : il s'agit pour les 4 structures de contacter les employeurs publics de plus de 300 agents ainsi que les 40 employeurs les plus éloignés du quota des 6% de TH au sein de leur effectif.

Une deuxième opération a trait aux employeurs privés. Sous l'égide de la Direccte, dans le cadre du Programme Développement du Réseau Entreprises, Cap Emploi, Alther (Partenaire Services de l'Agefiph pour les entreprises), l'Agefiph et Pôle Emploi 14 se sont concertés et ont sélectionné les employeurs loin de leur cible en termes d'embauche de BOE.

Les entreprises ont été réparties en fonction des contacts établis par les différents partenaires jusqu'à ce jour. C'est ainsi que les entreprises les plus lourdement contributrices à l'Agefiph vont être visitées par l'un des opérateurs associés à ce plan d'action dans les prochaines semaines.



Axe 3 – Publics les plus éloignés de l'emploi

Action : Développer l'accès des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi aux structures et dispositifs de la politique de l'emploi

- Atteindre l'objectif des 10% des PH en Atelier Chantier d'Insertion (Aci)
- Accompagner les Aci à mettre en

place une RQTH pour les PH lorsque cela s'avère nécessaire

- Identifier les employeurs pouvant embaucher des PH dans le cadre des Contrats de Génération
- Faciliter le recrutement des PH dans le cadre des recrutements en CAE* au sein de l'Education Nationale
- Améliorer la prise en charge financière des PH en CAE
- Proposer à une action à destination des jeunes PH

Axe 4 – Communiquer et informer le réseau

Action : Communiquer, informer le réseau des acteurs de l'insertion

- Informer à propos du Handicap en s'appuyant sur les sites internet existants
- Communiquer sur les actions du PRITH en direction des PH



ZOOM sur...

« Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées »

L'Agefiph (Association de Gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Depuis plus de 25 ans l'Agefiph construit son action et favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, au moyen des contributions des entreprises de plus de 20 salariés qui comptent moins de 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. L'Agefiph est un organisme dont le budget est approuvé par le ministre chargé de l'emploi. Elle conclut une convention avec l'Etat renouvelée tous les trois ans. Elle assure une mission de service public.

Complémentaire aux politiques et dispositifs de droit commun, dans le cadre de la politique et de la stratégie définies par son Conseil d'administration, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- La mise à disposition d'une offre d'intervention composée de services, de prestations, et d'aides destinées aux employeurs et aux personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets sur différents domaines (conseil, accompagnement, formation, insertion, compensation du handicap, maintien dans l'emploi,...)
- Des conventions et accords de partenariat nationaux et régionaux avec les institutions en charge de l'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés pour mobiliser les dispositifs de droit commun en faveur des personnes handicapées et rechercher des articulations efficaces.

Depuis 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'Etat, des compétences d'administration publiques :

- La gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).
- Le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

En 2013, l'Etat a également transféré à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr



**Questions à
Guillaume L'Huillier,**
Délégué
Interrégional Fiphfp



Quelles sont les missions du Fiphfp ?

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été créé en vertu de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et instauré par le décret du 3 mai 2006. Le Fiphfp endosse la mission d'accompagner les employeurs des trois fonctions publiques dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des agents en situation de handicap, sur l'ensemble du territoire national.

Comment est organisé le Fiphfp ?

Le Fiphfp est administré par un Comité national et est composé de 20 membres issus des 3 Fonctions publiques, de représentants du personnel et de membres d'associations.

Son action se décline sur l'ensemble du territoire, via un comité local dans les 26 régions, présidé par le préfet, qui permet de déployer ses interventions au plus près du terrain.

Et votre action en Basse-Normandie ?

Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés dans les 3 fonctions publiques en région Basse-Normandie était de 5.56 % en 2014 :

- Fonction publique territoriale : 5.96%
- Fonction publique hospitalière : 5.31%
- Fonction publique d'Etat : 3.36%

Dès lors la redistribution du Fiphfp s'effectue sous 2 formes :

- Au cours de l'année 2014, 257 aides individuels par le biais de la plateforme ont été attribuées aux employeurs, pour un montant de 410 688 €
- Et les financements relatifs aux conventions employeurs se sont élevés à 832 378 € en 2014. Ces conventions permettent ainsi à des employeurs publics de mettre en œuvre une véritable politique handicap et emploi (aides liées au recrutement d'apprentis, bilans de compétences, aménagement des postes de travail...) sur trois ans.

Comment s'établit le partenariat avec les autres acteurs et notamment l'Agefiph ?

Sur la région Normandie, les relations avec l'Agefiph sont étroites et plus opérationnellement, nos financements communs des Cap emploi et des Sameth notamment nous obligent à une véritable politique concertée aux bénéfices des employeurs qu'ils soient privés ou publics mais également pour l'ensemble des demandeurs d'emploi de notre région.

La formation des personnes handicapées

La formation par alternance

En cohérence avec les objectifs définis par l'État en matière de formation professionnelle, le Conseil d'administration de l'Agefiph a fait de la formation en général et de l'alternance en particulier la priorité de la mandature actuelle.

En juin 2013, le Conseil d'administration a voté le Plan Alternance pour la période 2013/2015.

Il a pour objectifs de :

- Développer la qualification des PH
- Favoriser leur parcours vers l'emploi
- Créer un réflexe durable en faveur de l'alternance

Accompagné d'un plan de communication il vise une progression du vo-

lume de contrats en alternance primés par l'Agefiph de + de 70% par rapport à 2012, soit 6 700 contrats au 31 décembre 2015.

Malgré une conjoncture de l'emploi dégradée et un fléchissement des contrats en alternance tout public, les résultats sur les deux types de contrats primés en Basse-Normandie sont en nette progression. L'alternance demeure donc une voie d'accès à la formation et à la qualification dynamique et attractive.

LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'APPRENTISSAGE

Type d'aide	Destinataire de l'aide	Durée du contrat	Montants forfaitaires
 Contrat d'apprentissage	 Employeur  Personne handicapée	de 6 à 11 mois 12 mois	1 500 € 3 000 €
		de 13 à 36 mois	de 4 500 à 9 000 €
		de 6 à 11 mois 12 mois et plus	1 500 €* 3 000 €*

* Le montant est doublé si le salarié est âgé de 45 ans et plus

LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Type d'aide	Destinataire de l'aide	Durée du contrat	Montants forfaitaires
 Contrat de professionnalisation	 Employeur  Personne handicapée	de 6 à 11 mois 12 mois	1 500 € 3 000 €
		de 13 à 24 mois CDI	de 4 500 à 6 000 € 7 500 €
		de 6 à 11 mois 12 mois et plus	1 500 €* 3 000 €*

* Le montant est doublé si le salarié est âgé de 45 ans et plus

Les aides à la pérennisation

L'Agefiph accorde à l'entreprise qui recrute la personne handicapée, à l'issue de la période d'alternance, une aide dont le montant varie selon le type de contrat :

- En CDI à temps plein : 4 000 €
- En CDI à temps partiel (minimum 16h hebdomadaires) : 2 000 €
- En CDD d'au moins 12 mois à temps plein : 2 000 €
- En CDD d'au moins 12 mois à temps partiel (minimum 16h hebdomadaires) : 1 000 €



Les aides du Fiphfp pour l'Apprentissage dans la fonction publique

- Versement d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage
- Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap
- Versement d'une prime à l'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée
- Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1ère année d'apprentissage, à la confirmation de son embauche
- Remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...).



Association Alfah, une structure dédiée à la formation de personnes handicapées

Créée en 2001 sous l'impulsion de l'Etat, de l'Agefiph et de la Région, l'association ALternance Formation Apprentissage Handicap (Alfah) a pour objet de contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées par la qualification sur les dispositifs de formation de droit commun.

L'association s'appuie sur deux activités principales :

- une animation/coordination pour la formation professionnelle des personnes handicapées en Basse-Normandie permettant de favoriser la promotion et l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Cette action est financée par l'Etat, la Région et l'Agefiph.
- un dispositif d'appui et de soutien à la qualification par l'alternance qui a pour objectif d'apporter un accompagnement aux jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés signataires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation afin de permettre la compensation du handicap en appui aux organismes de formation de droit commun, aux entreprises, ainsi qu'aux partenaires intervenant sur le champ du handicap. Cet accompagnement est effectué par un chargé de suivi alternance de l'association Alfah qui est la personne ressource entre les acteurs du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : le bénéficiaire, l'entreprise, le CFA ou l'organisme de formation, ...6 Chargés de suivi couvrent l'ensemble de la région permettant l'accompagnement de 164 bénéficiaires en contrat en alternance dans les CFA et entreprises de Basse-Normandie. Cette action est financée par l'Etat, la Région, l'Agefiph et le Fiphfp.

Pour toutes informations complémentaires :
Association Alfah – 320, quartier du Val 14200 Hérouville Saint Clair.
Tél : 02.31.93.64.86 ou www.alfah.fr



Un engagement de la Région pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La formation de droit commun

Dans le cadre de sa compétence sur le champ de la formation professionnelle en faveur des demandeurs d'emploi, renforcée par la loi du 5 mars 2014 relative à la Formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région Basse-Normandie définit et met en œuvre la politique régionale de formation professionnelle pour l'ensemble des publics privés d'emploi, dont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Personnes Handicapées).

