

le

Numéro 8 - Mars 2020

mars



emploi formation

carif-oref 
de Normandie
Les clés de la formation et de l'emploi

Sommaire



Edito

En cette période très particulière due au Covid-19, chaque structure tente d'assurer au mieux son activité, et nous espérons que chacun d'entre vous a pu s'organiser ; c'est ce que nous nous efforçons de faire en maintenant notre offre de service, même à distance. Le Mag Emploi Formation n°8 que vous allez consulter en fait partie.

Nous y faisons notamment un zoom sur deux formations de notre programme de professionnalisation à propos des modularisations et de l'individualisation des parcours. Comme l'entretien avec Stéphane Vince, formateur-consultant au Cafoc de Nantes, le montre, l'individualisation des parcours doit être structurée au sein de l'organisme de formation avec une démarche qui doit être structurante pour les futurs formés.

Vous trouverez également la présentation du dispositif de formation des parents étrangers en lien avec l'école.

Le numérique est aujourd'hui de plus en plus incontournable dans l'activité de chacun, il peut cependant rester un frein pour certains publics. Des moyens sont mis en œuvre pour lever ces entraves. Deux articles y sont consacrés qui reviennent, d'une part, sur les premières certifications en Normandie de CléA numérique et, d'autre part, sur le numérique obstacle ou atout dans la lutte contre l'illettrisme.

Portez-vous bien. Bonne lecture.

Luc Chevalier

page 3 Au Havre, une rencontre pour repérer et lever les freins à l'accès au logement des jeunes

page 6 OEPRE : un dispositif de formation des parents étrangers en lien avec l'École

page 9 CléA numérique : premières certifications en Normandie

page 12 Lancement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

page 15 Le numérique, obstacle ou atout dans la lutte contre l'illettrisme ?

page 18 Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées

page 22 Plan d'investissement dans les compétences : des actions à destination de la communauté emploi formation !

entretien page 26 Modulariser et individualiser les parcours : zoom sur deux formations du programme de professionnalisation 2020

bloc-notes page 29

carif-oref
de Normandie
Les clés de la formation et de l'emploi

Site de Caen / siège social
Unicité (bât A) - 10, rue Alfred Kastler
14000 Caen
Tél : 02 31 95 52 00
Site de Rouen
L'Atrium - 115, boulevard de l'Europe
BP 1152 - 76176 Rouen cedex 1
Tél : 02 35 73 77 82

Directeur de la publication - Luc Chevalier
Réalisation - Guillaume Beuruelle, Luc Chevalier, Emmanuel Christain, Sandra Dos Santos, Guillaume Folléa, Valérie Leroy, Elisabeth Marmontel, Jean-Philippe Mercier, Claire Pizy, Nathalie Riandière-la-Roche, Charline Sochon, Aïcha Talbi.
Maquette, Mise en page - Nathalie Grember.
Crédit photos - Adobe Stock.

Production téléchargeable sur : www.cariforefnormandie.fr
contact@cariforefnormandie.fr



Au Havre, une rencontre pour repérer et lever les freins à l'accès au logement des jeunes

Mercredi 15 janvier 2020, la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole organisait une rencontre territoriale d'une demi-journée sur la question du logement des jeunes en insertion professionnelle. Objectif : repérer et lever les freins que peuvent rencontrer les jeunes afin de favoriser leurs parcours résidentiels vers le logement adapté ou autonome. Format facilitant les échanges, organisation exemplaire, qualité et pertinence des intervenants : une réussite, à renouveler et à expérimenter, pourquoi pas, sur d'autres territoires...

