

POINT VIRECURE

Dossier : **CPF**

Le compte personnel de formation

2015

52

Décembre

Sommaire

Point Virgule
N° 52
Décembre 2015

Directeur de la publication

Laurent Laouenan

Rédactrice en chef

Nathalie Riandière la Roche

Rédacteurs

Paul Besombes,

Malyka Demeautis,

Sandra Dos Santos,

Marie-José Lefèbvre,

Valérie Leroy,

Brice Louveau,

Claire Pizy,

Hélène Rammant,

Nathalie Riandière la Roche.

Avec, pour le dossier, la participation de :

Philippe Scelin (FFP Basse-Normandie / Irfa Ouest),

Dominique Girard (Selami),

Véronique Lerebour (Selami),

Gilles Mariey (Région Basse-Normandie),

Julie Jahier (Région Basse-Normandie),

Xavier Peghaire (Pôle emploi Basse-Normandie),

Delphine Buot (Opcalia Basse-Normandie),

Olivier Picque (Uniformation Ouest),

Guillaume Folléa (Crefor Haute-Normandie),

Nathalie Lavolo (Errefom).

Maquette/Illustrations/schémas

Nathalie Grember

Crédit photo

Errefom, Fotolia

Impression

Imprimerie LECAUX - OCEP

ERREFOM

Unicité - Bâtiment A

10, rue Alfred Kastler

14000 Caen

Tél : 02 31 95 52 00

Fax : 02 31 95 54 30

E-Mail : doc@errefom.info

Site : www.errefom.info

ISSN : 1253-5028



4
7

Emploi

Les Coopératives Jeunesse de Services (CJS)

Normandie : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



8
15

Illettrisme

Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme

L'illettrisme chez les jeunes Normands



16
25

Dossier

Le compte personnel de formation : CPF

Quoi de neuf
à l'ERREFOM ?

26
29

Les études de l'ERREFOM...
Rencontre annuelle des
Carif-Oref en Normandie...



Ça bouge en
Basse-Normandie

30
31



La coordination des acteurs bas-normands

Kiosque régional

32
33



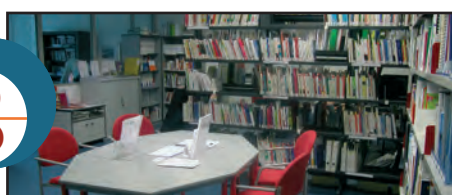
Kiosque nouveautés

34
35



Doc mode d'emploi

39
40



Une page se tourne, mais pas de point final !

Point Virgule engage une transformation en 2016 pour donner une dimension normande à ses pages.

Vous trouverez en dernière page une sélection de "Une" de votre publication préférée...

L'Errefom de Basse-Normandie et son homologue le Crefor de Haute-Normandie préparent leur fusion à venir et une nouvelle revue commune à vocation normande va voir le jour.

Nous avons hâte de vous retrouver parmi nos lecteurs !

Toute l'équipe de l'Errefom et Point Virgule vous remercient de votre fidélité, merci également à nos partenaires qui ont souvent contribué à l'élaboration de notre contenu éditorial.

Tous nos vœux pour cette année qui démarre et à bientôt dans une nouvelle aventure normande.

Point Virgule
et toute l'équipe de l'ERREFOM
vous souhaitent une excellente année

2016



Les Coopératives Jeunesse de Services (CJS)

Sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat collectif

Les Coopératives Jeunesse de Services (CJS) sont des projets d'éducation à l'entrepreneuriat coopératif qui accueillent des 16-18 ans pendant l'été. Initiées il y a 15 ans au Québec, les CJS ont fait leurs preuves et sont actuellement déployées en France par Coopérer pour Entreprendre.

Cette année en Basse-Normandie, deux CJS portées par Crescendo, coopératives d'activités et d'emploi à Flers, ont été créées à l'Aigle et à Condé sur Vire.



Témoignage de
UYAR Ayse
Chargée
de gestion de projets
Crescendo

Pouvez-vous nous présenter, en quelques mots, les objectifs des Coopératives Jeunesse de Services ?

Le dispositif Coopératives Jeunesse de Services a été importé du Québec et adapté à la législation française. Les objectifs des CJS sont :

- Sensibiliser des jeunes mineurs à un projet d'entrepreneuriat collectif
- Favoriser chez les jeunes une prise de conscience de leurs capacités et de leur responsabilité collective
- Favoriser l'autonomie et l'émancipation des jeunes

Les CJS ont été mises en place cette année en Basse-Normandie, comment Crescendo s'est trouvée associée à ce dispositif ?

Crescendo qui est une coopérative d'activités et d'emploi fait partie du réseau Coopérer pour entreprendre. Après une première expérimentation menée en Bretagne en 2013 et étendue aux Pays de Loire en 2014, le programme compte, en 2015, 22 CJS sur le territoire national. Notre gérante Sylvie Errard a proposé à notre réseau d'expérimenter le dispositif en Basse-Normandie, et plus précisément sur deux dé-



partements qu'elle connaît bien, l'Orne et la Manche, de par ses activités au sein de Crescendo et de son engagement sur le champ de l'économie sociale et solidaire. C'est ainsi que nous avons mis en place deux CJS une à l'Aigle et une à Condé sur Vire.

En amont, comment s'organise une CJS ?

En amont de l'action, un comité local est mis en place. Il est composé de différents acteurs (élus, techniciens, chefs d'entreprise, monde associatif, ...) du territoire sur lequel les CJS sont créées. Ce comité pilote et soutient les CJS.

Deux parrains sont également désignés : un parrain « économique », rôle assuré obligatoirement par une CAE et un « parrain jeunesse ». Pour l'édition 2015, Crescendo

assurait le rôle de porteur économique du projet et pour le versant jeunesse, la mission locale de l'Aigle et le service jeunesse de la mairie de Condé sur Vire régulaient la dynamique de groupe et apportaient un soutien de proximité.

Ensuite au mois de juin, deux animateurs sont recrutés par la CAE, en l'occurrence Crescendo. Leur rôle est d'encadrer les CJS. Ces animateurs qui sont des jeunes du territoire vont être formés à l'entrepreneuriat. Ils participent au recrutement des jeunes, ont un rôle de coaching et de mise en réseau.

Concrètement, à quel moment débute l'action ?

L'action se déroule sur la période d'été. Après une période de communication et



Les jeunes coopérants de Helpy entourés du Sous-préfet, des élus, des parrains et des animateurs lors de la cérémonie d'ouverture de la CJS

d'information collective auprès des jeunes, nous répertorions les jeunes intéressés et faisons une journée de recrutement. Une fois recrutés, un local est mis à la disposition des coopérants et la première semaine est réservée à la transmission d'outils de travail pour les guider et les accompagner. Ils créent leur entreprise coopérative, c'est-à-dire qu'ils constituent l'instance dirigeante (le conseil d'administration), se répartissent en comité (RH, marketing, finance), choisissent un nom et déterminent leur offre de services, leurs prix ainsi que leur stratégie de communication.

Une cérémonie d'ouverture officielle de la CJS a lieu ensuite en présence des élus, des parents, des acteurs du territoire et des membres du comité local. La commercialisation des services peut alors débuter.

Pouvez-vous nous en dire plus sur les CJS créées en 2015 ?

A l'Aigle la CJS nommée HELPY était composée de cinq garçons et six filles scolarisés dans le secondaire. Ils ont honoré 21 contrats, essentiellement de l'aide agricole mais également des heures de ménage, d'entretien d'espaces verts et le suivi d'une étude de marché. Ils ont également découvert les techniques de réalisation d'une vidéo grâce à l'entreprise JPG Vidéo qui les a reçus et ils ont participé à un atelier avec un coach en communication et suivi une formation sur la sécurité au travail. Ils ont dégagé un chiffre d'affaires de 3.776.57 € HT (pour 2809 heures de travail sur 9 semaines d'ouverture) et ils ont réparti le résultat de manière égalitaire. 53 % de leur clientèle était des particuliers (11% du CA), 33% des partenaires privés (47% du CA) et 14% des partenaires publics (37% du CA).



A Condé sur Vire, la CJS nommée CJC (Coopérative Jeunes Condé sur Vire) a accueilli huit garçons et cinq filles scolarisés dans le secondaire dont deux en CAP. Ils ont réalisé 27 contrats représentant 721 heures de travail (7 semaines d'ouverture), essentiellement du ménage, du lavage de vitres et de l'entretien d'espaces verts. Leur clientèle était composée de 56 % de particuliers, 24% de partenaires privés, 12% de partenaires publics et 8% de partenaires associatifs. Ils ont également réalisé cinq actions d'autofinancement pendant l'été (vente de crêpes et lavage de voitures).

Les coopérants ont réalisé 4 765€ HT de chiffre d'affaires, les contrats représentent 89 % de leur CA, le reste est généré par les activités d'autofinancement. Ils se sont rémunérés en fonction des heures de travail effectués par chacun des coopérants.

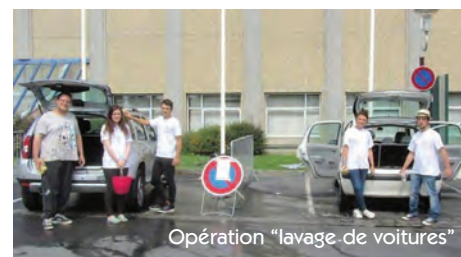
Quel a été le ressenti des jeunes impliqués, notamment sur la dimension entrepreneuriale ?

A la fin de l'action, une cérémonie de clôture a été organisée par les jeunes de la CJS au cours de laquelle, ils ont dressé un bilan de leur aventure entrepreneuriale. Les coopérants ont appris les différentes réalités d'une vie professionnelle et notamment le temps de travail important à effectuer en back-office (tâches administratives ou logistiques et prospection). Pour la majorité, ça leur a permis d'être plus responsables et autonomes, de s'ouvrir aux autres et de découvrir le monde de l'entreprise.

De l'avis d'un animateur « bien plus qu'une simple découverte de l'entrepreneuriat, l'expérience CJS restera avant tout pour eux une aventure humaine »

Quelles sont les perspectives pour 2016 ?

La rémunération des deux animateurs et l'investissement de l'équipe de Crescendo qui représente un coût conséquent s'est fait principalement sur de l'autofinancement de notre coopérative. Pour pouvoir reconduire cette action en 2016, il sera nécessaire de trouver des collectivités pour porter le projet financièrement.



Focus sur l'appel à projet « La France s'engage »

En juin 2015, les CJS ont fait partie des 15 lauréats de la 3ème édition de La France s'engage ! Cet appel à projet valorise et soutient des initiatives innovantes d'intérêt général. Ce soutien national est une marque de reconnaissance forte de l'intérêt des CJS, seul projet en France qui permet à des adolescents de créer une entreprise coopérative sur leur temps de vacances.

Pour aller plus loin

<http://www.cooperer.coop/les-cooperatives-jeunesse-de-services/>
<http://www.crescendo-cae.fr/>
<https://www.facebook.com/cjs.france>

Contact

Crescendo
 25 rue Jules Gévelot
 61100 FLERS
 Tél : 02.33.64.43.42
crescendo.cae@orange.fr



La Normandie : un territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Région est engagée dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et développe un plan d'actions ambitieux qui mobilise les acteurs du territoire.

La signature, le 5 octobre 2015, de la Convention « Territoire d'excellence » témoigne du souhait de la région de mener une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Cheffe de file en matière de développement économique, de formation professionnelle et d'orientation, la Région s'investit dans l'égalité hommes/femmes. A la demande du Secrétariat d'Etat aux droits des femmes, elle entre dans une démarche d'expérimentation « territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle ».

La Convention « Territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

- pour lever les freins périphériques à l'égalité professionnelle et la mixité dans les formations et les métiers.

Cette convention a été signée le 5 octobre 2015 par Laurent Beauvais, Président de la Région Basse-Normandie, et Jean Charbonniaud, Préfet de la région Basse-Normandie, Préfet du Calvados sous le haut patronage de Pascale Boistard, Secrétaire d'Etat aux droits des Femmes.

Elle anticipe les effets de la loi NOTRe, qui renforcera, dès 2016, la responsabilité régionale en demandant de fixer les actions qu'elle mène en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son « schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation ».

Ainsi, l'Etat et la Région s'accordent sur la nécessité de travailler en commun pour coordonner le développement, soutenir et valoriser les partenariats régionaux agissant, directement :

- pour l'égalité professionnelle dans les TPE et PME,
- pour la mixité filles-garçons et femmes-hommes dans les formations et les métiers,

La convention décline des objectifs stratégiques sur les volets de l'égalité professionnelle et de la mixité des filières de formation et des métiers. Elle porte une attention particulière, à la fois, à la territorialisation des actions menées à l'échelle des Comités Locaux Emploi Economie Formation (co-pilotés par l'Etat et la Région) et à l'objectif de « valoriser les filières de formation pour une meilleure mixité des emplois et dans le cadre des actions développées par le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), le Service Public de la Formation Professionnelle (SPRFP) et des partenariats avec les branches professionnelles ».

C'est l'occasion pour la Région, conformément à l'axe 16 de son Agenda 21, de renforcer ses partenariats, de s'appuyer sur les expériences déjà menées dans le cadre des conventions-cadre initiées par le Plan Stratégique Régional pour l'Egalité Femmes-Hommes (PRSEFH) ou du Contrat de Plan Etat Région (CPER), et de prolonger les actions d'information et d'orientation soutenues par le Contrat de Plan pour le Développement de la Formation Professionnelle 2011-2014 et en vue du



futur Contrat de Plan pour le Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

Les objectifs déclinés dans la convention sont appuyés par un plan d'action.

La Région s'implique

- depuis 2011, soutien aux CFA pour des actions égalité filles-garçons et éducation à la sexualité dans le cadre de l'Appel à Projets Régional

- depuis 2013, soutien au concours d'image « Imaginons l'égalité entre les filles et les garçons les femmes et les hommes »

- depuis 2014, appui à l'association Basse Normandie Active et à l'association Normandie Pionnières dans le cadre de la convention Entrepreneurat féminin pour l'organisation de concours qui valorisent les parcours de création d'entreprise pour « les actives » et l'innovation au féminin pour Normandie Pionnières

- en 2015, dans le cadre de la Cité des Métiers Éphémères, soutien au théâtre Forum sur la mixité à Dives sur Mer et au Tribunal des métiers valorisant la mixité à Falaise

- en partenariat avec la MEFAC, accord signé en 2015 entre les collectivités locales de l'agglomération caennaise et la Branche Professionnelle « Propreté » pour améliorer l'articulation temps personnel et temps de travail

- produit des indicateurs sexués pour l'analyse des dispositifs de formation qu'elle a mis en place

partenariales à différentes échelles du territoire prendra une place centrale.