La Région finance des actions de formation pour les demandeurs d'emploi bas-normands souhaitant :

- Bénéficier d'un accompagnement individualisé pour réfléchir à leur orientation, découvrir des métiers et construire un parcours d'accès à la qualification
- Acquérir ou renforcer le socle de connaissances et de compétences professionnelles, notamment pour intégrer dans de bonnes conditions un parcours de formation qualifiante
- Se qualifier et obtenir un titre professionnel, un diplôme ou une certification.

A travers ces dispositifs de droit commun, la Région accueille un peu plus de 1 000 stagiaires handicapés par an. Ils représentent 7,33 % de l'ensemble des stagiaires entrés en formation. Une part importante des demandeurs d'emploi en situation de handicap intègre les dispositifs en amont de la qualification (8,87 % sur le champ de l'orientation et 7,66 % sur les dispositifs de remise à niveau) alors que la part est de 5,55 % sur le qualifiant.

Depuis 2006, la Région Basse-Normandie a signé une convention de coopération avec l'Association de Gestion du

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi en situation de handicap à la formation professionnelle.

L'enjeu de la Région sur le volet handicap est de :

- Favoriser l'élévation du niveau général de la formation
- Favoriser l'accès à la qualification via les formations de droit commun
- Rendre l'offre de formation accessible.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Région a inscrit des obligations de service public dans ses cahiers des charges pour une meilleure prise en compte des problématiques liées au handicap par les prestataires de formation. Cela se traduit par l'adaptation des parcours de formation tant en termes de rythme de formation, de durée que d'organisation des validations.

Le volet accessibilité est également travaillé au sein d'un groupe dédié du PRITH avec les partenaires du champ de la formation. Les objectifs sont de développer et d'adapter des activités pédagogiques en fonction de la typologie du handicap ; structurer l'accessibilité, l'approche structurelle et organisationnelle auprès des directions des organismes de formation ; améliorer les connaissances des différentes actions à destinations des personnes handicapées, des outils de compensation et des actions de professionnalisation à destination des formateurs.

Pour accompagner les organismes de formation dans cette démarche, la Région, l'Agefiph et l'Etat, proposent depuis plusieurs années, un programme de professionnalisation. Il vise à former les acteurs de l'emploi et de la formation sur les problématiques du handicap et sur les méthodologies d'apprentissage, pour une meilleure prise en compte des besoins des publics handicapés.

Des témoignages de professionnels



Frédéric MARTIN,
Directeur de Cap
Emploi Calvados

Quelles sont les missions d'un Cap emploi ?

En Basse-Normandie, un Cap emploi par département travaille avec les demandeurs d'emploi qui nous sont orientés, principalement, par Pôle emploi sur la base de critères en lien avec la nécessité de compenser le handicap et, notamment, d'envisager une réorientation professionnelle. Notre prise en charge n'a de sens que si le handicap est un frein principal à l'insertion professionnelle. Ce sont donc près de 40 conseillers sur l'ensemble de la région qui accompagnent les personnes handicapées à la recherche d'un emploi dans le milieu ordinaire. Remobilisation des personnes, deuil d'un ancien métier que l'on ne peut plus exercer, construction d'un projet professionnel, mise en place de formations, techniques de recherche d'emploi, mise en place des compensations du handicap (aménagement de poste, des conditions de travail, aides financières...), suivi de l'intégration professionnelle, nous mettons en œuvre l'ensemble du panel de la recherche d'emploi et ce en partenariat avec l'ensemble des opérateurs : Conseil Régional, organismes de formation, Pôle emploi, Missions Locales...

Et votre financement ?

Notre financement est assuré par l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi dans le cadre de notre délégation de mission de service public.

Quels publics accueillez-vous ?

En 2014, en Basse-Normandie, les 3 Cap emploi ont participé à l'embauche de 2 377 travailleurs handicapés. Le frein que nous rencontrons est le manque de formation des demandeurs d'emploi accompagnés ainsi que leur durée d'ancienneté au chômage. Dès lors, nous travaillons de plus en plus sur des contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) afin d'augmenter le niveau de formation des personnes que nous accompagnons. Mais nous le voyons au quotidien ces freins sont largement compensés par une motivation très importante pour retrouver un emploi et une volonté à démontrer que, malgré un handicap, toute personne peut participer à l'activité économique de la région.

Quelles sont vos relations avec les entreprises ?

Bien que le terme Cap emploi soit encore très récent, notre travail depuis plus de 20 ans sur la région a porté ses fruits et notre notoriété auprès des employeurs qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public est maintenant affirmée. Mais notre travail avec les employeurs ne s'apparente pas à la simple diffusion de candidatures, il relève véritablement d'une relation partenariale dans la durée : information, conseil, recrutement, suivi des intégrations, aides financières, mise en place des aménagements de postes...



Séverine CHARTRAIN,
Responsable
Sameth Manche

Que signifie SAMETH ?

Le Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) est un des services que propose l'Agefiph et le Fiphfp. Le Sameth est présent dans chaque département bas-normand.



Quelles sont les missions des Sameth ?

Accompagner, les employeurs et les salariés en situation de handicap dans la recherche et la mise en œuvre de solutions adaptées permettant le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise ou du groupe et ce en complémentarité et partenariat avec :

- Les services de santé au travail tout au long du parcours
- La Maison Départementale des Personnes Handicapées (Mdph)
- Les assistants des services sociaux
- Les médecins conseils

Le Sameth mène des actions auprès des employeurs :

- Informer des obligations légales et les possibilités offertes
- Être éclairé sur le processus du maintien dans l'emploi
- Aider à analyser une situation problématique
- Accompagner dans la définition et la mise en œuvre de solutions actives
- Mobiliser les aides techniques, humaines et financières disponibles et être appuyé dans les démarches administratives

A qui s'adresse ce service ?

- Aux employeurs du secteur privé
- Aux employeurs des trois fonctions publiques (hospitalière, territoriale et d'État)
- Aux salariés du public et du privé en CDI ou CDD de plus de 6 mois
- Aux travailleurs indépendants en situation de handicap

Quand contacter le Sameth ?

Lorsqu'un salarié travaille à son poste mais qu'il rencontre des difficultés liées à une problématique de santé : la clé du maintien c'est l'anticipation, ne pas attendre l'arrêt de travail pour éviter une rupture professionnelle.

Handicap et emploi, des employeurs s'engagent...

Le 18 novembre 2014 a eu lieu à la Cci de Caen la remise des prix de l'Exemplarité 2014 dans les fonctions publiques et les établissements Privés de Basse-Normandie.

Cette manifestation co-organisée par l'Agefiph et le Fiphfp a permis de mettre en valeur des employeurs qui ont franchi le cap !



A titre d'exemple, 2 situations professionnelles parmi les lauréats :

Les lauréats dans la fonction publique :

- Catégorie maintien dans l'emploi dans les établissements publics de moins de 20 salariés :

Mairie de Saint-Ovin (50) : maintien dans l'emploi d'un adjoint technique territorial.

L'emploi des personnes handicapées concerne également des employeurs de petite taille.

La Mairie de Saint Ovin dans le sud Manche, avec 6 agents, a accompagné le retour dans l'emploi d'un adjoint technique territorial qui a repris son poste après un arrêt de près de deux ans. Différentes aides ont ainsi pu être mobilisées : étude ergonomique, mi-temps thérapeutique, aménagement du poste de travail grâce à l'appui du Sameth 50, du Cdg 50 et des aides du Fiphfp.

Les lauréats chez les employeurs privés :

- Catégorie Maintien dans l'emploi dans les établissements privés de plus de 20 salariés

ENTREPRISE PIERCAN (Port en Bessin 14)

Société familiale d'une centaine de collaborateurs, Piercan est le leader mondial de la fabrication de gants de protection en élastomères et de pièces techniques dans les domaines du nucléaire, de la pharmacie, des matériaux composites ou encore de l'aéronautique...).

En 2011 M. C. ouvrier trempier est déclaré inapte à son poste suite à un accident de la vie. Après un arrêt de travail de plus d'un an, de la mise en place d'un Presij et d'une mobilisation multi-partenaire (entreprise, médecin du travail, Sameth, Cnam...), l'entreprise décide d'anticiper la création d'un poste afin de reclasse M. C. en qualité de Chef d'équipe.

Pour préparer cette évolution professionnelle, une formation est organisée dans le cadre d'un Cre (Contrat de ré-

éducation en Entreprise) avec un cofinancement Cnam, Agefos-pme, Fondecif, Agefiph.

Conclusion*

Le PRITH de Basse-Normandie est effectif et opérationnel depuis l'été 2013. Le plan d'action portant sur 4 axes prioritaires doit maintenant pleinement se déployer tout en intégrant et en anticipant les conséquences à venir liées au redécoupage régional.

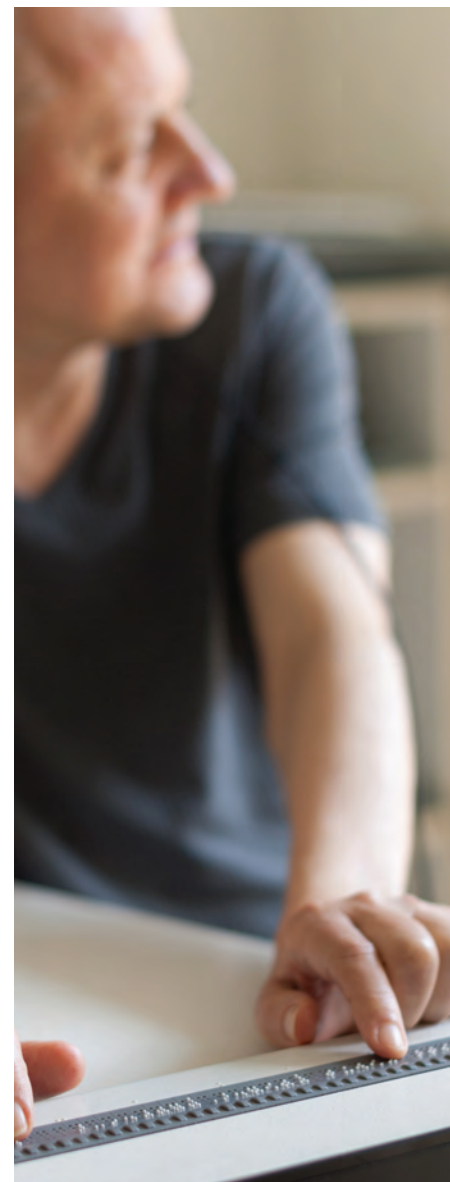
La forte mobilisation de l'ensemble des acteurs, sur le champ de l'insertion et de la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, constitue d'ores et déjà un atout de taille pour préparer cette prochaine étape essentielle.

Les premières actions mises en œuvre (ciblage d'entreprises et d'établissements publics contributeurs, portail Internet « Bienau travail biendans la vie », etc.) commencent à produire des résultats, dans un contexte néanmoins toujours plus difficile sur le marché de l'emploi des personnes handicapées.

Les priorités 2015, devront donc viser à maintenir le niveau actuel d'implication de tous les acteurs, faire toute sa place à leur capacité d'action et d'innovation tout en initiant des rapprochements efficaces avec les acteurs de Haute-Normandie.

Enfin, il s'agira de renforcer les outils et moyens de communication, afin de toujours mieux identifier « qui fait quoi » dans sa spécificité et son expertise, mais surtout de valoriser les résultats que les actions décidées collectivement ne manqueront pas de produire.

* Guy Bierné,
Délégation régionale de l'Agefiph



Lexique des abréviations

ACI : Atelier Chantier d'Insertion

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées
www.agefiph.fr

ALFAH : Association Alternance Formation Apprentissage Handicap – www.alfah.fr

ALTHER : Organisation qui mobilise, informe, sensibilise les employeurs pour satisfaire leur obligation d'Emploi -

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

Cap Emploi : Service dédié à l'insertion professionnelle et au recrutement – www.capemploi.com

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail - www.carsat-normandie.fr

CRP : Centre de Rééducation Professionnel (Adapt de Mondeville) - www.ladapt.net

CRPE : Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (Géré par CPAM)

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - www.direccte.gouv.fr

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Ex CAT)

FIPHFP : Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - www.fiphfp.fr

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées - www.mdpsh.fr

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Le projet régional de développement des compétences de base des apprentis

La maîtrise des compétences de base est une nécessité pour les apprentis les plus en difficulté. L'Etat et la Région Basse-Normandie en font une priorité.



En Basse-Normandie, l'Etat et la Région, conscients des difficultés rencontrées par les apprentis dans la maîtrise des compétences de base, ont décidé d'accompagner les CFA bas-normands préparant des diplômes de niveau 5 dans le développement d'une démarche spécifique.

Le contexte national et régional : une approche ancrée dans les compétences clés en situation professionnelle

- La démarche « Compétences de Base des Apprentis »

Nationalement, depuis 2009, l'ANLCI a développé une méthodologie d'intervention auprès des CFA leur permettant d'améliorer la prise en compte des difficultés d'accès aux compétences de base des apprentis.

Ce sont aujourd'hui environ 50 CFA qui sont inscrits dans cette démarche et le déploiement se poursuit dans différentes régions avec des partenariats Etat, Région mais également organisations professionnelles.

- Une ingénierie régionale de repérage et de construction de parcours de développement de compétences clés en situation professionnelle

En Basse-Normandie, l'Etat et la Région ont accompagné les organismes de formation dans le développement d'une ingénierie régionale de repérage et de construction de parcours de développement de compétences clés en situation professionnelle. Ils ont souhaité inscrire cette même logique dans les objectifs du CPRDFP pour permettre à tous les apprentis bas-normands d'être accompagnés dans l'acquisition des compétences de base, facteurs de pérennité des

contrats et d'insertion professionnelle durable. Pour la Direccte et la Région, cette action devrait permettre à terme de diminuer les ruptures de contrat pour les apprentis les plus jeunes et les plus en difficultés.

Le projet « CBA » est donc devenu « CBA+ » en Basse-Normandie pour permettre aux apprentis de développer simultanément leurs compétences de base et leurs compétences clés en situation professionnelle.

Ce projet fait l'objet d'un financement par le programme opérationnel FEDER - FSE 2014 - 2020 « Actions innovantes pour l'orientation et la Formation tout au long de la vie » porté par la Région.



Le projet « Compétences de Base des Apprentis » Basse-Normandie/ CBA Plus Basse-Normandie

L'objectif du projet est donc d'enrichir la réflexion pédagogique des CFA pour le développement des compétences de base des apprentis en apportant des éléments nouveaux : la Boîte à Outils de la démarche CBA Plus de l'ANLCI, les apports de la démarche régionale Compétences clés en situation professionnelle et la mise en place de la multimodalité en formation.

Piloté institutionnellement par la Région et l'Etat, le projet « CBA Plus Basse-Normandie » est porté par l'ERREFOM – Espace régional de ressources sur l'emploi, la formation et les métiers. La chargée de mission régionale ANLCI, basée à l'ERREFOM, en tant que chef de projet, veille à la cohérence des actions et à la mobilisation des participants. Communotic, plateforme régionale d'accompagnement du développement de la multimodalité en formation et ALFAH (Association « Alternance Formation Apprentissage Handicap ») qui accompagne les jeunes apprentis en situation de handicap ou repérés en grande difficulté, sont associés au projet.

Il s'agit d'une action collective puisqu'il concerne pour la première année 6 CFA : 3 CFA BTP Caen, Alençon, Coutances, 2 CFAA Vire et Coutances, 1 CFA CCI avec deux antennes Groupe FIM Agneaux et Cherbourg.

Une deuxième vague de 6 CFA viendra rejoindre le groupe pilote début 2016. Ils seront choisis en réponse à un appel à candidatures.

Il vise le développement d'une ingénierie, la co-construction de pratiques entre CFA et la mutualisation de ressources. Il concernera à terme l'ensemble des CFA bas-normands. Une plateforme collaborative ouverte à tous les CFA facilitera la capitalisation et la mutualisation des travaux et productions.

Durant le projet, les CFA bénéficient d'apports d'éléments nouveaux pour mener à bien leur projet :

- la Boîte à Outils de la démarche nationale « Compétences de Base-CBA de l'Agence nationale de Lutte contre l'illettrisme, ANLCI
- les apports de la démarche régionale Compétences Clés en Situation Professionnelle développée par les organismes de formation bas-normands
- la mise en place d'une approche multimodale des parcours des apprentis au sein de « Communotic », plateforme régionale d'accompagnement.

Ces éléments doivent ouvrir et enrichir la réflexion des CFA avec d'autres réseaux d'organismes de formation : Réseau Formation de base, Organismes qualifiants,...

Les CFA sont accompagnés par un consultant externe, Isabelle Danet du Cafoc de Nantes, expert de l'approche



Compétences de base et de la démarche nationale ANLCI, autour de quatre étapes spécifiques :

- diagnostic des pratiques
- construction d'un plan d'actions
- mise en œuvre et évaluation
- transfert

Ils bénéficieront d'actions de professionnalisation adaptées aux besoins des équipes pédagogiques.



Isabelle Danet avec l'équipe projet du CFA groupe Fim Agneaux

Les compétences de base constituent le noyau dur des compétences clés en situation professionnelle.

Les compétences clés sont communes à tous les métiers, transversales et peuvent être développées à l'infini.

Elles ont servi de base à l'élaboration du Socle de connaissances et de compétences professionnelles paru par décret au JORF du 13 février 2015 et qui fera l'objet d'une certification.

Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

Du côté des études...

Les professions du sanitaire et social en Basse-Normandie

En Basse-Normandie, plus d'un actif sur dix, généralement une femme, est un professionnel de la santé ou de l'action sociale. La palette des métiers du sanitaire et social est large : Quels sont ces métiers ?

Qui sont les professionnels qui les exercent ? Quelles sont leurs statuts et conditions de travail ?

La publication de l'ERREFOM propose de dresser le portrait statistique de chacune de ces professions.

En bref...

Près de 89.000 professionnels de la santé et de l'action sociale travaillent sur le territoire bas-normand. Les métiers exercés présentent un profil majoritairement féminin, plus qualifié que le reste de la population active mais aussi un peu plus âgé. La plupart des professionnels sont salariés sur leur emploi, la part des emplois pérennes étant élevée (81% de CDI) et le temps partiel répandu.

Cependant au-delà de ces constats d'ensemble, la réalité des métiers est plus complexe et diverse, et les caractéristiques évoquées varient d'une profession à l'autre.