Le plan reprend les objectifs opérationnels de la convention et s'attache sur le fond et dans la forme à :

- Mobiliser les partenariats à l'échelle de territoires qui font sens pour une meilleure implication des acteurs locaux
- Se concentrer sur les objectifs de la convention « en terme d'efficacité » et rendre lisible la stratégie adoptée.
- Formaliser des expérimentations en incluant des partenariats régionaux du domaine de l'emploi, de l'économie, de la formation et de l'Education.
- Consolider les actions partenariales et les objectifs attendus des conventions déjà existantes.
- S'appuyer sur un groupe pilote pour l'évaluation des actions.

La démarche vise à structurer l'implication :

- des CLEEF¹,
- des opérateurs en membres du SPRO² et du SPRFP³,
- des partenaires du futur CPRDFOP⁴,
- des branches professionnelles,
- de l'apprentissage,
- des instances de coordination régionale de l'emploi, de l'économie, de la formation et de l'orientation (Commission CREFOP⁵, COPAREF⁶, Commission CESER...),
- des autres collectivités territoriales.

Au-delà des nombreuses actions déjà concertées et développées par l'Etat et la Région, un diagnostic de situation locale devra être établi par les CLEEF. L'objectif est de mobiliser les partenaires pour qu'ils restituent les pratiques qu'ils connaissent à l'échelle de leur CLEEF et de susciter, par la participation et la proximité, une meilleure appropriation des questionnements soulevés par l'observation. Par ailleurs, la production d'un guide des bonnes pratiques sera envisagé dans le plan d'action 2016.

L'expérimentation Ega-Territoire

De façon à optimiser le processus de transformation sociale, un dispositif d'appropriation des objectifs de la convention a été conçu dans une approche territoriale⁷, de façon à coordonner au niveau local un ensemble d'acteurs.

D'une part, les territoires CLEEF avec leur COTEEF⁸, travaillent déjà sur les problématiques de l'égalité professionnelle. Avec les acteurs du SPRO, de l'apprentissage, et de l'Education ils sont, par leur implication dans le CPRDFP, au cœur des questions, non seulement, de l'information et de l'orientation sur les filières de formation et sur les métiers, mais aussi, de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

D'autre part, les établissements scolaires agissent pour favoriser l'égalité Filles-Garçons et Femmes-Hommes dans le cadre des Comités d'éducation à la santé et à Citoyenneté (CESC), dans leur démarche « Parcours avenir » et dans leur relation avec leurs partenaires locaux.

Cette expérimentation propose d'activer trois leviers : d'abord l'appropriation des enjeux de la thématique par une journée de formation-action, ensuite, par l'accompagnement et le financement d'actions partenariales localisées ; enfin, la mise à disposition des acteurs locaux d'une boîte à outils pour faciliter l'information, la formation et l'appropriation des questions de mixité et d'égalité.

Le plan d'action : mobiliser les partenariats dans une stratégie de développement territorial

« Coordonner le développement, soutenir et valoriser les partenariats régionaux » constitue l'axe stratégique du plan d'action. Ainsi, l'accompagnement et la mise en œuvre d'actions

¹ Comités Locaux Economie Emploi Formation

² Service Public Régional de l'Orientat

³ Service Public Régional de la Formation Professionnelle

⁴ Contrat de Plan Régional pour le Développement de la Formation et de l'Orientat

⁵ Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

⁶ Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation

⁷ « Observer/Questionner, Comprendre, Agir », cette expérimentation, s'inscrit dans une démarche de territoire apprenant. La notion de territoire prend ici le sens d'un espace qui regroupe des acteurs qui se l'approprient et constitue une communauté qui développe des relations et des projets. L'EGA-TERRITOIRE se positionne comme la matérialisation d'une cité par projet qui après avoir répondu à une critique sociale légitime (terme de l'accord cadre) :

- Mobilise les acteurs du territoire sur un projet commun à partir d'une analyse des besoins locaux,
- pose des objectifs définis par eux-mêmes et construit une stratégie partenariale,
- Met en œuvre le projet en évaluant ses effets tout au long de sa réalisation.

⁸ Comité Opérationnel Territorial Economie Emploi Formation



2^{ème} édition des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme

Du 8 au 17 septembre 2015



Les Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme : un COUP DE PROJECTEUR annuel pour parler de l'illettrisme et des solutions qui existent.

Plus de 300 manifestations et actions de sensibilisation sur l'illettrisme se sont déroulées dans toutes les régions !

Les manifestations, dont le programme est coordonné par l'ANLCI, ont pris cette année encore de multiples formes, reflet de la richesse et de la créativité des structures engagées au quotidien sur les territoires.

On retrouve des événements de tous formats :

Créés pour l'occasion : portes ouvertes, débats, marches contre l'illettrisme, rallyes, temps conviviaux, conférences,...

Adossés à d'autres manifestations : ateliers, stands, projections, prises de parole dédiées... lors de festivals, congrès, forums, et manifestations locales.

Autant de formes innovantes, participatives, déployées dans toutes les régions pour donner une meilleure information sur l'illettrisme et montrer que des solutions locales existent.

Quelles particularités pour cette 2^{ème} édition ?

Une thématique centrale : Agir dans le monde du travail

Avec :

- La publication (31 août 2015) de la note d'analyse de France Stratégie « Lutter contre l'illettrisme. Un impératif économique et social ».

Cette note largement diffusée, reprise dans les grands médias (voir article du Monde daté du 31 août « Il manque 50 millions d'euros par an pour lutter contre l'illettrisme »), a souligné qu'au-delà de l'enjeu d'égalité et de cohésion sociale, la maîtrise des compétences de base est un enjeu économique national.

• Le temps fort national dans le cadre des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme 2015 - Rencontre européenne Literacy@Work à Lyon le 10 septembre 2015 organisée par l'ANLCI et ALPES aux côtés de nombreux partenaires dans le cadre du projet européen qui a donné naissance au guide pratique et au site Literacy@Work. (cf Zoom la formation en continu)

Les Journées nationales d'action en Basse-Normandie

Dans notre région, ce sont près de 30 actions qui ont été menées au cours de cette semaine par des partenaires de l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme.

Le lancement du Numéro Vert Illettrisme Info Service

Ce numéro, ouvert à l'occasion des Journées d'Action contre l'illettrisme et proposant un service permanent, est destiné à toutes personnes cherchant de l'aide, des informations, des conseils sur l'illettrisme, et sur les solutions qui existent.

Les appels sont gratuits et redirigés vers un Centre Ressources Illettrisme correspondant au territoire de l'appelant afin d'apporter une réponse au plus proche des personnes.

Illettrisme info service

0 800 11 10 35

Service & appel gratuits

Il est impossible de les décrire toutes en détail, mais tous les territoires bas-normands ont été concernés par cette mobilisation : Avranches avec les portes ouvertes de Passerelles vers l'emploi, Caen avec le petit déjeuner RH de l'Espace Gabriel,...

Quelques exemples d'actions labellisées par l'ANLCI

Première diffusion du film « Mieux repérer pour mieux conseiller »

Le 8 septembre, le lancement de cette semaine a eu lieu à Argentan dans les locaux de La Maison des Mots, Atelier de Formation de Base. L'occasion pour Pôle Emploi Basse-Normandie de présenter son plan d'action régional de Lutte contre l'illettrisme entamé en 2014, sous la forme d'un film « Mieux repérer pour mieux conseiller » : Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin, au plus près des territoires, en impliquant l'ensemble des agences du réseau dans le déploiement d'une démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle.

Ce film, réalisé par l'Errefom en partenariat avec l'ANLCI, est en ligne sur le site www.IPI-BN.fr.

Une trentaine de personnes étaient présentes et ont pu participer aux ateliers préparés par les stagiaires en formation sur le thème du passeport de compétences clés.



Les rencontres du

24 manifestations organisées par le Réseau de Formation de Base Basse-Normandie pour échanger entre acteurs locaux de l'emploi et de la formation, associations d'insertion, collectivités locales, chefs d'entreprises...

Ce réseau regroupe des organismes de formation implantés en Basse-Normandie et intervenant auprès d'adultes en situation d'illettrisme, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés d'entreprises.

Les membres de ce réseau ont organisé des rencontres thématiques sur

leur territoire en invitant leurs partenaires locaux à venir à leur rencontre, à échanger avec des stagiaires et des formateurs.

La maison des mots Argentan : Repérer les Compétences Clés en situation professionnelle

La Boîte aux Lettres Alençon : Venez ouvrir votre compte CPF avec Nous !

Acsea Formation Honfleur Lisieux : Savoirs de base et multimodalités

Coallia Carentan : Portes ouvertes

EPE Saint Lo et Le Centre Mersier - EPE Bayeux Caen Falaise : Emploi, formation, vie personnelle, freins et leviers : les stagiaires de l'EPE prennent la parole et se racontent

Enefa Hérouville : Des mots pour l'avenir, des mots pour construire

Coallia Valognes : « Présentation du dispositif MSF Socle de Compétences Alimentaire » aux entreprises et salariés du territoire.

Coallia Cherbourg - FJT Espace temps - Infrep Cherbourg : le circuit des savoirs : ateliers interactifs sur le territoire « Apprendre en jouant » En partenariat avec l'équipe de la Maison Françoise Giroud - « Apprendre en cuisinant » En partenariat avec l'équipe de la Maison Olympe de Gougues

Coallia Granville : « La multi modalité au service de l'apprentissage de l'écrit » Infrep Mortagne Flers La Ferté Macé : Démarche de repérage en entreprise : comment informer, identifier, valoriser, former les salariés.

Greta Calvados Agence Fresnel : La maîtrise des compétences de base : La clé d'entrée dans la vie professionnelle, sociale et familiale.

Greta Sud Normandie - Agence de Vire : Lutte contre l'illettrisme dans le Bocage : moyens et actions

Greta Calvados Agence de Dives sur mer : J'écris comme je parle, et vous?

Coallia Coutances : « Les actualités comme support d'apprentissage » en partenariat avec un journaliste



La Maison des Mots



Pôle emploi, l'ANLCI, la Maison des mots et Marie Evelyne Chatellier, stagiaire témoignant dans le film Pôle emploi.



Zoom sur quelques actions du RFB

La Boîte aux lettres à Alençon



**La Boîte
aux lettres**

Catherine Forner, directrice de la Boîte aux lettres, et son équipe de formateurs (trices) étaient accueillis dans les locaux de la Cité des métiers d'Alençon à la Halle au blé.

Toute la journée, ils ont accompagné toutes les personnes qui le souhaitaient pour leur permettre d'ouvrir leur Compte Personnel de Formation sur Internet. Ce sont 45 personnes qui ont pu découvrir cette nouvelle modalité d'accès à la formation.



gique, et de son équipe de formateurs pour venir découvrir les espaces thématiques animés par les stagiaires : multimodalité, ateliers d'écriture,...



Des exemples de production de l'atelier d'écriture

Greta Dives-sur-Mer

Différents partenaires du secteur et le conseil régional ont été réunis lors d'une table ronde où chacun a pu évoquer ses représentations concernant l'illettrisme et son évolution.



Echanges avec les stagiaires

ENEFA Hérouville Saint-Clair



Nathalie Bertot, chef de projet AFB, formateurs et stagiaires d'Enefa

De très nombreux partenaires locaux ont répondu présent à l'invitation de Sylvie Lubliner, responsable pédagogie,

Coallia Valognes

En partenariat avec Opcalim, Opca des branches de l'Industrie Alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail, l'équipe de Coallia Valognes présentait le dispositif MSF, Socle de Compétences Alimentaire, aux entreprises et salariés du territoire.



A cette occasion, Madame Guerrand, responsable formation de l'entreprise Mont Blanc est venue présenter le dispositif qu'elle a mis en place dans son entreprise.

Un film a d'ailleurs été tourné sur cette action primée dans le cadre d'Alim'Acteurs. Il est en ligne sur le site www.IPI-BN.fr rubrique témoignages



Coallia Coutances

Tous les matins, les stagiaires de Coallia Coutances débutent leur journée par la lecture du Journal Ouest-France.

Ils ont souhaité mettre en valeur cette pratique pédagogique en accueillant un journaliste local de la Presse de la Manche. Sylvain Letouze s'est prêté à l'exercice et il a été proposé aux participants de rédiger un article sur cette rencontre.



COALLIA Coutances : quand les stagiaires racontent les bienfaits de la lecture du journal au quotidien !

Vendredi 11 septembre, les apprenants du centre de formation COALLIA de Coutances ont présenté leur travail autour de la lecture du quotidien Ouest-France.

Dans le cadre des rencontres du réseau formation de Basse-Normandie, différents partenaires tels que la Mission Locale, Pôle Emploi, le CMS, Accueil Emploi et la Région ont été invités à échanger sur les actualités comme support d'apprentissage avec la contribution du journaliste Sylvain Letouze. « Avant de les recevoir, nous avons fait un travail de groupe pour expliquer l'importance de la lecture du journal au quotidien », raconte Jeannette. La lecture est source d'infor-

mation, de plaisir, d'enrichissement de vocabulaire et d'aide à la compréhension du monde. Ils ont abordé la journée par la lecture d'un article de journal, sujet clé du jour : la foire de Lessay. Chaque stagiaire a pu témoigner de son ressenti.



Maryani explique « la lecture me permet d'améliorer mon écriture et la compréhension de la

langue Française. J'aime bien savoir ce qui se passe dans le monde ».

Sylvain Letouze a partagé son expérience de journalistes et a expliqué que « pour toutes choses dans la vie, il faut avoir du courage pour atteindre ses

un journal. De nombreux échanges avec les partenaires ont ponctué cette journée, autour d'un bon buffet.

Des débats enrichissants !

Les stagiaires ont apprécié ces échanges et sont convaincus du bien-fondé de la lecture du journal. Une visite de l'imprimerie de Cherbourg est en projet pour compléter ce travail. En attendant, le travail continue sous le regard attentif de la formatrice Madame Diop, dans une ambiance de respect et d'entraide.