Structuration du document

Afin de caractériser le plus finement possible les métiers exercés sur ce champ, un travail d'analyse statistique a été mené par l'ERREFOM. A partir des données issues du recensement de population 2010, le document découlant de ce travail est structuré en deux volets :

- le 1^{er} volet présente une analyse synthétique et comparative des professions du sanitaire et social ;
- le second volet s'organise autour de neuf familles de métiers : chaque famille de métiers fait l'objet d'une fiche de

synthèse ainsi que la plupart des métiers identifiés. Ces fiches décrivent la structure de l'emploi : caractéristiques individuelles des actifs occupant ces emplois (âge, sexe), niveaux de formation, conditions d'emploi, secteurs d'activité, répartition territoriale...

Au total près d'une quarantaine de « fiche emploi » permet de visualiser statistiquement les professionnels du sanitaire et social en Basse-Normandie.

« Les professions du sanitaire et social en Basse-Normandie », ERREFOM, Janvier 2015

Portraits de métiers



Quels sont les métiers représentés sur le territoire bas-normand ? Qui sont les professionnels exerçant ces métiers ? Quelles sont les caractéristiques de l'offre et de la demande d'emploi dans ces professions ? La publication « Portraits de métiers » répond à ces questions en dressant le portrait statistique de 31 domaines professionnels.

Les professions
du **sanitaire**
et **social** en Basse-Normandie



Données de cadrage
sur l'emploi sanitaire et social



Chacun des 31 domaines professionnels fait l'objet d'une fiche synthétique permettant de visualiser, en quatre pages et sous forme de commentaires et tableaux chiffrés, les principales caractéristiques des professionnels selon le métier exercé : localisation des emplois, secteurs d'activité, part des jeunes et des plus de 50 ans, part des femmes, type d'emploi (part des salariés et du temps partiel), niveaux de formation, etc..

Ces fiches donnent également un aperçu détaillé du marché de l'emploi à juin 2013 sur chacune des professions du domaine.

L'ensemble des données de ces « portraits de métiers » sont consultables :

- via la publication intégrant les fiches sur les 31 domaines professionnels
- via la consultation en ligne de chaque fiche individuellement
- via la consultation de la base de données en ligne : <http://pfm.errefom.fr>

La base de données, pour l'ensemble des domaines professionnels, donne également accès à une multitude d'indicateurs, déclinés sous forme de tableaux chiffrés, et permet ainsi de mieux appréhender le poids et les spécificités de chaque domaine dans l'économie régionale.

« Portraits de métiers » (édition 2014), ERREFOM, Janvier 2015

Les entreprises sous-traitantes de la filière aéronautique en Basse-Normandie

La filière aéronautique représente plus de 300 000 emplois en France et elle a un fort potentiel de développement. Afin de mesurer la place de cette filière en région, une étude a été réalisée.

En résumé

Si aucune entreprise sur le territoire n'appartient directement au secteur de la construction aéronautique, une cinquantaine d'entreprises sont sous-traitantes de la filière. Elles sont essentiellement rattachées à l'industrie manufacturière et représentent plus de 2 100 salariés. La moitié de

ces établissements sont localisés dans le Calvados.

Le profil type des salariés de ces entreprises est un homme, ouvrier qualifié, qui a signé un CDI et gagne 2 290 € brut mensuel.

En termes de formation, aucune n'est orientée aéronautique sur le territoire. Toutefois, la mise en place d'un Campus des Métiers et Qualifications « Propulsion, Matériaux et Systèmes Embarqués » commun aux deux régions normandes va permettre une adaptation des formations existantes aux besoins des secteurs ciblés par ce campus parmi lesquels figure le secteur de la construction aéronautique.

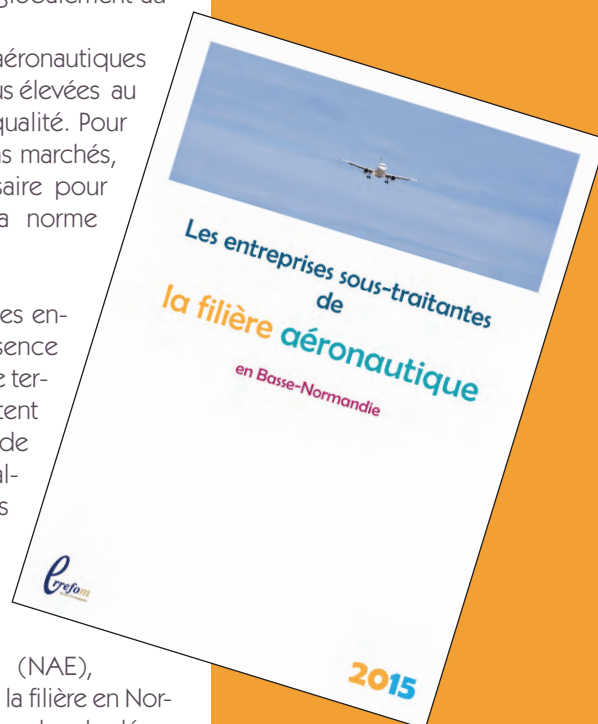
Les entreprises concernées font état de difficultés de recrutement sur des postes en production (tourneur, fraiseur, ajusteur). Ces difficultés ne sont pas spécifiques à l'aéronautique mais plus globalement au secteur industriel.

Travailler sur des pièces aéronautiques entraîne des exigences plus élevées au niveau du suivi et de la qualité. Pour pouvoir accéder à certains marchés, il devient parfois nécessaire pour l'entreprise d'acquiescer la norme qualité EN9100.

La dissémination de petites entreprises couplée à l'absence de donneurs d'ordre sur le territoire régional ne facilite pas l'accès au marché de l'aéronautique. Pour y pallier, certaines entreprises ont mis en place des groupements d'entreprises.

Normandie AeroEspace (NAE), structure représentante de la filière en Normandie, joue un rôle moteur dans le développement de la filière aéronautique normande de par ses différentes actions en direction des entreprises concernées.

Associer les deux régions pour promouvoir et développer la filière aéronautique donne plus de force et de poids à la filière.



Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

L'Errefom fait partie du réseau des Carif-Oref (Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation – Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la formation).

L'Errefom accueille cette année, avec l'appui de son homologue haut normand, le Crefor, les rencontres du réseau qui se tiennent à Deauville les 1, 2, 3 juillet. Elles sont l'occasion pour les participants d'aborder les enjeux et les impacts des réformes en cours pour ces structures et leur réseau.

Les Carif-Oref, partenaires des politiques de l'orientation, de la formation et de l'emploi en région

Qui sont les Carif-Oref ?

Créés à la fin des années 80, les Carif-Oref sont implantés dans toutes les régions. Ils ont sans cesse évolué au fil des réajustements législatifs et réglementaires dans le champ de l'emploi et de la formation, et des changements de contextes régionaux. Ils assurent des missions diversifiées afin de répondre au mieux aux besoins liés aux nouvelles politiques régionales et nationales et aux attentes et objectifs des financeurs, des professionnels, afin de mieux répondre aux besoins du public final. Structures à vocation de service public financées par l'Etat et les Régions dans le cadre des contrats de projets, ils sont en relation avec les partenaires sociaux, avec tous les acteurs de la formation professionnelle et s'adressent prioritairement aux professionnels de l'emploi et de la formation.

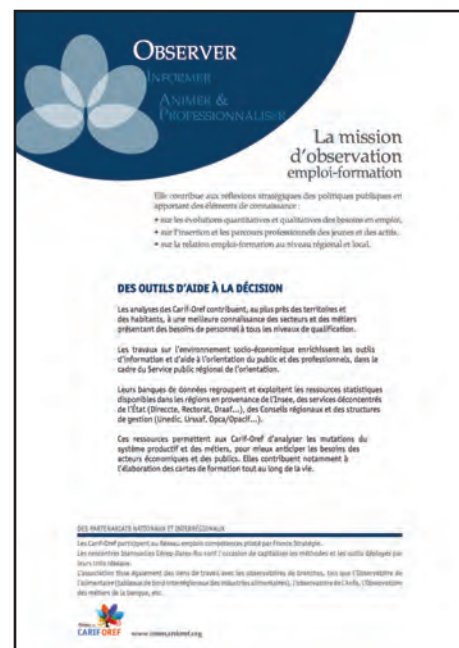
Trois missions principales

Une mission d'observation emploi-formation.

Elle contribue aux réflexions stratégiques des politiques publiques en apportant des éléments de connaissance :

- sur les évolutions quantitatives et qualitatives des besoins en emploi
- sur l'insertion et les parcours professionnels des jeunes et des actifs
- sur la relation emploi-formation au niveau régional et local.

Par leurs travaux d'analyse, leurs banques de données, leurs études... les Carif-Oref produisent des outils d'aide à la décision.



Une mission d'information emploi-formation.

Elle répond aux enjeux d'orientation et de sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie, en lien avec :

- l'offre de formation et de certification
- les mesures et dispositifs emploi-formation
- l'environnement de la formation
- les données socio-économiques
- la connaissance des métiers et des territoires.

A travers leurs outils d'information (services et bases de données en ligne, veille, espaces d'information, lettres spécialisées) les Carif-Oref mettent en œuvre une approche qualité de l'information au service des acteurs du Service public régional de l'orientation (SPRO)



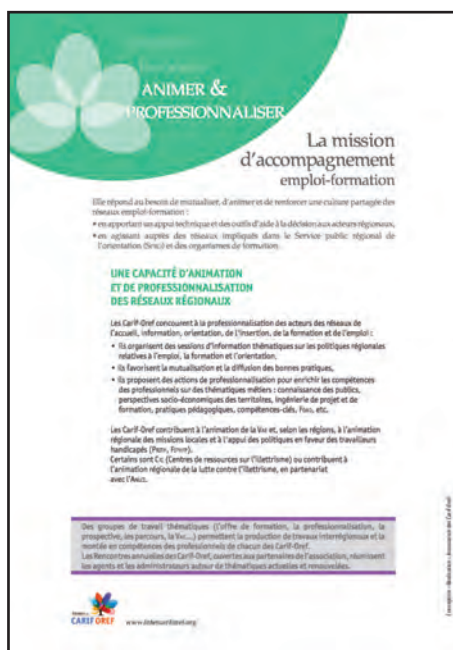
Une mission d'accompagnement emploi-formation

Elle répond au besoin de mutualiser, d'animer et de renforcer une culture partagée des réseaux emploi-formation :

- en apportant un appui technique et des outils d'aide à la décision aux acteurs régionaux

- en agissant auprès des réseaux impliqués dans le Service public régional de l'orientation (SPRO) et des organismes de formation.

Dans ce cadre, les Carif-Oref concourent à la professionnalisation des acteurs à l'animation de réseaux régionaux (VAE, champ du handicap, illettrisme...)



Télécharger
la plaquette sur le site
www.intercariforef.org

Le réseau des Carif-Oref, un partenaire national

Le réseau des Carif-Oref s'est constitué en association en 2011. Elle a pour vocation de gérer, coordonner et valoriser les outils, les actions et les projets communs. Elle joue un rôle de représentation aux niveaux national et interrégional.

Il mène des travaux en lien avec le Cnefop, la DGEFP, l'ARF, le Centre Inffo, la CNCP, Pôle Emploi, l'Onisep...

En savoir plus
avec le site du réseau
et retrouver sa plaquette
de présentation :

www.intercariforef.org





Insertion professionnelle des titulaires d'un DUT 2011

OBSERVATOIRE UNICAEN - ESPACE
ORIENTATION INSERTION
Caen - UNIVERSITE DE CAEN - 2015 -
Collection Repère ; n°19 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux

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

Cote : BNO 031

Insertion professionnelle des titulaires d'un Master 2011

OBSERVATOIRE UNICAEN - ESPACE
ORIENTATION INSERTION
Caen - UNIVERSITE DE CAEN - 2014 -
Collection Repère ; n°18 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux

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

L'enquête a été réalisée entre décembre 2013 et mars 2014.

Cote : BNO 030

Insertion professionnelle des titulaires d'une licence professionnelle 2011

OBSERVATOIRE UNICAEN - ESPACE
ORIENTATION INSERTION
Caen - UNIVERSITE DE CAEN - 2014 -
Collection Repère ; n°17 - 6 p. ; gra-
phiques, tableaux

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

Elle concerne les diplômés 2011 de Licence professionnelle de l'université de Caen. La passation de questionnaire s'est déroulée entre décembre 2013 et février 2014.

Cote : BNO 033

Nouvelle région, nouveaux horizons : pour une Normandie ambitieuse, équilibrée et solidaire

SAINT-YVES Jacqueline
LEGER Jean-Luc
CESER (Conseil économique, social et
environnemental régional) de Basse-
Normandie
Caen - 2015 - 12 p. + 98 p. (avis + rap-
port d'information)
Notes : Avis adopté le 15 décembre
2014 par le CESER de Basse-Norman-
die. Document en ligne sur le site du
CESER.

La réflexion des CESER sur les objectifs et priorités de développement de la Normandie a procédé d'un rappel des axes forts existants et des opportunités à saisir ou à susciter, l'ensemble étant de nature à favoriser l'appropriation de cette fusion tant par la population que par les acteurs politiques et socio-économiques.

Cote : BNO 035

Les filières de la déconstruction et du démantèlement : l'amiante en Basse-Normandie

PIQUET Alain
CESER (Conseil économique, social et
environnemental régional) de Basse-
Normandie
Caen - 2014 - 18 p. + 97 p. (avis + rap-
port d'information)
Notes : Avis adopté le 15 décembre
2014 par le CESER de Basse-Norman-
die. Document en ligne sur le site du
CESER.

Le CESER s'interroge dans ce rapport sur les conditions de développement d'une filière de désamiantage qui s'avère inéluctable au regard de l'utilisation qui a été faite du matériau et qui ne pourra s'envisager sans que des choix environnementaux, économiques et sociaux soient faits. L'étude relève les éléments susceptibles de structurer une filière de désamiantage, d'autant plus nécessaire à l'aube d'un vaste plan de rénovation énergétique.

Cote : BNO 034

Le commerce numérique en Basse-Normandie : état des lieux, perspectives et opportunités

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



Caen - 2014 - 12 p. + 98 p. (avis + rapport d'information)

Notes : Avis adopté le 15 décembre 2014 par le CESER de Basse-Normandie. Document en ligne sur le site du CESER.

De nos jours, la numérisation de la transaction commerciale, conjuguée à une profonde évolution des habitudes de consommation, entraînent de profondes mutations dans le paysage commercial et dans le fonctionnement des entreprises.

Dans son rapport, le CESER identifie les principaux enjeux que revêt cette numérisation et propose un état des lieux bas-normand.

L'avis propose des pistes de travail pour que les acteurs de la région puissent appréhender de façon collective les défis actuels et à venir dans ce domaine.

L'ESS représente au 1er janvier 2013 près de 59 698 emplois, soit 12,7 % de l'emploi salarié total de la région. Si l'on considère seulement l'emploi salarié privé, l'ESS regroupe 17 % des emplois régionaux. Au total, ce sont 5 493 entreprises et organisations de l'ESS (associations, mutuelles, coopératives, fondations, entreprises d'insertion) qui mettent en œuvre ce mode d'entrepreneuriat collectif.

http://www.cress-bn.org/wp-content/uploads/2015/03/Panorama_N8.pdf

Cote : BNO 035

Conjoncture de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire

Caen - CRESS BASSE-NORMANDIE - février 2015 - Collection Panorama Basse-Normandie ; n°8 - 16 p.

Au-delà d'une analyse de la conjoncture régionale de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (ESS), l'Observatoire régional propose plusieurs éclairages :

- poids de l'ESS à l'échelle de la Normandie unifiée
- conséquences de la loi sur le périmètre d'observation statistique de l'ESS
- focus sur l'activité des coopératives en Basse-Normandie
- l'ESS dans les politiques publiques d'emploi.





Kiosque : dernières acquisitions

Dispositif de la formation professionnelle

Le compte personnel formation : 50 fiches pratiques pour mettre en œuvre le CPF

PARMENTIER Christophe
Paris : EYROLLES - 2015 - Livres outils.
Formation - 176 p.

Se substituant au DIF, le compte personnel formation (CPF) modifie profondément les mécanismes de la formation professionnelle. Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne tout au long de la vie professionnelle, même si elle se retrouve au chômage ou change d'emploi. L'application de la loi s'avère assez délicate car de nombreux cas de figures se posent. Ce livre est un guide d'application de la loi qui constitue un outil de travail indispensable pour les DRH, les responsables de formation et les managers en charge de l'entretien professionnel.

Cote : DIS 207

Etre formateur : identifier des incontournables, se professionnaliser

LIETARD Bernard
Lyon - CHRONIQUE SOCIALE - novembre 2014 - Collection Pédagogie/Formation - 192 p.

Les témoignages de sept professionnels de la formation continue (consultants, formateurs, responsables d'institution d'éducation populaire, etc.) sur l'exercice du métier de formateur. Ils contribuent à l'élaboration de référentiels de formation et de métier.

Cote : MET1 047

Formation professionnelle : s'approprier la réforme

MARTIN Jean-Paul - VINCE Stéphane
Lyon - CHRONIQUE SOCIALE - septembre 2014 - Collection Pédagogie/Formation - 175 p.

Des clés de lecture de la réforme de la formation professionnelle. Les auteurs présentent les raisons qui l'ont rendue nécessaire et les enjeux auxquels elle doit répondre. Ils proposent des pistes d'action pour répondre aux besoins sociaux : l'offre, le financement, l'apprentissage, etc.

Cote : DIS 206

Le bilan de compétences : quelle place en 2015 et au-delà ?

DEGUERRY Nicolas
Revue - L'INFFO FORMATION - No 871
1er février - 14 février 2015 ; pp. 11-14

Près de 30 ans après la circulaire Delebarre du 14 mars 1986 qui instituait l'expérimentation des centres de bilan de compétences, le dispositif est appelé à évoluer dans le cadre du nouveau contexte fixé par l'arrivée du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation. Entre optimisme et pessimisme, les acteurs s'expriment.

Illettrisme

Adolescents en danger d'illettrisme

GALLET Corinne
Paris : TOM POUSSE - 2014
Concrètement, que faire ? - 185 p.