*Vandin-Jeannette-Noélia-Nicolas
Noan-Grégory-Florian-Maryani.
Stagiaires du dispositif
« Programme Formation de Base »
de la Région Basse Normandie
Coallia Coutances*

Et pour 2016 ?

Une troisième édition des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme exclusivement concentrée pendant la semaine du 8 septembre.

Forts du succès de cette deuxième édition, la dynamique est relancée pour être encore amplifiée en 2016.

Vous portez une manifestation qui peut s'inscrire dans cette dynamique ? Dès aujourd'hui, prenez contact avec les équipes de l'ANLCI, anticipez, pour finaliser dès le mois de juin 2016 toutes les opérations qui pourraient s'inscrire dans le programme de la mobilisation de septembre 2016.

Un mot d'ordre « **Faites le premier pas !** », pour valoriser les expériences de réussite, de confiance retrouvée qui peuvent aider d'autres personnes confrontées à l'illettrisme à faire, à leur tour, le premier pas.

Le dispositif de communication, avec témoignages, photographies, affiches thématiques, sera enrichi à cette occasion pour proposer une information claire à ceux qui pourraient s'engager dans cette démarche.



L'illettrisme chez les jeunes normands

La détection des situations d'illettrisme
dans le cadre de la « Journée Défense
et citoyenneté »

La journée Défense et Citoyenneté permet chaque année de détecter les jeunes de 17 ans présentant de graves difficultés face à l'écrit. En 2014, près de 1 500 jeunes Normands apparaissent en situation d'illettrisme et représentent ainsi 3,7% de la classe d'âge.

Des disparités existent néanmoins selon les départements : alors que l'Orne observe un net recul de sa part de jeunes en graves difficultés de lecture, l'Eure peine à stabiliser son taux d'illettrisme.

Qu'est-ce que la « Journée défense et Citoyenneté » ?

La Journée Défense et Citoyenneté (JDC) est un rendez-vous obligatoire entre les jeunes et la Défense. Elle concerne tous les jeunes Français, garçons et filles, de 17 et 18 ans. La JDC s'inscrit dans le cadre du « parcours de citoyenneté » qui remplace le service militaire depuis sa suspension par la loi de 1997. Il comporte trois étapes obligatoires : l'enseignement de défense (la sensibilisation au devoir de défense fait partie de l'enseignement civique en classes de 3ème et de 1ère), le recensement (obligation de se faire recenser en mairie dans les 3 mois suivant le 16ème anniversaire) et la journée défense et citoyenneté.

Comment repère-t-on les situations d'illettrisme ?

Lors des JDC, les jeunes sont soumis à des tests de connaissance de la langue française établis par l'Éducation natio-

nale. Ces tests permettent de mesurer les compétences des jeunes face à la lecture, et contribue également à mesurer l'illettrisme.

L'illettrisme qualifie la situation des jeunes qui éprouvent de très graves difficultés face à l'écrit, au point de ne pas lire, écrire un message très simple ; il ne couvre pas la situation de tous ceux qui, à des degrés divers, ont certaines difficultés avec l'écrit.

Fournies par le Ministre de la Défense et le Ministère de l'Éducation Nationale, les données issues de ces tests donnent des indications précises sur les jeunes âgés de 17 ans.

L'illettrisme c'est quoi ?

C'est de ne pas disposer, après avoir été pourtant scolarisé, des compétences de base (lecture, écriture, calcul) suffisantes pour faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne : faire une liste de courses, lire une notice, rédiger un chèque, lire le carnet scolaire de son enfant, entrer dans la lecture d'un livre, retirer de l'argent à un distributeur automatique, faire un calcul simple, lire un trajet de métro ou de bus,...

(ANLCI : Agence Nationale de Lutte Contre l'illettrisme)



Ainsi, en 2014, si 9,6% des jeunes âgés de 17 ans en moyenne (Métropole + DOM) éprouvent des difficultés face à l'écrit, le pourcentage de ceux qui ne maîtrisent pas les apprentissages fondamentaux et éprouvent des difficultés si graves qu'elles peuvent entrer dans la définition de l'illettrisme, s'élève à 4,1% de la classe d'âge, ce qui représente 31 837 jeunes. (France métropole : 3,5% soit 25 792 jeunes)

Illettrisme chez les jeunes : quelle est la situation en Normandie ?

A partir des tests passés lors de la JDC, les jeunes en difficulté de lecture sont classés selon quatre profils : les profils 1 et 2 concernent les jeunes ne maîtrisant pas les bases de la lecture et en difficulté de compréhension d'un texte simple. Les jeunes de profils 3 et 4 maîtrisent les bases de la lecture mais présentent des difficultés de compréhension de textes plus complexes.

En 2014, plus de 39 500 jeunes normands âgés de 17 et 18 ans ont participé à la Journée Défense et Citoyenneté.

Si la plupart de ces jeunes ont une connaissance et une maîtrise suffisante de la langue française, 9,1% rencontrent des difficultés de lecture (profils 1-2-3-4), soit un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale qui se situe à 8,6% (France métropolitaine).

Plus précisément 3,7% des jeunes Normands reçus lors des JDC de 2014 éprouvent de très graves difficultés face à l'écrit et peuvent être assimilés à des personnes en situation d'illettrisme (profils 1 et 2). Cette part est légèrement supérieure à celle observée en moyenne nationale (France métropolitaine : 3,5%).



Profils de lecture des jeunes reçus lors des JDC

Lecteurs efficaces à médiocres
Cette catégorie regroupe les lecteurs efficaces dont les bases sont solides et ceux qui, en dépit de difficultés d'identification de mots, d'un niveau lexical faible ou des deux, compensent leurs lacunes et réussissent au moins en partie les épreuves de lectures complexes. (profil 5)

Lecteurs avec de très faibles capacités de lecture
Profil 4 : ces jeunes sont capables de lecture à voix haute. Ils ont un niveau de lexique correct mais comprennent mal ce qu'ils lisent ;
Profil 3 : malgré un niveau de lexique correct, la lecture reste laborieuse par manque d'automatisme dans le traitement des mots ;

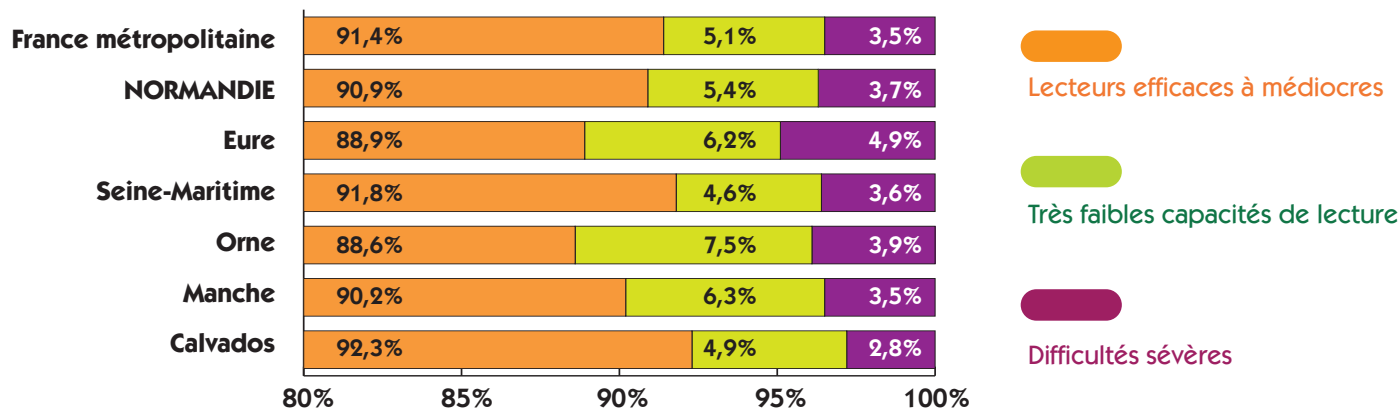
Lecteurs présentant des difficultés sévères
Profil 2 : pour ce profil, le déficit de compréhension est sans doute lié à un niveau lexical très faible ;
Profil 1 : ces jeunes ne disposent pas de mécanismes efficaces de traitement des mots écrits et manifestent une compréhension très déficiente.

Source : Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du Ministère de l'Éducation nationale.





Profils de lecture des jeunes reçus lors de JDC 2014



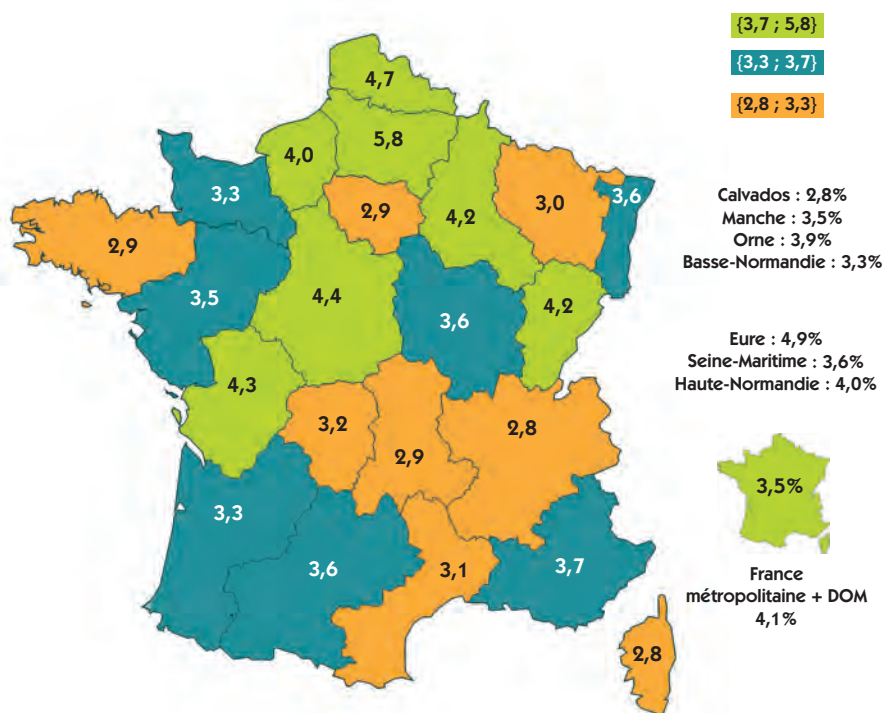
Les régions françaises se répartissent en deux catégories égales : la moitié d'entre elles, dont la Basse-Normandie, présentent un taux inférieur à la moyenne nationale.

Les « meilleurs élèves » en la matière sont les régions Rhône-Alpes, Corse, Bretagne, Auvergne et Ile de France, dont le taux de jeunes en situation d'illettrisme est inférieur à 3%.

A l'inverse les régions les plus touchées dépassent les 4% de jeunes en situation d'illettrisme : c'est le cas de Nord-Pas-de-Calais, Centre, Poitou-Charentes, Champagne-Ardenne ou encore Franche-Comté.

La Picardie se trouve être le territoire le plus affecté avec 5,8% de ses jeunes en très grandes difficultés de lecture.

Part des jeunes détectés en situation d'illettrisme lors des JDC 2014



Source : Données Ministère de la Défense - DSN, MEN-MESR-DEPP / cartographie : ERREFOM





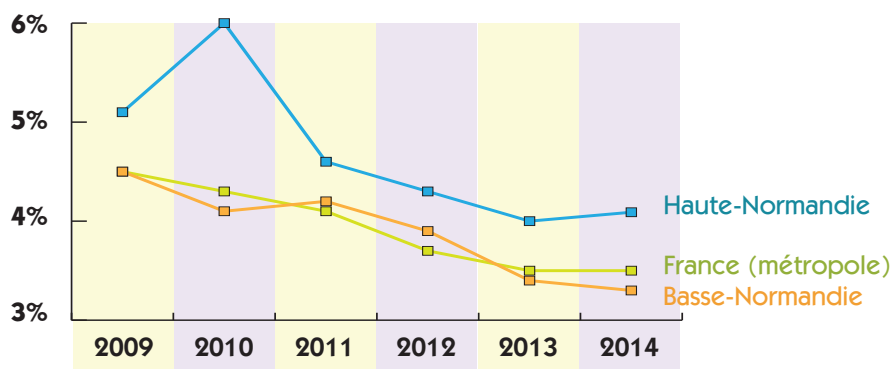
Si la Normandie, dans sa dimension « fusionnée » frôle la moyenne nationale, des disparités sont à relever entre les deux régions que sont la Haute et la Basse-Normandie.

Dans les deux cas le taux de jeunes en situation d'illettrisme diminue régulièrement depuis plusieurs années. Cependant la Haute-Normandie présente encore un taux supérieur à la moyenne nationale (4%) alors que la Basse-Normandie se situe en dessous (3,3%), notamment grâce au département de l'Orne qui effectue un véritable « tour de force » en passant de 6,3% en 2009 à 3,9% en 2014 !

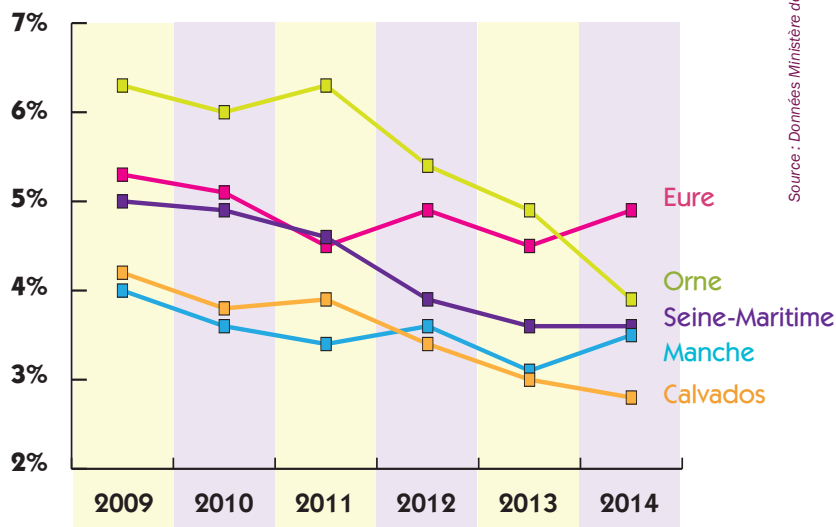
Bien que l'Eure présente des taux supérieurs à ceux de la Manche, ces deux départements présentent des courbes d'évolution assez proches avec une orientation à la baisse entre 2009 et 2011, puis une évolution en dents de scie les trois années suivantes. On peut également voir des similitudes entre le Calvados et la Seine-Maritime qui présentent tous deux des taux en diminution depuis 2011.