A l'entrée au collège, 15% des élèves ne maîtrisent pas la lecture et l'orthographe. Il est essentiel de lutter contre l'illettrisme à l'adolescence en prenant en charge ces jeunes de manière appropriée. Cet ouvrage apporte des pistes concrètes pour les professionnels impliqués dans cette prise en charge, mais également pour les enseignants et les familles.

Cote : ILL1 154

Lecture écriture : quatre chantiers prioritaires pour la réussite

OUZOULIAS André
Paris : RETZ - 2014 - 54 p.

Dans cet ouvrage, l'auteur remet en cause les progressions et les didactiques actuellement en œuvre en fin de maternelle et début d'élémentaire, et propose de développer des pratiques alternatives dans 4 domaines :

- Le langage oral : l'auteur défend un authentique enseignement de la langue orale en maternelle, premier palier vers l'acquisition de la lecture ; l'objectif est qu'en fin de maternelle, tous les enfants s'expriment avec à propos et clarté.
- La compréhension graphophonétique : il est plus efficace de commencer par faire comprendre l'idée de graphophonologie au niveau de la syllabe.
- La production écrite : l'auteur défend la nécessité de consacrer à l'écriture une pédagogie active, appuyée sur la production de textes courts à l'aide de référentiels, dans des situations qui rendent les enfants autonomes et créatifs.
- L'orthographe : afin de permettre aux enfants d'écrire beaucoup sans trop d'erreurs, il est indispensable de les outiller et de développer chez eux, dès le CP, la conscience orthographique.

L'objectif est de permettre à tous les élèves d'apprendre à lire-écrire, et notamment à ceux qui n'ont que l'école pour apprendre.

Cote : ILL2 102

Devenir lecteur

CRINON Jacques
Revue - CAHIERS PEDAGOGIQUES
N° 516 - novembre 2014 ; pp. 10-56

Allons au-delà des controverses stériles et caricaturales : lire est une compétence complexe, apprendre à lire peut passer par bien des chemins, prend bien du temps, jusqu'à faire des élèves des lecteurs capables de comprendre et d'interpréter des textes de tous les genres, pour découvrir le monde comme les plaisirs esthétiques de la littérature.

Méthodes et outils pédagogiques

Le droit en jeu : mieux connaître le monde de l'entreprise et le droit du travail

Graf - AEFTI (Association pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés et leurs familles)

Montreuil : 2012 - 1 guide du formateur (62 p.) + des fiches ressources droit du travail + un plateau + cartes "lieux" et "personnages" - 40 euros (2014)

Objectif :

Faire connaître le droit du travail aux apprenants, jeunes et adultes en formation, en stage ou en alternance, en simulant des situations de la vie professionnelle.

Contenu :

Ce jeu se divise en 5 grandes thématiques : "Le contrat de travail" ; "La représentation des salariés" ; "La santé au travail" ; "Le droit à la formation" et enfin "La protection du salarié".

Cote : INS3 041

Echec et maths : l'éclairage des neurosciences

PACTEAU Christian

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - septembre 2014 - Pédagogie/Formation - 118 p.

A la lumière de l'éthologie, des neurosciences cognitives et de son expérience de l'enseignement des mathématiques en Segpa, le pédagogue analyse les principales sources d'erreur chez les élèves en échec scolaire, les mécanismes de l'apprentissage, et fait des propositions pour une stratégie d'apprentissage réélaborative.

Cote : PED3 079

Les apprentissages informels dans la formation pour adultes

Collectif d'auteurs - BOUTINET Jean-Pierre
Paris : L'HARMATTAN - 2013 - 111 p. - Revue Savoirs, n° 32, 2013

La notion d'apprentissages informels est floue et complexe. Elle se situe dans un ensemble plus large intégrant l'autoformation professionnelle informelle, la formation en situation de travail et l'apprentissage informel dans l'organisation ou encore la formation expérientielle.

Ce numéro spécial de la revue Savoirs tente de recenser le travail de théorisation de cette thématique pour en saisir la portée. Les apprentissages qualifiés d'informels ont un impact dans le champ de la vie professionnelle, de l'économie sociale et de la vie quotidienne. Les étapes historiques au cours desquelles ces apprentissages informels se sont progressivement imposés sont retracées. Les lieux où ils se développent sont identifiés. Une définition et une cartographie sont ensuite proposées.

Cote : PED3 169

L'erreur, un outil pour enseigner

ASTOLFI Jean-Pierre

Paris : ESF EDITEUR - 2014 - Pratiques et enjeux pédagogiques - 117 p.

Les erreurs des élèves ont souvent été considérées de façon négative. A partir d'exemples, l'ouvrage permet de les appréhender autrement en les utilisant de façon positive. Autrefois véritable objet de sanction, l'erreur devient, aujourd'hui, un indice pour mieux comprendre le processus d'apprentissage.

Cote : PED3 074

A l'école du théâtre

BINEAU Yannick - BINEAU Nathalie

Revue - CAHIERS PEDAGOGIQUES - N° 519 - février 2015 ; pp. 10 - 56

Qu'est-ce que les élèves apprennent avec le théâtre, de l'école à l'université, dans toutes les disciplines ? Sans se limiter au théâtre pour lui-même, ni aux liens étroits qu'il entretient avec la langue et la littérature, dans quel but et comment travailler avec le théâtre pour optimiser les apprentissages de tous les élèves ?

Agir ensemble contre le décrochage scolaire : deux expérimentations pour éclairer les enjeux

VIVENT Céline

Revue - FORMATION EMPLOI - N° 126 - avril-juin 2014 ; pp. 61-77

L'article propose une analyse multidimensionnelle des expérimentations sociales de lutte contre le décrochage scolaire. En les considérant comme des espaces d'interaction pertinents, il met en tension les différentes modalités de coordination mises en oeuvre localement mais aussi vis-à-vis des offres existantes. Il en ressort notamment la nécessité de la légitimité institutionnelle de l'ouverture aux partenaires et l'enjeu de la professionnalisation liée à ce "faire ensemble".

Devenir lecteur

CRINON Jacques

Revue - CAHIERS PEDAGOGIQUES - N° 516 - novembre 2014 ; pp. 10-56

Allons au-delà des controverses stériles et caricaturales : lire est une compétence complexe, apprendre à lire peut passer par bien des chemins, prend bien du temps, jusqu'à faire des élèves des lecteurs capables de comprendre et d'interpréter des textes de tous les genres, pour découvrir le monde comme les plaisirs esthétiques de la littérature.

Enseigner, former : écrire

BRIDE Patrice - CHENOT Philippe

Revue - CAHIERS PEDAGOGIQUES - N° 518 - janvier 2015 ; pp. 10-56

On n'y consacre guère d'attention. On se laisse bien souvent gagner par les facilités des formules toutes faites, ou encore le jargon du langage administratif. Regardons alors de plus près nos pratiques d'écriture et tentons d'en faire des opportunités de développement professionnel.



Kiosque : dernières acquisitions

NTIC

Guide pratique des MOOC

NGUYEN Pascal - DAID Gilles

Paris : EYROLLES - 2015 - 184 p.

Cet ouvrage se propose de guider les utilisateurs parmi les quelque 2500 Mooc disponibles, des dizaines de nouveaux cours sont proposés chaque semaine) toutes plateformes confondues : comment choisir un cours, où s'inscrire, comment participer et mettre les meilleures chances de réussite de son côté, quels pièges éviter, comment valoriser sa réussite à un Mooc ?

Cote : NTE 118

La formation

à l'épreuve du numérique

Collectif d'auteurs

Revue - EDUCATION PERMANENTE

Hors série Afpa - juin 2013 ; pp. 5-212

La révolution numérique a bousculé le rapport aux savoirs, le cadre organisationnel de la formation des adultes (le stage pré-sentiel) et la relation apprenant/ formateur. Ce numéro hors-série AFPA/Education permanente rassemble des contributions qui explicitent les transformations en cours des modalités collectives et individuelles d'apprentissage. Ces transformations obligent les formateurs à des remises en cause techniques et pédagogiques qui ne vont pas de soi, notamment dans les dispositifs qui s'adressent précisément aux personnes peu préparées aux usages des technologies numériques. Or certaines fractures sociales, amplifiées par les conceptions académiques et élitistes du savoir. (d'après le résumé de la revue)

Secteurs d'activité - Métiers

Métiers porteurs : horizon 2020

CareerBuilder

2014 - 39 p. ; graphiques

Dans cet ouvrage, on ne trouve pas les métiers de professeur des écoles, d'aide-soignant ou encore de secrétaire. De même, ne sont pas évoqués les métiers ultra-tendances qui créent le buzz et qui ne recruteront que quelques dizaines voire une centaine de candidats chaque année. CareerBuilder a choisi de présenter les métiers dont on va parler dans les cinq prochaines années et qui vont recruter.

Il est divisé en cinq chapitres représentant les cinq domaines les plus porteurs : informatique et digital / gestion et finance / marketing et communication / ingénierie / santé, social et éducation.

Ils sont introduits par l'interview d'un expert du secteur qui donne sa vision du marché et des tendances. Puis, CareerBuilder dresse le portrait des métiers les plus en vue.