Le Calvados constitue le meilleur élève pour son taux de 2,8% de jeunes confrontés à des situations d'illettrisme, cependant, les félicitations sont à remettre à l'Orne pour sa courbe en forte baisse depuis 2011 !

Evolution du taux de jeunes détectés en situation d'illettrisme lors des JDC de 2009 à 2014



Evolution du taux de jeunes détectés en situation d'illettrisme lors des JDC de 2009 à 2014



Source : Données Ministère de la Défense - DSN, MEN-MESR-DEPP

Les chiffres présentés dans ce document ont été fournis à la demande de l'ANLCI par la Mission Liaison Partenariat du Ministère de la Défense d'après le travail effectué par la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du Ministère de l'Éducation nationale.



CPF : les débuts difficiles d'un dispositif novateur

Dispositif phare de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, mis en place le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à chacun dès l'âge de 16 ans (à partir de 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage après avoir terminé le collège) et suit la personne tout au long de sa vie professionnelle. Fin novembre, 2,17 millions de personnes ont activé leur compte sur le portail « Mon compte formation », 279 000 ont ouvert un dossier de formation et 147 353 ont obtenu un financement, selon les chiffres communiqués par le ministère du Travail. Avant de voir comment le dispositif s'est installé en région, revue de détail des grands principes.

Après un retard à l'allumage, les effectifs du CPF s'approchent peu à peu de ceux du droit individuel à la formation (Dif), dispositif qu'il a remplacé en janvier et qui permettait environ 45 000 entrées en formation chaque mois.

Sommaire du dossier

Le CPF et son impact sur les organismes de formation ● p. 18

Le FPSPP abonde le CPF des demandeurs d'emploi ● p. 21

Un recours au CPF progressif chez les salariés ● p. 23

Un outil de sécurisation des parcours professionnels

L'objectif du CPF est de permettre à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de **maintenir son niveau de qualification** ou d'**accéder à un niveau de qualification supérieur**. Ceci explique que le CPF ne soit ouvert qu'à certaines formations - socle de connaissances et de compétences professionnelles, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), formations certifiantes ou qualifiantes - dont la détermination, sous forme de listes, est encadrée par les textes.

Un droit attaché à la personne

Plus ambitieux que le Dif, dont la portabilité était limitée, le CPF est un **véritable droit « patrimonial »** reconnu à l'individu engagé dans la vie professionnelle, quel que soit son statut : jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d'emploi. Ainsi, les personnes qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurées de conserver leurs droits à la formation. Il en découle aussi que seul le titulaire du compte peut décider de mobiliser des heures pour suivre une formation, dès lors que cette dernière est éligible.

Pour l'heure et en l'état actuel de la législation, les non-salariés (professions libérales, agriculteurs) et les fonctionnaires ne bénéficient pas du CPF. Cette situation sera amenée à évoluer, le CPF ayant vocation à être universel.

150 heures maximum

Le CPF est comptabilisé en heures de formation. **Chaque période de travail salarié génère des droits qui s'accumulent sur le compte**. Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Un « déclencheur » de financements complémentaires

Le nombre d'heures acquies régulièrement par un salarié peut ne pas suffire à financer un projet de formation. **Des possibilités d'abondement**, de nature variée, sont donc prévues : abondements résultant de la négociation d'en-

entreprise, de groupe ou de branche, abondements spécifiques (entreprise, Agefiph, Pôle emploi, Région, particulier). Par ailleurs, le CPF peut s'articuler avec **d'autres dispositifs d'accès à la formation**. Pour les salariés, par exemple, il s'agit du plan de formation, de la période de professionnalisation et bien évidemment du congé individuel de formation (Cif).

Gérer ses projets de formation sur Internet

En début d'année, l'ouverture du portail moncompteformation.gouv.fr, dont la gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, a lancé la communication du CPF auprès du grand public en invitant les titulaires à

y activer leur compte. Sur ce portail, il est possible d'accéder à son compte sécurisé, de consulter les formations éligibles grâce à un moteur de recherche, de créer un dossier de financement de formation et suivre son évolution. Fin 2015, les titulaires pourront également y enregistrer leur parcours professionnel dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Le CPF, partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA)

Instrument central de la sécurisation des parcours professionnels, le compte personnel d'activité (CPA), mis en place par la loi sur le dialogue social

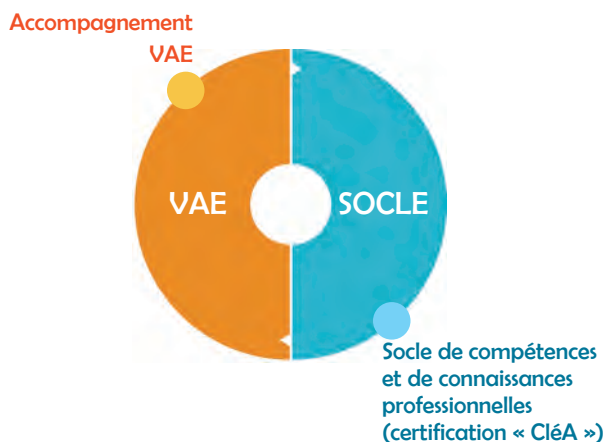


et l'emploi du 23 juillet 2015, sera créé au 1^{er} janvier 2017.

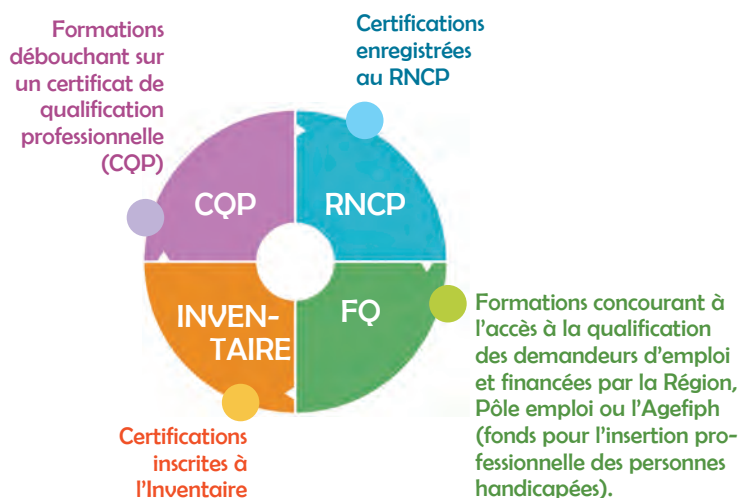
A travers un portail numérique, le compte devra permettre à tous les actifs, du public comme du privé, de mieux connaître l'ensemble des droits acquis lors de leur carrière. Parmi les droits regroupés sur ce compte : le CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) et le compte épargne temps (CET).

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles de droit ●



● Les formations éligibles sous réserve d'être inscrites sur les listes Coparef, Copanef et des CPNE





Le site **Trouver ma formation**, à l'heure du CPF

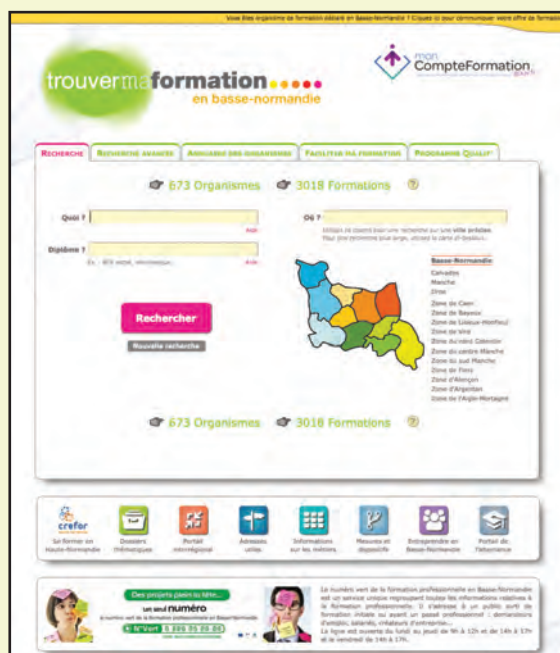
Depuis le 5 juin dernier, le site www.trouvermaformation.fr permet d'identifier les formations éligibles au CPF en Basse-Normandie.

Cette information est alimentée automatiquement par le système de gestion nationale en fonction des décisions prises par les différentes instances (Copanef, Coparef, CPNE de branches).

Après avoir effectué une recherche de formation, la liste de résultats « formations » indique selon les cas, l'éligibilité de la formation, symbolisée par un picto « CPF ».

La fiche descriptive détaillée de l'action de formation, dans sa partie « Sessions », apporte les précisions nécessaires concernant cette éligibilité (lien « Afficher la liste d'éligibilité au compte personnel de formation (CPF) ») :

- le code CPF correspondant, afin de retrouver plus facilement la formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr
- les publics concernés (salariés, demandeurs d'emploi, tous publics) en fonction de l'instance décisionnelle
- les dates de validité de l'éligibilité de la formation au titre du CPF.



Le CPF et son impact sur les organismes de formation

2015 une année de transition pour les organismes de formation avec la mise en place progressive du CPF.

Si l'individu est au cœur du dispositif CPF, les acteurs en première ligne pour sa mise en œuvre sont les organismes de formation. Près d'un an après le lancement du CPF, il semble opportun de voir comment les organismes de formation ont vécu ce changement. L'impact n'est évidemment pas le même selon la taille et l'offre de l'organisme de formation.

Quelles incidences cela a-t-il sur leur fonctionnement ? Comment se sont-ils emparés de ce dispositif ? Telles sont les questions auxquelles ont répondu deux responsables d'organismes de formation.



Philippe Scelin

Président
de la Fédération
de la Formation Pro-
fessionnelle (FFP)
Basse-Normandie
et Directeur général
de l'IRFA ouest

Selon vous, quel est l'impact du dispositif sur les organismes de formation ?

A l'instant t, l'impact est plutôt négatif mais je terminerai sur une note optimiste.

D'après l'observatoire de la FFP, sur les huit premiers mois de l'année, la baisse d'activité des organismes de formation tous segments de marché confondus est de 15% en moyenne. Elle atteint moins 50% sur certains segments. Evidemment, les organismes les plus touchés sont ceux qui proposaient des actions pouvant être financées avec le DIF.

L'installation du CPF est lente : 78 468 dossiers ont été validés au 11 octobre 2015 au niveau national. La montée en régime est importante ces derniers mois, les chiffres du premier semestre étant très faibles.

C'est plutôt encourageant mais cela n'empêche pas les organismes de formation d'avoir été confrontés à des difficultés liées au décalage entre la mise en place du dispositif et son efficacité sur le terrain.

Certains ont déjà cessé leur activité, d'autres se trouvent dans une situation délicate.

J'ai donc un sentiment mitigé avec d'un côté les organismes de formation fortement impactés et d'un autre côté une réforme fondamentalement progressiste et innovante dans ses fondamentaux. C'est une excellente loi qui va nécessiter trois à quatre années pour s'installer et pour autant elle s'applique dès à présent.

Et quel est votre avis plus général sur le CPF ?

Il a quelque chose d'emblématique et a tendance à occulter la réforme dans son ensemble. Il est présenté comme la conquête sociale de la loi du 5 mars 2014 mais il ne faudrait pas que le CPF masque d'autres avancées majeures de la réforme. On a tendance à comparer le CPF au Dif. Contrairement au Dif, le CPF est réellement attaché à l'individu.

Il bouge les lignes de manière très importante au niveau de l'appropriation de cet outil par les salariés. On est dans une liberté individuelle non pas retrouvée mais trouvée. De mon point de vue, cela pourrait aller encore plus

loin autour d'un CIF et d'un CPF refondu et d'une liberté toujours accentuée du côté de l'individu pour une réelle solvabilisation de la demande. Il n'y a pas eu de transition et on vit une vraie rupture.

Le tout certifiant est un autre élément de la philosophie du CPF et plus généralement de la réforme. On constate un décalage entre cette obligation de certification et la demande naturelle des entreprises. En effet, la plupart ont des besoins en termes d'évolution, de maintien ou d'élargissement des compétences, qui ne correspondent pas à des formations certifiantes. Seules certaines ont des exigences de certifications spécifiques liées aux normes, à la sécurité ou à la technicité de leurs secteurs.

L'appropriation du CPF par l'individu ne pourra se faire que s'il a envie de se former et si nous sommes capables de créer une appétence pour la formation. Accéder à un diplôme peut susciter effectivement cette envie. Le diplôme est valorisant pour l'individu et permet une meilleure sécurisation de son parcours ou de son employabilité actuelle et future, ce sont des éléments spécifiques à la culture française que nous retrouvons moins chez nos voisins européens.

Que pensez-vous de l'articulation avec le CEP ?

C'est un élément clé pour le développement du CPF et son installation progressive devrait faciliter la compréhension de la loi par la personne. Le CEP est fondamental et un des corollaires du succès du CPF.

Souvent un projet mal préparé aboutit in fine à une rupture du cursus de formation ou à une formation terminée sans conviction et sans retour sur investissement. D'où l'importance de cette phase d'élaboration du projet professionnel, et de son accompagnement



Dossier

associé. Il doit permettre une véritable valeur ajoutée tant dans l'appropriation et la construction par l'intéressé de son projet que dans l'étude de la faisabilité (ingénierie financière incluse).

Ce conseil ne doit pas être hors sol, il doit être ancré sur le territoire (à moins que la personne soit mobile sur le territoire national).

Sans viser des logiques trop adéquationnistes, il est parfois nécessaire de faire prendre conscience aux actifs, de faire évoluer leurs projets qui peuvent être peu en prise avec le territoire ou la réalité économique et d'ouvrir d'autres champs des possibles

Retour d'expérience de l'organisme de formation Selami Dominique Girard

Responsable des formations

et Véronique Lerebour

Chargée de relation entreprises

L'organisme de formation Selami propose des modules de perfectionnement pour les salariés des entreprises dans trois domaines de formation (langues, bureautique et ressources humaines). Il est également centre de bilan de compétences.

Afin d'anticiper la mise en place du CPF, une réflexion sur la certification de son offre de formation a été amorcée dès 2014.

Pour la bureautique, le choix s'est porté sur le TOSA (Test on Software Application). Il permet d'obtenir une certification par logiciel Microsoft (Word, Excel, Power Point, Outlook).

Il a été choisi pour sa souplesse, des sessions peuvent être proposées tout au long de l'année. Par ailleurs, il peut être utilisé comme un outil d'évaluation

afin de déterminer le niveau de la personne et de permettre la mise en place d'une formation adaptée.

A la fin du parcours de formation, le stagiaire passe le test et valide sa formation par une certification.

Pour l'organisme de formation, cette certification s'avère plus adaptée à ses besoins que le PCIE (Passeport de Compétences Informatique Européen), proposé jusqu'alors pour certifier les actions de formation en bureautique. Le choix de cette certification a représenté une petite prise de risque pour l'organisme de formation étant donné que, contrairement au PCIE, elle n'était pas intégrée dans les listes nationales. Le TOSA est éligible en Basse-Normandie depuis octobre 2015, soit pour l'organisme une période d'attente assez longue par rapport à l'éligibilité. Pour les langues, la certification retenue par Selami est le Bulats (Business Language Testing Service), il permet de valider l'anglais, l'allemand, l'espagnol ou le français langue étrangère. Parallèlement, le TOEIC (Test of English for International Communication) est toujours proposé par l'organisme, certification qui est uniquement valable pour l'anglais.

Pour l'organisme de formation, le fait de proposer des certifications externes tels que le TOSA ou le Bulats apporte une crédibilité et de l'objectivité.





Toutefois, la mise en œuvre de ces certifications nécessite un changement de mentalité chez les salariés en formation continue, ces derniers ne sont pas habitués à des évaluations sommatives (test avec une note) mais plutôt formatives.

Interrogé sur l'impact direct du CPF sur son offre de formation en 2015, l'organisme de formation constate une baisse sensible sur les bilans de compétences ainsi que les formations en ressources humaines. En effet, pour ces dernières aucune certification n'est proposée pour l'instant et elles ne peuvent être éligibles au CPF. Toutefois par rapport à d'autres organismes plus spécialisés, Selami se considère relativement épargné.

Le CPF a également pour impact le développement de la partie conseil, accompagnement des personnes, il nécessite de prendre du temps avec elles pour leur expliquer le fonctionnement, mettre leurs heures sur le compte en ligne...

Pour conclure, l'organisme de formation considère que ce dispositif a deux gros atouts : le principe d'autonomie qui fait que le CPF appartient au salarié et est mobilisable à tout moment de la vie et l'obligation de certifications qui permet la reconnaissance extérieure de compétences acquises. Il considère que 2015 a été une année de transition et que le 1^{er} semestre 2016 sera plus clair avec l'appropriation du dispositif par les différents acteurs.

Le FPSPP abonde le CPF des demandeurs d'emploi

En 2015, avec la mise en œuvre du CPF, 3,786 millions d'euros supplémentaires ont pu être destinés à la formation des demandeurs d'emploi bas-normands.

En juin, la signature des conventions bilatérales entre les Régions et Pôle emploi, d'une part et les partenaires sociaux (FPSPP), d'autre part, ont permis au CPF de décoller. Ainsi, fin octobre, au niveau national, sur les 92 000 dossiers de formation validés, les trois quarts concernaient les demandeurs d'emploi. En Basse-Normandie, la concertation efficace instaurée entre les différents acteurs bas-normands (Région, Pôle emploi, partenaires sociaux, Errefom...) a permis également de lever certaines difficultés relatives à la mise en œuvre et a accéléré les prises de décision pour qu'un maximum de demandeurs d'emploi utilisent leur CPF.

Un abondement exceptionnel pour 2015

En avril dernier, le FPSPP, après délibération du Copanef, s'est engagé à participer au financement pour 2015 du CPF des demandeurs d'emploi à hauteur de 100 heures, dans le cadre d'une dotation exceptionnelle de **78 millions d'euros faite à Pôle emploi**.

Parallèlement un accord-cadre entre l'Association des Régions de France (ARF), le Copanef et l'Etat, signé le 12 mai 2015 à Matignon, est venu compléter cette dotation pour financer le CPF des demandeurs d'emploi s'engageant sur des formations prises en charge par les Régions, pour un montant global de **93,6 millions d'euros**. Par la suite, des conventions Régions / FPSPP ont été signées.

Ces accords ont permis non seulement d'accroître l'effort de formation auprès des demandeurs d'emploi mais aussi de donner la première impulsion à un dispositif qui peinait à se déployer.

La dynamique est lancée en Basse-Normandie

Avec la signature de sa convention avec le FPSPP, la Région Basse-Normandie s'est vue doter d'une **enveloppe financière de 1,893 millions d'euros** qui a permis à plus de 3 500 demandeurs d'emploi bas-normands de mobiliser leur CPF à travers les dispositifs de la Région, dont 1 750 sur des parcours qualifiants.

1,893 millions d'euros est également le montant de la dotation FPSPP qui a été versée à Pôle emploi Basse-Normandie. Ainsi au 30 septembre 2015, 2 660 entrées en formation se sont réalisées sur une formation éligible au CPF et en ont permis la mobilisation. Le CPF venant compléter le financement de Pôle emploi au titre soit d'une action de formation collective (AFC), soit d'une aide individuelle à la formation (AIF).

Au-delà de l'engagement minimum de la Région et de Pôle emploi à travers leur convention avec le FPSPP, les deux financeurs de formation continuent de répondre à la demande des demandeurs d'emploi qui mobilisent leur CPF. Ce dispositif dépasse en effet le cadre strict des lignes budgétaires, l'objectif étant de susciter chez les personnes en difficulté de l'appétence pour la formation. Accéder à la qualification étant un des seuls moyens aujourd'hui pour les demandeurs d'emploi de s'insérer durablement.



Le CPF, un intérêt avant tout collectif

Qu'en sera-t-il de l'investissement FPSPP en 2016 ?

Grâce à l'abondement du FPSPP, la Région Basse-Normandie a pu acheter 230 nouvelles actions de formation qualifiante en sus de ses 10 000 places annuelles déjà engagées. Compte tenu du contexte économique local et des potentiels en termes d'emploi, la Région a choisi de financer prioritairement des places de formation dans la filière industrie et le bâtiment ainsi que sur d'autres métiers en tension tels que boucher et gestionnaire de paie. Etant donné son potentiel dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie-restauration, la Région a aussi décidé d'acheter des places de formation intensive en langue afin de permettre à des demandeurs d'emploi déjà qualifiés d'être mieux armés sur le marché du travail et donc de faciliter leur reprise d'emploi.

Quant à Pôle emploi, la mise en place du CPF a permis de financer une formation pour environ 1 000 demandeurs d'emploi de plus qu'en 2014 sur les dispositifs AIF et AFC, représentant une augmentation d'environ 20% d'entrées sur ces dispositifs en 2015.

Début novembre, les partenaires sociaux réunis au sein du Copanef ont bouclé le projet de maquette de l'annexe financière 2016-2017 du FPSPP. Dans cette première mouture, qui doit encore faire l'objet d'une discussion avec les services du ministère du Travail courant décembre, organisations patronales et syndicales prévoient la possibilité d'abonder à hauteur de 200 heures supplémentaires les CPF des demandeurs d'emploi de longue durée. Une décision qui vient s'ajouter à celle de 2015 et que le Copanef, sur suggestion du Medef, a choisi de doubler. L'objectif étant d'accompagner la montée en charge du dispositif. Car ces abondements exceptionnels ne sont pas nécessairement amenés à durer dans le temps. Ils s'éteindront progressivement avec l'accumulation automatique des heures sur les comptes « formation » des usagers.

Toute l'offre qualifiante de la Région éligible au CPF

Toutes les actions du programme Qualif' collectif de la Région Basse-Normandie, hormis les pré-qualifications, sont inscrites sur les listes du Copanef ou du Coparef Basse-Normandie (liste des demandeurs d'emploi).

Le CPF peut aussi être utilisé pour accéder à une qualification via le dispositif « Une formation, un emploi », également porté par la Région. Problème : les formations visées par les employeurs ne sont pas toujours éligibles. Seul un travail mené efficacement avec le Coparef permet alors de sortir de l'impasse.



Un recours au CPF progressif chez les salariés

Après une année de fonctionnement, la mobilisation du CPF par les salariés n'atteint pas encore celle du DIF mais est en nette progression au deuxième semestre.

Instauré en janvier en substitution du Dif, le CPF nécessite comme tout nouveau dispositif un temps d'appropriation pour chaque acteur concerné. Fin octobre, un quart des dossiers de formation validés au niveau national, relève de salariés. Un des leviers pour permettre aux salariés de mobiliser le dispositif passe par l'entreprise. Les entreprises doivent avoir une bonne connaissance de ce nouveau dispositif et ce processus passe souvent par l'Opc.

L'Opc, interface entre l'entreprise et le salarié pour l'information sur le CPF

L'année 2015 a représenté pour les Opc un travail important de pédagogie et d'information auprès des entreprises sur la réforme de la formation dans son ensemble. La sollicitation de l'Opc pour l'information sur le CPF diffère selon le niveau de connaissance du dispositif dans l'entreprise. Certaines entreprises veulent disposer d'outils pour informer leurs salariés, d'autres demandent à l'Opc d'intervenir pour présenter le CPF. Un des autres axes de la réforme est l'obligation de mener des entretiens professionnels. Pour les plus petites entreprises, ces entretiens sont parfois considérés comme une contrainte et non comme un outil.

Même si les Opc sont principalement en contact avec les entreprises, il arrive que des salariés les contactent de leur propre initiative, notamment quand ils souhaitent enclencher une formation sans en informer leur employeur. A titre d'exemple, la procédure mise en place par une conseillère Opcalia est

d'abord d'informer le salarié sur le financement, de voir si la formation demandée est éligible au CPF et ensuite de rediriger la personne vers un conseiller en évolution professionnelle pour valider le projet.

Les abondements des Opc, une aide au déploiement du dispositif

Parfois les salariés s'interrogent sur le fait de financer une formation diplômante avec seulement 20 heures de formation. L'entreprise ou l'Opc leur explique alors la possibilité de combiner le CPF avec d'autres dispositifs ainsi que les différents abondements possibles.

Opcalia est très attaché au développement du CPF. Pour favoriser un déploiement qui soit le plus large possible, il propose – sous certaines conditions – des abondements qui permettent aux salariés de bénéficier d'un volume horaire mobilisable beaucoup plus important. Jusqu'à fin 2015, Opcalia peut aller jusqu'à tripler le nombre d'heures CPF dont le salarié dispose.

2015 une année de mise en place du dispositif

Les listes des formations accessibles n'étant pas stabilisées au démarrage du dispositif, ceci a entraîné des ralentissements dans la mise en place du CPF. L'existence de ces listes est parfois vécue par les salariés comme un retour en arrière par rapport au Dif, ils ont l'impression de ne pas pouvoir faire ce qu'ils veulent.

Les différents acteurs s'accordent pour dire que ce dispositif a besoin de

« maturation » pour qu'il fonctionne pleinement.

Propos recueillis auprès de Delphine BUOT, Opcalia



A titre illustratif, quelques données régionales communiquées par deux Opc sur les dossiers CPF gérés à la mi-novembre 2015.

Sur les 30 dossiers déposés chez Uniformation, 9 ont été refusés car ils portaient sur des formations non éligibles. 21 dossiers ont donc été acceptés ou sont en cours de traitement, parmi ces dossiers 6 relèvent de l'accompagnement à la VAE, 3 de certifications en langues (Bulats ou TOEIC) et les 12 derniers correspondent à des formations qualifiantes de branche.

De son côté, Opcalia a 43 dossiers en cours. Les certifications visées sont les suivantes : Langues Anglais majoritaire / Espagnol (TOEIC ou Bulats) – VAE – Sauveteur secouriste du travail – Formations logistiques (Type FIMO, FCO, CACES) – Management – RH – Certifications bureautiques – Savoirs de Base – CQP Système de production automatisé.



Les sigles du dossier :

Carif-Oref : Centre d'animation de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional emploi-formation

CEP : Conseil en évolution professionnelle

Copanef : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Opca : Organisme paritaire collecteur agréé

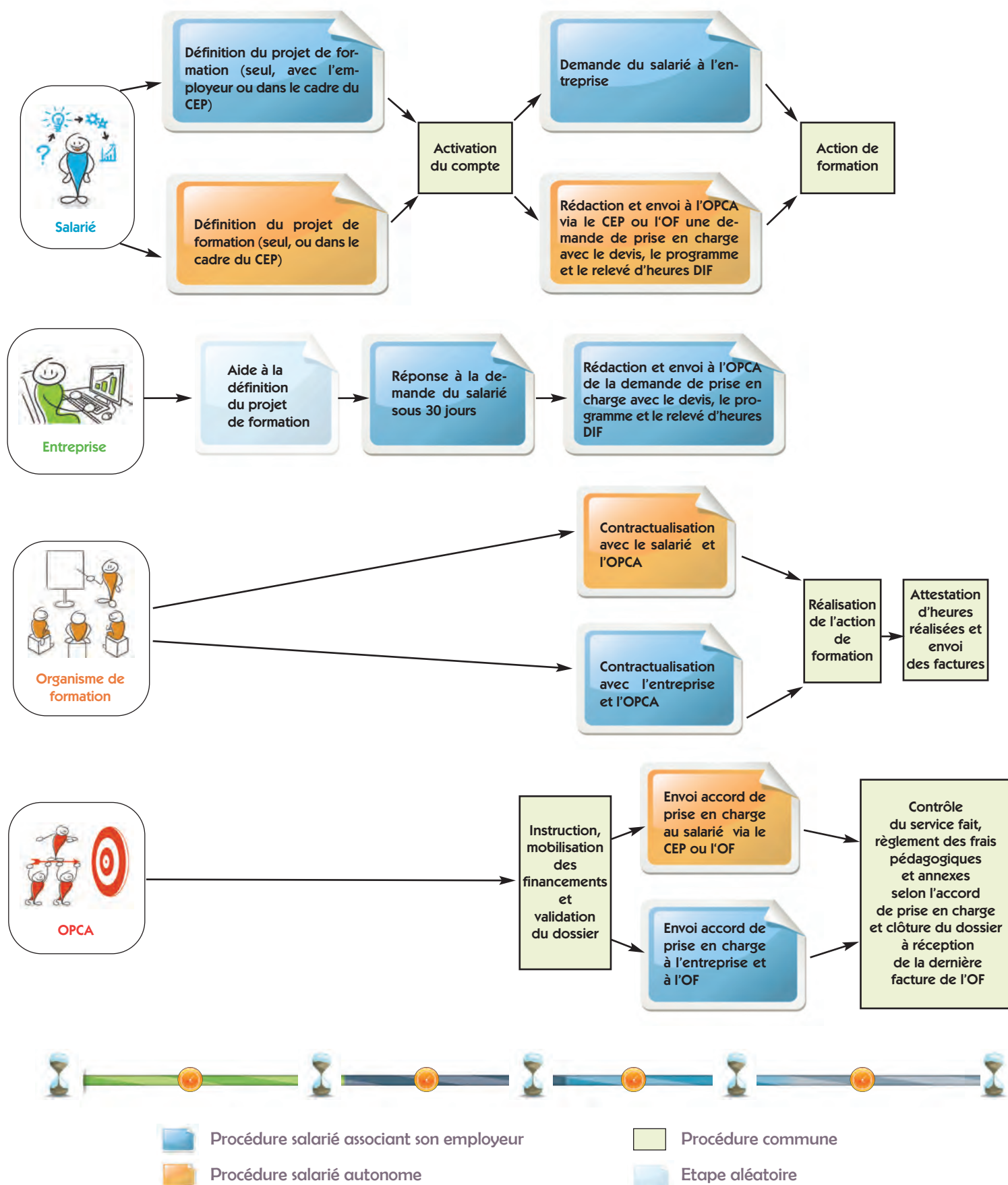


Le rôle des Carif-Oref dans le circuit de traitement des formations éligibles au CPF

A réception des listes validées par le Coparef, l'Errefom contrôle les codes et intitulés de certifications officiels émanant de Certif Info pour ces listes. De même, l'Errefom met à jour les deux listes régionales (salariés et demandeurs d'emploi) dans le système d'information du compte personnel de formation (SI CPF).