<http://www.careerbuilder-corporate.fr/2014/10/13/les-metiers-porteurs-horizon-2020-le-nouveau-livre-blanc-de-careerbuilder/>

Paru à l'Onisep

Les métiers au service du handicap

Marne-la-Vallée - avril 2014 - Zoom sur les métiers - 48 p. ; photos

Réalisé dans le cadre de la convention de partenariat signée entre le Centre national d'information sur la réadaptation (Cnir) et l'Onisep

Environ 270 000 professionnels exercent dans le secteur médico-social au service des personnes en situation de handicap, sans compter les autres acteurs du secteur privé ou public. Les besoins en recrutements sont réels dans l'accompagnement et le soin, l'enseignement, l'insertion sociale et professionnelle, l'accessibilité. Près de 40 métiers, exigeants et tournés vers l'humain, sont présentés dans ce numéro. Les professionnels interviewés évo-

quent avec enthousiasme leur quotidien auprès de personnes présentant des troubles des fonctions auditives, cognitives, intellectuelles, motrices, psychiques, visuelles...

Egalement au sommaire : un point sur les formations. Du CAP au bac +10, de nombreuses voies de formation existent. Elles sont présentées sous la forme de questions pratiques : Quel bac pour suivre une formation du secteur social ? Existe-t-il des formations accessibles sans le bac ? Un schéma des études complète l'information.

Cote : DS 9

Les métiers des mathématiques et de l'informatique

mars 2015 - Zoom sur les métiers - 32 p. ; photos

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration

octobre 2014 - Parcours - 168 p. ; photos

Les métiers de l'agroalimentaire

décembre 2014 - Parcours - 152 p. ; photos

Les métiers du sport

décembre 2014 - Parcours - 176 p. ; photos

Les métiers du web

février 2015 - Parcours - 144 p. ; photos

Je deviens assistante maternelle

GUCHET Lucie

Héricy : EDITIONS DU Puits Fleuri

janvier 2015 - Essentiels - 126 p.

Le métier d'assistante maternelle est un métier à part entière et demande un réel investissement tant personnel que matériel. Il faut aimer les enfants, cela va sans dire... mais patience, rigueur, don de soi et, équipement matériel sont de mise !

Au sommaire :

- Le métier d'assistante maternelle
- L'agrément
- la formation

- Les droits et les obligations
- La rémunération
- La recherche d'emploi.

Cote : SEC 322

Les métiers en émergence

au travers des offres d'emploi Apec

APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Paris : janvier 2015 - Les Etudes de l'emploi cadre (n°2015-02) - 32 p. ; tableaux

Cette étude apporte un éclairage sur les métiers en émergence les plus porteurs en termes de recrutements de cadres. Elle a été réalisée à partir de l'analyse des offres d'emploi diffusées par l'Apec entre 2010 et le premier semestre 2014.

Pour chaque grande fonction, sont indiqués :

- les métiers en développement
- les métiers en transformation
- les métiers de niche.

Ce document a une vocation d'éclairage pour les consultants de l'Apec, mais également pour les cadres et les jeunes diplômés qui voudraient identifier les métiers les plus porteurs parmi les métiers en émergence.

<http://recruteurs.apec.fr/Recrutement/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Metiers-et-competences/Quelle-dynamique-pour-les-metiers-emergents>

Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie

Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes
mars 2015 (3^{ème} version)

Ce répertoire présente tous les métiers de la fonction publique hospitalière en 185 fiches.

Les métiers y sont classés en neuf grandes familles : achats-logistique / gestion de l'information / ingénierie et maintenance technique / management, gestion et aide à la décision / qualité, hygiène, sécurité, environnement / recherche clinique / social, éducatif, psychologie et culturel / soins / systèmes d'information. Chaque famille étant subdivisée en sous-familles.

Outre l'intitulé du métier et ses autres appellations courantes, chaque fiche comporte de nombreuses rubriques : information générale, activités, savoir-faire, connaissances requises, informations complémentaires (relations professionnelles les plus fréquentes, nature et niveau de formation pour exercer le métier, passerelles...). Cette nouvelle édition propose également un focus sur une vingtaine de métiers dits "sensibles", c'est-à-dire les métiers en évolution.

<http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/>

Femmes dans des "métiers d'hommes" : entre contraintes et déni de légitimité

D'AGOSTINO Alexandra - EPIPHANE Dominique - SECHAUD Fred - SULZER Emmanuel - JONAS Irène

CEREQ

Revue - BREF CEREQ

N° 324 - novembre 2014 ; 4 p.

Pour une femme, exercer un métier traditionnellement masculin, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances. Si des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont parfois signés, ils ne suffisent pas à protéger les femmes du sexisme.

Cette étude donne la parole aux femmes confrontées à des attitudes sexistes dans leur emploi.

Le renouveau des métiers de la formation

CRISTOL Denis

CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)

Revue - GUIDE PRATIQUE DE LA FORMATION

N° 60 - décembre 2014 ; pp. 39-51

Dans les classeurs : 12-J-1 / 12-J-14

Cet article s'intéresse au renouveau des métiers de la formation. Dans un premier temps, il en rappelle le périmètre, puis il précise les tendances qui les affectent. Il brosse à travers une galerie de portraits les traits des nouveaux professionnels qui émergent. Il évoque de façon plus transversale les nouvelles postures qui sont en train de se composer et de se diffuser.

Acteurs du lien social et familial

QUEUNIET Violette

DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

Paris : MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL - 2014 - Synthèse prospective emploi-compétences (n°59) - 31 p. ; graphiques, tableaux, photos

Synthèse du contrat d'études prospectives (CEP).

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a engagé en 2013 avec la branche des acteurs du lien social et familial (Alisfa) la réalisation d'un contrat d'études prospectives (CEP).

L'objectif étant de :

- dresser un état des lieux de la situation de la branche et de son environnement et des facteurs d'évolution ayant des impacts forts sur les acteurs de la branche
- analyser l'évolution des emplois et des besoins en compétences de la branche en identifiant les parcours professionnels possibles, avec une attention particulière aux métiers en tension
- proposer des stratégies de GRH plus adaptées à l'évolution des besoins des structures et des salariés
- établir des recommandations orientées vers l'action en vue de mettre en place une politique emploi formation de branche adaptée pour soutenir employeurs et salariés dans la mise en œuvre des stratégies de GRH jugées les plus pertinentes.

Cote : DS 9

Guide des métiers pour les petites filles qui ne veulent pas finir princesses

DUFOUR Catherine

Paris : FAYARD - février 2014 - 291 p.

Materner c'est très bien, faire le ménage c'est nécessaire, et s'habiller comme une princesse peut être agréable, mais ce ne sont pas les seules façons, pour une fille, de gagner sa vie. Il y a beaucoup d'autres métiers, bien mieux payés.



Kiosque : dernières acquisitions

Cet ouvrage permet de découvrir plus de cinquante professions, depuis Aventurière jusqu'à Physicienne en passant par Agent secret, Chef d'orchestre, Femme d'affaires, Informaticienne ou Surfeuse.

Chaque fiche-métier offre deux portraits : celui d'une pionnière et celui d'une femme d'aujourd'hui. Des indications pratiques comme "études conseillées", "salaire en début de carrière" ou "espérance de vie" accompagnent le texte.

Cote : SEC 325

Les besoins en formation, emplois et compétences liés au déploiement de la fibre optique

Cabinet Ambroise Bouteille et associés
Cabinet Digiworld by IDATE

Paris : MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL - avril 2014 - 21 p. ; cartes, graphiques, tableaux, schémas

Synthèse de l'Appui technique prospectif, initié par l'Etat avec le concours d'Objectif fibre et de Constructys, l'Opcat de la construction.

Compte-tenu des enjeux, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, en conformité avec la volonté des professionnels, a décidé de mobiliser, à la fin de l'année 2012, le dispositif des Appuis techniques prospectifs afin de conduire une étude prospective contribuant à la mise en place d'un diagnostic et d'un plan d'actions commun aux acteurs impliqués dans le déploiement de la fibre optique. Cette étude a permis de développer plusieurs indicateurs estimant le nombre d'emplois à mobiliser et les enjeux en termes de volume de formation pour per-

mettre la montée en compétences de la main d'œuvre dans la filière de l'installation électrique.

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrats-etudes-prospectives-cep>

Le marché du travail des sages-femmes : transition ou déséquilibre ?

Conseil national de l'Ordre des sages-femmes

Paris : octobre 2014 - 100 p. ; graphiques, tableaux

Cette étude analyse les mutations de la profession et du marché du travail des sages-femmes.

Depuis trois ou quatre ans, l'accès à l'emploi des sages-femmes est devenu difficile. La profession sort d'une période relativement longue où trouver un emploi était immédiat que l'on sorte de l'école ou que l'on souhaite changer de lieu d'exercice. La mobilité géographique en cours de carrière est elle aussi devenue problématique. Dans le même temps, l'exercice libéral est devenu plus attractif et s'est développé.

L'étude s'appuie sur des données statistiques mais aussi sur une série d'entretiens avec des sages-femmes jeunes ou moins jeunes confrontées à ce nouveau parcours du combattant d'accès à l'emploi.

http://ordre-sages-femmes.fr/NET/img/upload/2/1899_Etude-Lemarch%C3%83%C2%A9dutravaildesSF%283%29.pdf

Travail – Culture - Société

Télétravail : travailler en vivant mieux

PLANTEROSSE Philippe

Paris : EYROLLES - 2014 - Emploi & carrière 247 p.

Nous vivons une nouvelle révolution du travail où le fait de pouvoir travailler à distance devient une réalité, l'objectif étant

de pouvoir mieux travailler en vivant mieux. Ce guide apporte les réponses aux questions les plus fréquentes que soulève le télétravail d'une manière concrète, avec de nombreuses références, permettant au lecteur de le demander ou de le mettre en place.

Cote : EMP4 026

Hommes/femmes : une impossible égalité professionnelle ?

MEURS Dominique

Paris : EDITIONS RUE D'ULM - 2014 - CEPRE-MAP - 101 p.

Cet opuscule commence par retracer les progrès accomplis en matière d'égalité hommes/femmes dans les dernières décennies. Pourtant, alors que désormais les femmes sont plus éduquées que les hommes, les inégalités professionnelles demeurent marquées. L'analyse de leurs déterminants et des politiques publiques – notamment des expériences étrangères – montre que pour résorber des inégalités de salaire persistantes, il faudra mettre en place des politiques de longue haleine. Elles seules pourront avoir des effets durables, en affectant les comportements individuels et les normes sociales.

Cote : ENT 241

Orientation – VAE

Favoriser l'action des jeunes en recherche d'emploi : mobilisation vers l'action

CULETTO-MONFREUX Christiane

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - septembre 2014 - Pédagogie/Formation - 81 p.

Les propositions à destination des demandeurs d'emploi réalisées par des conseillers d'insertion, avec l'aggravation de la situation économique, l'allongement de la durée de chômage, sont chargées de tensions...

La méthode d'accompagnement Mobilisation vers l'action traite de la dynamisation de la personne en recherche d'insertion professionnelle afin de favoriser sa mise en action.

Inspirée de la PNL (Programmation neuro linguistique) elle questionne le comment atteindre l'objectif visé Solution emploi. En cela elle correspond à une démarche de coaching adaptée à l'accompagnement dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Cote : INS2 127

Le potentiel groupal : optimiser la communication dans les petits, moyens et grands groupes en formation, en orientation et en développement de carrière

LIMOGES Jacques

Québec : SEPTEMBRE EDATEUR - 2014 - 221 p.

Définir le potentiel groupal c'est répondre à la question: que peut-on faire avec un groupe, quels que soient sa taille et le contexte ? Voilà la question à laquelle l'auteur a voulu répondre par ce traité. Les balises qu'il a définies à cette fin lui ont permis de transformer la vision des groupes, petits, moyens et grands, depuis plus de 40 ans.

En effet, l'auteur s'est donné pour mission de faire passer les pratiques groupales de vases clos à des vases communicants en misant sur l'objet principal d'un groupe (extrapersonnel, intrapersonnel ou interpersonnel) ou la combinaison de deux objets. Il en ressort, entre autres, une définition vraiment opérationnelle du counseling de groupe.

Toutes ces années de recherche ont ainsi amené l'auteur à concevoir un spectre du Potentiel groupal permettant de positionner un groupe par rapport à un autre, de montrer les complémentarités possibles et de répertorier une trentaine de groupes, tous champs d'exercice confondus.

Il s'ensuit l'ébauche d'une taxinomie du Potentiel groupal dans les groupes axés sur la communication.

Cote : ORI3 058

Cartométiers

DARRE Sylvie - LECOURSONNAIS Patrick-Paris : EDITIONS QUI PLUS EST - Paris - 1 jeu de 259 cartes-métiers ; 259 définitions des métiers ; 1 livret comprenant une réflexion sur l'impact du jeu en pédagogie et la notion de métier et 8 séquences pédagogiques à animer en groupe. - 57 euros (2014)

Objectif :

Découvrir les métiers. Le but du jeu est de faire deviner à ses co-équipiers les noms de métiers inscrits sur des cartes sans utiliser les mots interdits notés sous chaque métier.

Contenu :

L'exploitation du jeu et des définitions de métiers permet de découvrir 259 métiers. Tous les secteurs d'activité et tous les niveaux de qualification sont représentés.

Les 8 séquences pédagogiques indépendantes les unes des autres peuvent être réalisées en complément du jeu ou seules. Elles visent les objectifs suivants :

- Découvrir des métiers
- Identifier les caractéristiques, les catégories d'information des métiers
- Découvrir les représentations liées aux métiers et au sien
- Découvrir et identifier des activités professionnelles
- S'entraîner à parler de son métier
- Identifier des métiers qui attirent
- Découvrir l'utilité des métiers dans la société
- Identifier les différents statuts professionnels
- Identifier les avantages et les inconvénients d'un métier
- Découvrir et approfondir la notion d'environnement professionnel

Cote : ORI3 057

Expérimenter pour généraliser le Portefeuille d'expériences et de compétences à l'université : le sens de l'évaluation

BEAUPERE Nathalie - BOSSE Nathalie - LEMISTRE Philippe

Revue - FORMATION EMPLOI - N° 126 - avril-juin 2014 ; pp. 99-117

Alors que l'expérimentation du Portefeuille d'expériences et de compétences porte sur treize universités au niveau licence, le dispositif a été déployé dans vingt-cinq universités à tous les niveaux, ceci avant la remise d'un rapport final d'évaluation qui devait précéder une éventuelle généralisation du dispositif. Dans ce contexte particulier, l'évaluation associant méthodes quantitative et qualitative permet de proposer un regard critique sur ce type d'expérimentations sociales, et notamment sur les logiques économiques et politiques qu'elles sous-tendent.

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
- 340 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

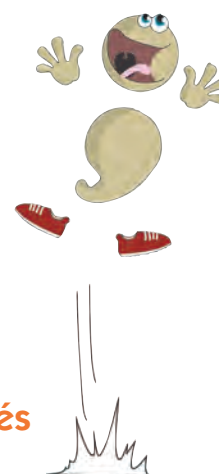
Un service de **recherche documentaire** et de réponses personnalisées aux demandes d'information portant sur tous les thèmes relatifs à la formation

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-cariforef, DGEFP, Centre Inffo)

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

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

ou par mail : doc@errefom.info



Consultation de la documentation :

Selon les horaires d'ouverture :

du lundi au vendredi

9 h 00 à 12 h 00

14 h 00 à 17 h 00

(16 h 00 le vendredi)

Sur RDV le mercredi matin

Fermé le mercredi après-midi

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

Publics concernés :

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

Contact :

ERREFOM

Unicité - 10 rue Alfred Kastler
14000 Caen

Sylvie LAILLIER

Valérie LEROY

Claire PIZY

Nathalie RIANDIÈRE LA ROCHE

Tél : 02 31 95 52 00

Fax : 02 31 95 54 30

e-mail :

doc@errefom.info

site :

www.errefom.info



Le portail interrégional formation emploi
Des ressources et des outils au service des acteurs et des professionnels.

[LE RÉSEAU](#) [S'INFORMER](#) [OBSERVER ET ANALYSER](#) [PROFESSIONNALISER](#) [APPUI ET EXPERTISE](#)

Actualités du réseau

Rencontres annuelles du réseau des Carif-Oref



Rencontres Inter-régionales
1er, 2, 3 juillet 2015 - Deauville

Ces rencontres se dérouleront les 1er, 2 et 3 juillet 2015 à Deauville, accueillies par l'Errefom, Carif-Oref de Basse-Normandie.

[Lire La Suite](#)

Où se former ?



- Rechercher une formation
- Rechercher un organisme de formation
- Recherche un titre ou un diplôme
- Rechercher une habilitation

Dernières publications



L'information sur l'offre de formation, 30 ans d'expertise des Carif-Oref



Synthèse : L'observation des parcours en formation et en emploi : état des lieux des travaux des Carif-Oref



La VAE à travers les régions année 2012

[Toutes les publications](#)

Zoom sur...



Nouveaux partenariats pour l'association RCO



Plaquette de présentation du réseau des Carif-Oref



Réseau des CARIF OREF

Des partenaires des politiques de l'orientation, de la formation et de l'emploi en région

Les Carif-Oref accompagnent les acteurs du quadripartisme (État, Régions, partenaires sociaux), les professionnels du champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi et les publics sur les territoires :

- pour la mise en œuvre des politiques publiques Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnrfop) et Service public régional de l'orientation (Spro),
- pour le déploiement des dispositifs issus de la loi du 5mars 2014,
- pour le fonctionnement ou les travaux des instances régionales : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop), Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef), etc.

Un partenaire national

Créée en 2011, l'association représente les Carif-Orefaux niveaux national et interrégional. Elle mène des travaux en lien avec le Cnrfop, la Dares, l'Aur, le Centre Inffo, la Cier, l'Onisep...



Les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) sont majoritairement structurés en Groupement d'intérêt public (Gip) ou en association portés par l'État et les Régions et impliquant les partenaires sociaux. Ils sont principalement financés par l'État et les Conseils régionaux dans le cadre des Contrats de Plan.

www.intercariforef.org



Rencontres Inter-régionales
1^{er}, 2 et 3 juillet 2015 - Deauville

L'Errefom accueille cette année, avec l'appui de son homologue haut normand, le Crefor, les rencontres du réseau qui se tiennent à Deauville les 1, 2, 3 juillet. Elles sont l'occasion pour les participants d'aborder les enjeux et les impacts des réformes en cours pour ces structures et leur réseau.




ERREFOM - Unidex - Bât. A - 10 rue Alfred Escher - 14000 Caen - Tél : 02 31 93 52 90 - Fax : 02 31 93 54 30 - e-mail : port@errefom.fr