Quant au Crefor, le Carif-Oref de Haute-Normandie, il collecte les fichiers des actions de formation financées par les Opca/Opacif, la Région Haute-Normandie et Pôle Emploi. Un fichier unique consolidé et organisé a pu ainsi être constitué permettant aux partenaires sociaux un meilleur repérage des formations ayant fait l'objet d'un financement.

De la création, rédaction et validation du projet à la réalisation d'une action de formation dans le cadre du CPF :
le rôle de chaque acteur aux différentes étapes du processus



Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

En 2015, l'annuaire
des acteurs de l'emploi,
de la formation et
de l'orientation
est devenu le...

OUQUIQUOI

Plus d'infos,
plus d'ergonomie,
plus beau !



www.ouquiquoi.errefom.fr

Les études de l'ERREFOM...



L'activité des organismes de formation en Basse-Normandie

En Basse-Normandie, la formation professionnelle continue constitue un véritable secteur économique générant près de 178 millions d'euros en 2013. Plus de 1 100 organismes de formation sont référencés en Basse-Normandie au 31/12/2013.

L'étude sur « L'activité des organismes de formation en Basse-Normandie » répond de manière synthétique à ces questions.

Les éléments présentés sont issus des bilans pédagogiques et financiers établis par les dispensateurs de formation déclarés dans la région de Basse-Normandie auprès du Préfet de région.

« L'activité des organismes de formation en Basse-Normandie », ERREFOM, juin 2015

A PARAÎTRE

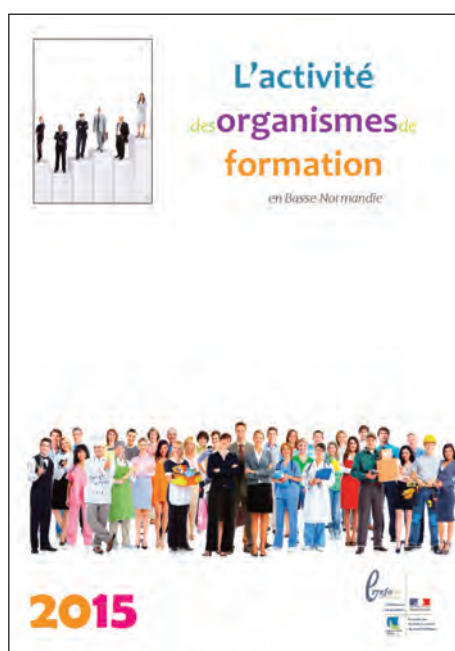


Panorama du monde associatif en Normandie

En partenariat avec la DRJSCS, et avec la collaboration de l'observatoire de l'économie sociale et solidaire de Basse-Normandie, l'ERREFOM vient de réaliser une étude sur les associations en Normandie (Haute et Basse-Normandie).

Selon les estimations, 1,3 million d'associations seraient en activité aujourd'hui en France, qu'elles soient gérées seulement par des bénévoles ou qu'elles s'appuient sur le salariat. Pour le territoire Normand l'estimation se situe entre 51 000 et 58 200 associations actives en 2014, soit autour de 4% des associations françaises.

Seule une minorité de ces associations sont employeuses : c'est le cas de 9 000 associations normandes qui emploient près de 89 000 salariés.



Quel est le statut de ces organismes ? Comment sont-ils répartis sur le territoire régional ? Comment est financée la formation ? Que représente la formation professionnelle en termes de stagiaires accueillis et d'heures de formation ?...

Comment se répartissent ces associations et leurs effectifs sur le territoire de la grande Normandie ? Quelles activités développent-elles ? Quels profils présentent les salariés associatifs ?

Le rapport donne tous les éléments d'information à travers un panorama statistique.

Il aborde également le sujet du bénévolat associatif.

A paraître fin 2015 : « Panorama du monde associatif », ERREFOM

Les transitions professionnelles des salariés en CIF en Basse-Normandie

Le FONGECIF dispose de nombreuses informations sur les bénéficiaires de Congé Individuel de Formation (l'âge, le sexe, le métier d'origine, le niveau de diplôme, la demande de formation, etc.). Ces informations, collectées par les conseillers FONGECIF auprès des bénéficiaires avec leur accord, sont capitalisées au sein d'une base de données interne au FONGECIF.

Soucieux de pouvoir faire partager la richesse de ces informations tout en conservant l'anonymat des salariés rencontrés, le FONGECIF s'est associé à l'ERREFOM afin de réaliser l'analyse statistique de ces données.

L'objectif de ce travail est de décrire les transitions professionnelles des salariés en formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF). Il s'agit de décrire le passage entre l'emploi d'origine et la formation suivie dans le cadre de CIF sous l'angle du changement de domaine professionnel et de répondre à la question : « Les salariés suivent-ils des formations dans leur domaine de métier ou s'en éloignent-ils ? ».

A paraître début 2016 : « Les transitions professionnelles des salariés en CIF », ERREFOM

EN COURS



Métiers émergents et activités innovantes en Normandie

En partenariat avec le CREFOR (CARIF-OREF haut-normand), l'ERREFOM engage des travaux sur le thème des métiers émergents et des activités innovantes en Normandie.

Issus d'une commande des deux COPAREF normands (Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle), les travaux engagés courant octobre 2015 s'inscrivent dans la recherche d'attractivité de la nouvelle région et devraient permettre de :

- repérer les secteurs d'activité et les familles de métiers les plus dynamiques sur la grande Normandie ;
- identifier les activités en développement et les métiers en évolution au sein des branches professionnelles repérées pour leur dynamisme.



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 nouvelle rubrique « Le métier en chiffres » répond à ces questions en dressant le portrait statistique des différentes familles de métiers.



Retrouver ici
des données
socio-économiques
sur le métier sélectionné.



En juillet dernier à Deauville, lieu symbolique à la veille de la réunification entre Haute et Basse-Normandie, l'Errefom accueillait les rencontres annuelles des Carif-Oref, avec la collaboration de son homologue haut-normand, le Crefor. En présence de nombreux institutionnels et partenaires, les représentants des Carif-Oref venus de 20 régions différentes se sont penchés sur plusieurs thèmes qui les interpellent dans le cadre des réformes de la formation professionnelle et des territoires. L'efficacité de leur appui aux actions publiques est un des enjeux à relever en particulier dans le cadre du SPRO et du CEP, dans celui de l'approche des compétences comme sur la qualité de la formation, mais aussi dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme.

Quoi de neuf à l'ERREFOM ?

Rencontre annuelle des Carif-Oref en Normandie...

Les Carif-Oref, boîtes à outils pour le déploiement de la réforme

De nombreux axes de travail se sont ouverts pour les Carif-Oref avec la réforme de mars 2014. Ils disposent déjà d'une palette d'outils permettant de répondre aux attentes des acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement. Il leur faut cependant adapter leurs réponses et produits aux différents publics – y compris le grand public – ainsi qu'aux attentes et besoins diversifiés des conseillers en évolution professionnelle et des réseaux SPRO.

L'appropriation des données socio-économiques est un enjeu majeur dont le processus assez récent reste à construire, du moins à consolider et à travailler dans une démarche de mutualisation.

Bien identifiés dans le domaine de la professionnalisation, les Carif-Oref ont un rôle majeur à jouer dans l'aide à cette appropriation de ces données comme des outils d'information mobilisables par les acteurs et le public. C'est aussi le cas dans bien d'autres domaines pour accompagner les mutations en cours : qualité de l'offre de formation, socle de compétences...

Les Carif-Oref apportent également leur aide aux Coparef pour la constitution des listes éligibles au CPF et donner de la lisibilité à l'offre de formation

dans ce domaine. Leurs bases de données sont fortement mobilisées dans le système d'information national mis en place.

Les Carif-Oref, « vigies » de l'emploi-formation-orientation

Carine Seiler (consultante à Sémaphore Conseil), présente aux rencontres, a accompagné pendant quelques mois le réseau des Carif-Oref dans la réflexion sur son projet associatif et ses missions.



Pour elle, ce qui fait la force des Carif-Oref et les définit, c'est leur rôle de « vigies » dans de multiples domaines : observation de l'évolution des compétences, besoins socio-économiques, offre de formation, évolutions législatives... Vigies également face aux insuffisances du système ainsi qu'aux difficultés rencontrées par les professionnels dont ils ont la charge en termes de professionnalisation et d'animation.



Rencontres Inter-régionales

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



Si ces intermédiaires rencontrent des difficultés, les bénéficiaires qu'ils accompagnent vont eux-mêmes en rencontrer dans la conduite de leur parcours, quelle que soit la problématique (socle, illettrisme...). Les Carif-Oref doivent s'autoriser la tenue de ce rôle de veille, d'alerte et de facilitation, très important au regard de tout ce qui peut « gripper la machine ».

Les rencontres ont éclairé de nombreux sujets. Beaucoup de temps forts à travers les tables rondes et les ateliers ont montré que les Carif-Oref savaient travailler ensemble, mettre en lumière les enjeux et les sujets qui sont les leurs. Ils sont au rendez-vous malgré les incertitudes du moment.

On sent par ailleurs une fierté d'appartenance, une fierté de ce qui est mené à l'échelle de chaque structure et à l'échelle du réseau, une dynamique dans la conduite des actions et une clairvoyance sur les enjeux et les freins. Déontologie et qualité sont également au cœur des préoccupations.



Ces rencontres ont permis de réaffirmer deux choses :

- La force et le potentiel de ce réseau, son intelligence collective,
- La capacité à débattre, échanger, rester en veille, apprendre des uns des autres et progresser encore en évitant le risque de dispersion dans leur mission de service public.

... le tout, dans un esprit de convivialité !



Retrouver le retour détaillé des rencontres dans la revue du Crefor (Carif-Oref Haute-Normandie)
http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=11341

Au sujet des Carif-Oref, voir aussi :

- Le numéro 51 de Point-Virgule (juillet 2015), page 28

- le site du réseau des Carif-Oref : www.intercariforef.org/reseau

Plus de 150 personnes étaient réunies le 15 octobre dernier à l'occasion de ce 3^{ème} séminaire SPRFP mis en place par la Région en partenariat avec l'Université de Caen Normandie, dans le cadre du programme de professionnalisation de l'Errefom.

Au cœur de la journée : les enjeux et problématiques liés à la coordination des acteurs et de leurs interventions dans le champ de la formation, l'emploi et l'insertion, dans des systèmes complexes et en mutation.

La coordination des acteurs bas-normands : un enjeu de qualité au service de l'accompagnement des bénéficiaires du SPRO et du SPRFP

La conférence (*) d'Yves Couturier donnée en 1^{ère} partie de cette journée pouvait surprendre. Ce Professeur titulaire à l'Ecole de travail social de l'Université de Sherbrooke est, au Canada, un spécialiste de l'analyse des pratiques professionnelles d'intégration des services en gérontologie, et plus largement dans les métiers de service.

Ainsi, Yves Couturier a pris le parti de se décaler du public des demandeurs d'emploi pour comprendre comment des problèmes de coordination se posent dans un contexte différent : celui des services de soin et de santé pour les personnes âgées en perte d'autonomie. Il s'est agi pour lui de caractériser les invariants structurels et les tensions qui permettent des collaborations interprofessionnelles à la fois efficaces et efficientes dans le cadre d'une offre de service adressée à des publics vulnérables.

La complexité, la place de l'utilisateur, les organisations... quelques idées clés

Quel que soit le secteur, beaucoup d'éléments convergent dans la manière dont on envisage les politiques publiques et les modes d'intervention. L'enjeu est de prendre conscience qu'un usager traverse des contextes différents, mais qu'à chaque fois il s'agit de la même personne. Or, on a tendance à fragmenter la personne, à favoriser un « éclatement » en autant de règles ad-

ministratives, l'empêchant de bénéficier du service qu'elle veut ou dont elle a besoin, en lui apportant parfois une aide qu'elle ne veut pas ou qui n'est pas adaptée.

Trois finalités doivent guider le service apporté :

- Améliorer la santé (dans le contexte, les compétences) de la population
- Améliorer l'expérience positive des services vécus par l'utilisateur
- Améliorer la performance fonctionnelle du système et des réseaux (culture de l'évaluation et centrage sur la personne et non sur l'appareil)

Les leviers à utiliser sont les suivants :

- Savoir s'appuyer sur les forces vives de la communauté
- Mettre en cohérence toutes les actions requises pour la personne
- Accepter de faire l'effort d'étudier ce qui produit les problèmes (les déterminants)

Plus globalement, l'action pro-active est essentielle : ne pas attendre la situation de crise ou d'urgence pour intervenir.

Yves Couturier prône « l'intégration des services », c'est à dire un ensemble de techniques et de modèles d'organisation conçus pour simplifier, transmettre l'information, coordonner et collaborer à l'intérieur et entre les secteurs de prise en charge (opérateurs, services administratifs et financeurs). Il faut casser les logiques de territoires et de chasses gardées.

La complexité clinique étant irréductible, c'est sur cette complexité des systèmes qu'il faut travailler.

D'ailleurs la complexité et les incohérences des systèmes ne sont pas à comprendre ou à gérer par l'utilisateur.

Les stratégies intégratives impliquent en particulier la liaison avec les partenaires de



SPRO : Service Public Régional de l'Orientation
SPRFP : Service Public Régional de Formation Permanente
FPSPP : Fonds Paritaire pour la Sécurisation des Parcours Professionnels
CIF : Congé Individuel de Formation
ALFAH : Association Alternance Formation Apprentissage Handicap
PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

tous les secteurs, la coordination des fonctions et activités, la mutualisation et la création d'un continuum en regroupant les acteurs et services en un tout cohérent.

Il est nécessaire de rompre avec une logique de coordination ordinaire, activité quotidienne d'ajustements mutuels génératrice de ruptures potentielles, pour se tourner vers une coordination dédiée, lisible et responsable de son effectivité.

YC met en garde par ailleurs sur l'hyper coordination que l'on observe parfois, qui génère une impossibilité culturelle de changer les choses. Il est plus opportun selon lui d'être dans l'animation des mutualisations.

Coordination des acteurs, témoignages et expériences

Bruno Bertoli, chef de projet FPSPP, est venu témoigner d'une pratique de coordination et d'animation du réseau des Fondecif, engagé aujourd'hui dans la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Ce réseau, porteur de sa propre complexité (organisation, situations rencontrées) est passé en quelques années d'une logique de gestion administrative des demandes de CIF à un rôle d'accompagnement des transitions professionnelles. Une réflexion commune et la construction d'une offre de service concertée permet à ces structures de s'adresser à de nouvelles populations souvent moins pro-actives dans leur projet que les personnes habituellement accueillies. Il s'agit de se recentrer sur les usagers eux-mêmes en tenant compte de la diversité des demandes comme de leur singularité et de remettre du sens collectif dans le service apporté. Changement de posture, logique de coopération, recherche d'une plus value individuelle et collective, simplification et continuum pour l'usager sous-tendent cette évolution ainsi que le déploiement d'un dispositif commun de professionnalisation pour les conseillers.

Gérald Halley, directeur d'ALFAH, et Didier Legallois, chargé de mission Animation PRITH, ont illustré une pratique de prévention des ruptures des contrats d'apprentissage, dont la réussite est étroitement liée à la mise en œuvre d'un travail de partenariat et de coordination. Centrée sur l'accom-

pagnement des apprentis en situation de handicap, la démarche consiste d'abord à sortir de l'éternelle impasse où la responsabilité est trop souvent rejetée sur l'autre (l'apprenti, l'entreprise). L'idée est de gérer de manière réactive l'accumulation de petits problèmes rencontrés par la personne (santé par exemple), comme par l'entreprise chargée de son accueil, grâce à la coordination des acteurs. Les axes à la fois préventifs et curatifs sont travaillés à travers des démarches d'accompagnement (maîtres d'apprentissage notamment), le développement du rôle du CFA, le dialogue et la médiation ainsi que la coordination des protagonistes en amont pour préparer le contrat en alternance.

Trois mots clés à retenir dans cette pratique : un préalable constitué d'une posture d'ouverture, un incontournable qui est la confiance les uns envers les autres, une condition de constance, avec notamment un souci de formalisation sur les rôles, les circuits et les procédures pour rendre le dispositif pérenne et lisible par tous. Il faut aussi évaluer et il est nécessaire de s'interroger en permanence sur l'impact de cette coordination sur le processus et le bénéfice pour la personne, sur le regard que l'on porte sur elle, sur la manière dont on a su rendre visible ce qui ne l'était pas.

Denis Leboucher, directeur de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage de la Région Basse-Normandie, a présenté quant à lui le projet de mise en place du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), engagé dans un cadre normand. La coordination et l'implication des acteurs y jouera un rôle essentiel pour apporter aux citoyens un service cohérent et un outillage de qualité sur l'ensemble du territoire dans sa nouvelle dimension.

(*) Vidéothèque

Retrouver la conférence d'Yves Couturier dans l'espace numérique de la Maison de la Recherche en Sciences Humaines (MRSH) : <http://www.unicaen.fr/recherche/mrsh/forge/3782>

Les 3 témoignages vidéos "La coordination en actes, parcours pour..." sont disponibles sur la chaîne Youtube de l'Errefom (taper "Errefom" dans le moteur de recherche du site www.youtube.com)

Quelques éléments de conclusion

"Efficacité", "rapidité", "réussite", "complémentarité", "dialogue", "objectif commun"... sont les mots-clés qui ressortent des trois vidéos (*) proposées à l'auditoire, témoignages d'une coordination en actes dans les champs de l'orientation et la formation dans la région. Ces supports donnent la parole aux acteurs selon trois angles, territoire, parcours de la personne et parcours pour l'entreprise, autour d'actions concrètes et récentes menées localement.

Yves Couturier a conclu la journée en rappelant que la "bienveillance" des politiques et des actions mises en œuvre est une condition favorable mais insuffisante. Un changement de culture et de posture doit pouvoir s'opérer pour rendre le service aux usagers plus adapté aux besoins et plus efficient. La question des coûts liés à la mise en place d'une coordination est à ses yeux un faux problème puisque l'absence de coordination, véritable facteur de réussite, génère des dépenses qui pourraient être évitées. Une bonne coordination prend en compte trois types de temporalités : celle du problème rencontré, celle du temps de l'accompagnement, celle des actions à mener en amont. C'est à cette condition que l'on peut produire des continuums qui rendent lisibles, qui facilitent et qui structurent les actions et les dispositifs mis en place par chacun des opérateurs.

Les participants ont témoigné d'un grand intérêt vis à vis des réflexions et mises en perspectives suscitées par cette journée. Les résultats de l'évaluation sont accessibles sur le site de l'Errefom (www.errefom.fr/professionnalisation/conferences)



"Môsieur" alias
Christophe
Langlois
Clownsultant.
Email:
langloisch@free.fr
06 73 02 25 92

Après chaque intervention, Môsieur s'est appliqué à poser une question, commenter, synthétiser...

Môsieur connaît le système, les mots utilisés et la « complexité », c'est d'ailleurs son premier métier « décomplexificateur ». Avec une impertinence jugée très pertinente, il interpelle, pose les questions que l'on n'ose pas, par peur du ridicule ou de l'interdit... Il met l'humain au cœur de ses propos.



Kiosque régional

Insertion professionnelle des titulaires d'un Master 2012

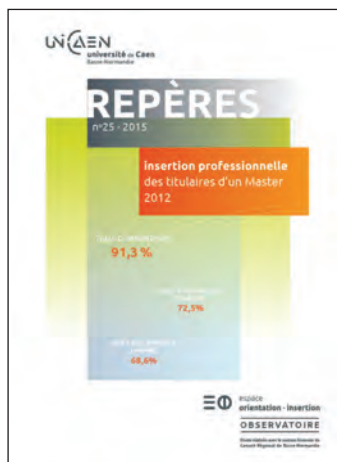
OBSERVATOIRE UNICAEN - ESPACE ORIENTATION INSERTION

Caen : UNIVERSITE DE CAEN - 2015 - Repère ; n°25 - 6 p. ; graphiques, 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 2014 et mars 2015.

https://www.unicaen.fr/observatoire_unicaen/stock/files/REPERES_25_MASTER_2012_30mois.pdf



Insertion professionnelle des titulaires d'une licence professionnelle 2012

OBSERVATOIRE UNICAEN - ESPACE ORIENTATION INSERTION

Caen : UNIVERSITE DE CAEN - 2015 - Repère ; n°24 - 6 p. ; graphiques, 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 2012 de Licence professionnelle de l'université de Caen. La passation de questionnaire s'est déroulée entre décembre 2014 et février 2015.

https://www.unicaen.fr/observatoire_unicaen/stock/files/REPERES_24_LP_30_mois_2012.pdf

L'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire en Basse-Normandie

Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire

Caen : CRESS BASSE-NORMANDIE - juin 2015 - 60 p.

Cette étude dresse pour la première fois un panorama complet de la situation des jeunes travaillant dans l'ESS en Basse-Nor-

mandie : les chiffres de l'emploi, les conditions de travail des jeunes, l'offre de formation spécialisée, la perception des jeunes par les employeurs, les perspectives d'emplois par secteur.

http://www.cress-bn.org/wp-content/uploads/2009/09/Rapport-Etude-Jeunes-ESS_VF.pdf



Les filières de la déconstruction et du démantèlement : les matériaux composites en Basse-Normandie

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

Caen : 2015 - 10 p. + 59 p. (avis + rapport d'information)

Avis adopté le 15 juin 2015 par le CESER de Basse-Normandie. Document en ligne sur le site du CESER.

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

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

l'ensemble des facteurs sociaux, organisationnels et humains.

Cote : BNO 037

http://www.ceser-basse-normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2014/2_Demantelement_Etat_des_lieux/Aviss_Demantelement_Etat_des_lieux.pdf

Le décrochage scolaire en Basse-Normandie

AUVRAY de FOLLEVILLE Agnès

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

Caen : 2015 - 67 p. (avis + rapport d'information)



Cette thématique s'inscrit dans une triple actualité : la loi du 5 mars 2014 transfère aux Régions la coordination des politiques de lutte contre le décrochage, le plan de mobilisation national contre le décrochage scolaire présenté par la Ministre de l'Education en novembre 2014 et enfin, la fusion des deux Régions Normandes, effective au 1er janvier 2016.

Dans son rapport, le CESER dresse un état des lieux des outils, dispositifs mis en œuvre pour accompagner les élèves sortis sans diplôme du système scolaire et formule des recommandations permettant de structurer et d'amplifier cette politique à l'échelle normande.

http://www.ceser-basse-normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2015/4_DECROCHAGE_SCOLAIRE/Rapport%20dcrochage%20scolaire%20definitif.pdf

Les circuits courts

GUILLEUX Rémi

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

Caen : 2015 - 28 p. + 127 p. (avis + rapport d'information)

Face aux circuits longs et à une grande distribution dominante, les circuits courts et de proximité se positionnent depuis plus d'une décennie comme une alternative et une forme de consommation en croissance continue.

L'observation et l'analyse de leur expansion en Basse-Normandie tant en termes quantitatifs (nombre d'exploitants, de pêcheurs et de conchyliculteurs concernés) que qualitatifs (quelles structurations, quelles initiatives ...) ont constitué pour le CESER de Basse-Normandie un objet de réflexion à la fois économique et sociétal.

De la sorte, le rapport et l'avis du CESER a notamment procédé à l'identification des problématiques, des potentialités (dont la restauration collective) et des facteurs de croissance susceptibles de favoriser l'essor des circuits courts avec une attention particulière portée sur les initiatives individuelles et collectives allant dans le sens d'une consommation et d'une agriculture conscientes des enjeux de développement durable.

<http://www.ceser-basse-normandie.fr/index.php/publications/etudes-recentes/68-etudes/228-les-circuits-courts-en-basse-normandie>



Parc éolien en mer

de Courseulles-sur-Mer : document d'information sur les métiers

MEFAC (Maison de l'emploi et de la formation de l'agglomération caennaise)
Hérouville-Saint-Clair : juin 2015 - 28 p.

Document d'information sur les métiers liés au projet de parc éolien en mer de Courseulles-sur-Mer. Il présente les enjeux/compétences sur les familles de métiers qualitativement et quantitativement importantes pour le bassin d'emploi de Caen :

- activités d'installation en mer (gros et second oeuvre)
- activités d'exploitation / maintenance en mer
- activités maritimes.

Il s'inscrit dans le cadre du plan d'actions emploi compétences, piloté par l'Etat et la Région Basse-Normandie, destiné à créer les conditions de mise en œuvre de ce projet ambitieux sur le territoire bas-normand.

http://www.mefac.fr/upload/publication/3Livraison_MEFAC_installation_maintenance_EMR.pdf



Point virgule **numéro** 52 - décembre 2015

Le point sur...le développement durable, la transition écologique et énergétique : impacts sur les métiers, les emplois et les formations

Collectif d'auteurs

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE - Mai 2015 - CPC info ; 56 - 79 p.

La question du développement durable et de la transition écologique et énergétique, aux nombreuses incidences environnementales, économiques et sociales, interroge fortement l'éducation et la formation professionnelle.

Cote : SCI 236

Formation et insertion des demandeurs d'emploi

Seniors, les mal-aimés des employeurs ?

JOLIVET Annie

Revue SCIENCES HUMAINES - n° 269 - avril 2015 - pp. 36-37

Les réformes se succèdent mais les seniors peinent toujours à trouver leur place sur le marché de l'emploi. De timides changements s'amorcent.

Le bel avenir de la silver économie

GUERIN Serge

Revue SCIENCES HUMAINES - n° 269 - avril 2015 - pp. 38-39

Le vieillissement de la population française représente un enjeu économique majeur : de quoi dynamiser la croissance du pays, à condition de tenir compte des besoins spécifiques des seniors.

Favoriser l'insertion des jeunes adultes en situation de vulnérabilité : outils pour un suivi individualisé

QUAGLIA Damien

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - mai 2015 - Comprendre la société - 128 p.

Un monde du travail toujours plus sélectif laisse souvent sur la touche les jeunes que la vie, en raison de difficultés ou d'échecs répétés, a rendus plus vulnérables.

Comment, dès lors, les aider à mobiliser leurs ressources pour qu'ils reprennent confiance en eux et croient, à nouveau, en la possibilité d'apprendre un métier ? Un accompagnement

individualisé peut, en fait, contribuer à les soutenir dans la définition et la concrétisation d'un projet de vie.

Cet ouvrage est le résultat d'une étude effectuée en Suisse romande auprès de travailleurs sociaux spécialisés dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Il recense une quarantaine d'outils utilisés en entretien, ainsi que des propositions de résolution de situations concrètes illustrant les difficultés que rencontrent ces jeunes. Ces différents éléments sont ensuite discutés afin de mieux comprendre les caractéristiques de cette forme d'intervention.

Cote : INS1 059

Illétrisme

Tous compétents en français

SEGHECHIAN Dominique/BUCHETON Dominique

Revue CAHIERS PEDAGOGIQUES - n° 522 - juin 2015 - pp. 10-55

Comment les apprentissages de la lecture, de l'écriture, de l'oral s'actualisent-ils dans nos classes et nos cours quand l'enseignement du français ne se fixe plus comme finalité la sélection (reproduction) des « élites » mais la réussite de tous les élèves, y compris les plus éloignés de l'univers de l'école ?

La méthode Camigo : méthode d'alphabétisation en français à destination des apprenants francophones et non francophones

HECQUET Olivier

Bruxelles : EME - 2015 - 1 livret de l'apprenant (261 p.) ; 1 livret de l'accompagnateur (157 p.) ; un alphabet ; des fiches de vocabulaire. - 43 euros (2015)

Objectif :

Enseigner la lecture et l'écriture, en français, à des apprenants non francophones et francophones d'origine étrangère.

Contenu :

Cette méthode se base sur l'enseignement des compétences linguistiques, investies dans des exercices faisant appel à des compétences discursives et socio-culturelles.

L'élève apprend d'abord à former les lettres de l'alphabet, reconnaître les syllabes et former les mots. Par la suite, il apprend les règles de base de la grammaire, de conjugaison et de syntaxe, avec des textes et des dictées pour acquérir du vocabulaire.

Cote : SAV1 108

Papa ne sait pas lire : courte pièce de théâtre

PFLUGER Raffaella

Paris : BOOKS ON DEMAND EDITIONS - 2014 n. p.

Nina habite seule avec son papa. Un jour elle rentre de l'école avec une lettre d'avertissement de la part de la maîtresse, car elle ne travaille pas assez bien à l'école. Son père, lui, est illettré et ne peut l'aider à faire ses devoirs. Déterminée, elle décide alors de le pousser à apprendre à lire et à écrire.... Pièce touchante sur la relation d'un père illettré avec sa fille.

Cote : ILL3 018

Ingénierie Formation Méthodes et outils pédagogiques

66 techniques créatives pour animateurs et formateurs

JAQUI Hubert - DELL'AQUILA Isabella

Cornelles-le-Royal : EDITIONS EMS MANAGEMENT & SOCIÉTÉ - 2015 - Pratiques d'entreprises - 282 p.

Animer un groupe, former des personnes... c'est évidemment essentiel mais cela ne s'improvise pas !

Les auteurs proposent une approche originale, complète et pratique organisée en deux parties :

- la première partie permet de cheminer, étape par étape, vers l'assimilation du processus d'apprentissage, en partant de soi pour se confronter aux autres. Il balise la méthode et les approches qui forment la base des techniques de l'animation créative
- dans la seconde partie sont indiqués sous forme de fiches, les instruments et les techniques pour stimuler, activer et développer le processus créatif.

Cote : ING1 119

Apprendre à apprendre

ZAKHARTCHOUK Jean-Michel

Paris : CANOPE EDITIONS - 2015 - Eclairer - 135 p.

Le nouveau socle commun intègre désormais dans son domaine 2 les « outils et méthodes pour apprendre ». Cet ajout explicite recueille plus de 83% d'avis positifs chez les



160 000 enseignants ayant répondu à la consultation nationale du Ministère. Car chacun sait qu'« apprendre à apprendre » est une des clés de la réussite scolaire.

Cet ouvrage propose de multiples pistes, depuis l'école primaire jusqu'au lycée, pour que les élèves puissent s'approprier ces compétences méthodologiques, à travers les disciplines, dans chaque matière, en classe ou aux marges de la classe.

L'auteur s'appuie sur son expérience de terrain et sur celle des nombreux pédagogues du réseau des Cahiers pédagogiques, mais avec le souci constant d'éclairer ce travail au long cours par les apports de la recherche.

Cote : PED3 081

Avons-nous besoin de nous former aux histoires de vie en formation ?

LANI-BAYLE Martine - Collectif d'auteurs
Paris : L'HARMATTAN - 2015 - Chemin de formation, n°19 - 289 p.

Ce livre questionne le besoin de formation nécessaire à la mise en œuvre de la démarche des Histoires de vie en formation. Il propose un retour sur expérience à partir de sa pratique dans différents cadres d'exercice. Y ont été invités ses principaux pionniers Gaston Pineau, Pierre Dominicé, Guy de Villers et des acteurs actuels. Tous s'avèrent ouvriers de chemin d'une professionnalisation émergente, organisant son activité dans le respect d'une charte (posée par l'Association internationale des histoires de vie en formation) et en accompagnement réflexif permanent.

Cote : ORI2 098

Réussir votre projet Digital Learning Formation 2.0 : les nouvelles modalités d'apprentissage

PRAT Marie
Saint Herblain : EDITIONS ENI - 2015 - Solutions Business - 367 p. - 3ème édition

La formation à distance, l'e-education ou digital learning, fait aujourd'hui partie intégrante des dispositifs de formation proposés aux apprenants.

La première partie de cet ouvrage aborde le concept de projet digital learning : quelles sont les étapes du projet, comment cadrer le périmètre du projet ? Quelle part de formation proposer à distance ? Pourquoi ? Quels sont les acteurs impliqués dans un projet e-learning ?

La deuxième partie présente l'environnement technique de tout dispositif de formation à distance, les plateformes : à quoi servent-elles ? Qu'est-ce qui les différencie ? Quels sont les standards e-learning et que peuvent apporter les outils web 2.0 ?

La troisième partie entre dans le cœur du dispositif avec les contenus pédagogiques : acheter ou produire des contenus, proposer un MOOC ou pas, proposer de la vidéo, réussir ses modules e-learning, comment et avec quels outils ?

La quatrième partie détaille une composante essentielle de tout dispositif de formation à distance : l'accompagnement, le tutorat à distance. À quoi sert-il ? Quels outils utiliser ? La dernière partie aborde l'environnement des projets digital learning : la qualité, les acteurs métiers, la partie financière.

Cote : NTE 119

Secteurs d'activité – Métiers

Petite enfance : la nécessaire réforme des formations

FOIN Michèle
Revue LA GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS - n° 17/2267
27 avril 2015 - pp. 17-22

La tension sur les métiers de la petite enfance s'est assouplie depuis 2011, mais des difficultés subsistent, inhérentes aux contenus des formations.

Le métier d'art-thérapeute

FORESTIER Richard
Lausanne (Suisse) : FAVRE - novembre 2014
375 p.

L'art-thérapie et ses dérivés (musicothérapie, danse-thérapie) sont aujourd'hui introduits dans les lieux de soins et accrédités par l'Etat français. Accessible à tous publics, cet ouvrage présente la profession d'art-thérapeute telle qu'elle est officiellement enseignée par les facultés de médecine françaises et étran-

gères. Le protocole et la pratique thérapeutiques de l'art-thérapie sont explicités, depuis les questions naïves sur le métier jusqu'aux fondements humains de l'esthétique.

Cote : SEC 276

Les emplois de demain : écolos, collaboratifs, solidaires, innovants

Terra Eco
Nantes : 2015 - 122 p.
Hors-série Hiver 2014-2015

Ce hors-série passe en revue les métiers liés à l'environnement : eau, air, traitement des déchets, prévention des pollutions. Mais les emplois de demain, ce sont aussi les jobs qui participent à la rénovation des villes, les énergies et les mobilités nouvelles. Le secteur de l'alimentation n'est pas en reste : production, transformation et distribution dans la filière biologique et dans les circuits courts. Enfin, Terra eco se penche sur des métiers innovants dans les domaines des services, de la consommation collaborative, du biomimétisme, de l'économie circulaire et de la fonctionnalité.

Cote : SEC 416

Les métiers de la météo : histoire et patrimoine

COLLADO Joël - VINCENDON Jean-Christophe
Carbonne : EDITIONS LOUBATIERES - 2015 - 167 p. ; photos, illustrations

Le temps qu'il fait, le temps qu'il fera, est certainement une des préoccupations les plus anciennes de l'homme ; un intérêt universellement partagé au point qu'aujourd'hui, pour le public, la science et le phénomène se confondent en un seul mot : la météo.

Observer et prévoir sont les deux actions fondamentales de la météorologie et derrière ces mots il y a une histoire, des métiers, des siècles d'observation. Il y a aussi des interprètes, les météorologues qui gardent à tout instant un œil sur les cartes et l'autre sur le ciel.

Les avancées technologiques et les progrès scientifiques permettent des prévisions d'une précision toujours plus grande, à des horizons temporels toujours plus lointains. C'est l'histoire de cette aventure chaque jour renouvelée que raconte ce livre.

Cote : SEC 297

Travailler dans la production aéro : 30 portraits

Collectif d'auteurs

Paris : SOCIÉTÉ DES ÉDITIONS AIR & COSMOS - 2015 - 96 p. ; photos

Hors-série n°28 de la revue "Air & Cosmos"

Avec dix années de travail devant elle, l'industrie aéronautique française est à la recherche de compétences multiples, notamment dans les métiers de la production. Ce numéro hors-série propose de découvrir une trentaine de portraits d'hommes et de femmes travaillant dans le domaine de la production aéronautique. Il liste également les formations aéronautiques existantes dans les différentes régions de France.

Cote : SEC 296

Les métiers du marketing digital

APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Paris : juin 2015 - Les référentiels des métiers cadres - 112 p.

Pratique et opérationnel, ce référentiel se compose d'une série de fiches décrivant dans le détail, les missions, les profils, les compétences de douze métiers du marketing digital, illustrés par le témoignage de cadres en activité. Les fiches sont regroupées en trois familles : les métiers de la data, de la stratégie, de l'innovation / les métiers du marketing opérationnel / les métiers du marketing produit, prix, marque. Pour compléter le document : associations et fédérations professionnelles, établissements de formation, publications et sites Internet, abréviations et sigles, lexique.

<https://cadres.apec.fr/Emploi/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Metiers-et-competences/Marketing-digital-des-metiers-cadres-en-constante-mutation>

Travail – Culture – Société

Travailler chez soi : une révolution tranquille

WEINBERG Achille

Revue SCIENCES HUMAINES - n° 269 - avril 2015 - pp. 56-59

Permettant d'exercer une activité en dehors des locaux de son employeur grâce aux technologies de l'information et de la communication, le télétravail présente de nombreux avantages : gain de temps et d'argent, gain de productivité, etc.

Fablabs, etc.

Les nouveaux lieux de fabrication numérique

BOSQUE Camille - NOOR Ophélie - RICARD Laurent

Paris : EYROLLES - 2014 - Serial Makers 207 p.

Les FabLabs sont des espaces dédiés à la fabrication, ouverts à tous et "pour tout faire". Ces lieux collaboratifs équipés de machines de toutes sortes mettent en jeu des valeurs de partage, de débrouillardise et d'émancipation. Ce livre est un instantané de la situation du réseau des FabLabs et autres tiers-lieux de fabrication numérique en France et dans le monde. Face à un sujet devenu extrêmement médiatique et politique, cet ouvrage offre une vision concrète et détaillée d'un phénomène en pleine expansion.

Cote : SCI 238

Photolangage :

travail et relations humaines :

pour mieux vivre son rapport au travail

BELISLE Claire-

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - 2013 - Savoir communiquer, l'essentiel. - 63 p. + 48 photos 35 euros (2014)

Objectif :

Organiser des échanges en groupe avec des adultes leur permettant de penser leur rapport au travail en explorant un des axes suivants :

- comprendre les évolutions en cours dans son environnement de travail
- se construire des repères pour mieux vivre ses relations professionnelles
- s'accomplir dans son travail.

Contenu :

Activités en groupe au cours desquelles les participants sont appelés, après une réflexion et un choix personnel de photographies, à se positionner par la parole dans un groupe. Le but de ces échanges est de permettre à chacun de prendre conscience de ses représentations et de ses attitudes afin de construire des repères pour penser son rapport au travail et aux autres.

Cote : INS 130

Promenade romantique à Pôle Emploi

COUTAREL Colette

Paris : L'HARMATTAN - 2015 - Rue des écoles. Champ libre. - 79 p.

Il y a un mythe Pôle Emploi. Trop de désillusions génèrent de l'agressivité. Et voilà qu'une conseillère sort du rang pour nous en dire aussi du bien. De l'intérieur, elle dévoile des vécus : joies et failles vues des deux côtés du guichet. Né de la fusion avec l'ANPE, Pôle Emploi n'apporte pas de remède universel, restant un mode de traitement du chômage. Sujet récurrent s'il en est : le rapport au travail.

Cote : INS1

VAE – Orientation

Réinventer son métier : accéder à nos imaginaires professionnels

FAUCONNIER Dominique-

Lyon : CHRONIQUE SOCIALE - 2015 - Savoir communiquer, l'essentiel. - 1 livret pédagogique (64 p.) + cartes - 30 euros (2015)

Objectif :

Dresser de façon ludique une sorte d'inventaire méthodique des dimensions oubliées du métier de chacun

Contenu :

En favorisant une exploration individuelle, cet outil facilite les démarches de formation, d'aide à la recherche d'emploi et de coaching individualisé. Outre le livret pédagogique, il comporte une règle du jeu et des cartes par métier et groupes de métiers.

Cote : ORI3 060

Bien m'orienter : cahier d'exercices

SEGURET Thibault - LECLERCQ Amaury

Levallois-Perret : STUDYRAMA - 2015 - 253 p.

"Bien m'orienter" propose un ensemble d'exercices accessibles pour réfléchir à son rythme à son avenir. Sur la base d'une réflexion personnelle solide, le lecteur redevient ainsi l'acteur principal de son orientation et retrouve la motivation pour bâtir un projet professionnel cohérent, évitant ainsi les erreurs les plus fréquentes.

Cote : ORI3 059

Doc mode d'emploi



Fonds documentaire

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

Tous ces thèmes sont abordés à travers :

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



Services proposés

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

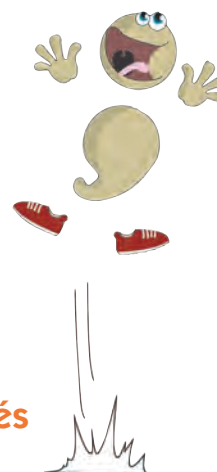
Un service de **recherche documentaire** et de réponses personnalisées aux demandes d'information portant sur tous les thèmes relatifs à la formation

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

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

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

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



Spécificités

Le centre de ressources en ligne :

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

L'appui des **réseaux** (Inter-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