UN RÉSEAU DE PARTENAIRES POUR LE LOGEMENT ET L'INSERTION DES JEUNES

Depuis 2017, la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole et le comité pour le logement et l'habitat des jeunes de Seine-Maritime (CLHAJ 76) co-animent un groupe de travail sur la thématique du logement des jeunes et de l'insertion professionnelle, afin de renforcer les liens entre partenaires, et de mieux prendre en charge la question des jeunes en insertion professionnelle, au regard de leurs besoins en logement ou en hébergement. La finalité de ce groupe est de développer le réseau de professionnels d'une part, et permettre l'identification et la mise en place d'initiatives communes répondant aux besoins des jeunes d'autre part. Deux guides ont notamment pu être réalisés, portant sur l'hébergement et l'insertion des jeunes (voir plus loin).

Le 17 avril 2018, une première rencontre avait été organisée en présence de 85 participants. Celle-ci avait permis de poser les bases du réseau en développement par des temps d'intervention en plénière (plateforme des alternants, dispositifs d'accompagnement mobilisables sur les projets et le parcours résidentiel des jeunes, dispositifs de sécurisation/solvabilisation, conditions de rémunération de la Région, insertion par l'activité économique : le réseau « IAE », les différents types de contrats, la Garantie jeunes...). Cette rencontre s'était conclue par un espace « forum » avec des stands

de professionnels représentant les deux domaines et avait permis l'échange d'informations, la présentation d'activités et l'interconnaissance des acteurs.

Courant 2019, le choix a été fait d'organiser une nouvelle rencontre, sous une forme différente, centrée sur les freins à l'accès au logement des jeunes : mobilité, statut, âge, isolement social ou psychologique, problèmes de santé, etc. D'une demi-journée, elle s'est déroulée le 15 janvier dernier dans les locaux de l'Hôtel de la Communauté au Havre.

SIX ATELIERS THÉMATIQUES POUR LEVER LES FREINS À L'ACCÈS AU LOGEMENT

Après une ouverture par M. Florent Saint-Martin, 1er vice-président du Havre Seine Métropole et la projection d'un film donnant la parole à quelques jeunes exprimant leurs difficultés et faisant écho aux thèmes abordés lors de la rencontre, les participants se sont répartis entre six ateliers :

1. Accès aux droits, statut, fracture numérique
2. Santé, addictions, freins psychologiques, isolement
3. Développement des compétences, illettrisme, alphabétisation, gestion budgétaire
4. Mobilité
5. Insertion par l'activité économique, alternance, formation, Garantie jeunes
6. Sécurisation, solvabilisation des parcours.



Ces ateliers d'environ 40 minutes, animés par des professionnels spécialistes de ces questions, ont favorisé les échanges entre les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'hébergement/logement et de l'accompagnement social.

Chaque participant avait la possibilité de participer à trois ateliers sur les six proposés. Une fiche pratique de contacts utiles était remise aux participants de chacun des ateliers, afin de retrouver les coordonnées des intervenants présents mais également d'autres structures à même d'apporter des solutions dans le domaine concerné.

UN BILAN TRÈS POSITIF

Une centaine de participants ont répondu présent : acteurs de l'insertion professionnelle, acteurs du logement et de l'hébergement, acteurs de la santé, de l'éducation et de l'insertion sociale, collectivités (Département, EPCI, communes) ...

Les intervenants et participants ont apprécié l'organisation et la logistique de cette demi-journée d'information : la formule en ateliers facilitant les échanges, les thèmes proposés, la diffusion de supports, l'accueil et la bonne gestion du temps.

Quelques verbatim des participants :

- Format intéressant permettant les échanges et l'identification des contacts
- Transmission des coordonnées de tous les intervenants, mise à disposition du guide (voir ci-après) et des plaquettes des organismes intervenants
- Diversité des partenaires et des métiers représentés, multiplicité et complémentarité des intervenants, pertinence des structures participantes, intervenants et participants très bien ciblés.



GUIDES SUR L'HÉBERGEMENT ET L'INSERTION DES JEUNES

Lors de cette rencontre, un guide à double entrée réalisé par la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole et ses partenaires, portant sur l'hébergement et le logement adapté, d'une part, et sur les réponses existantes pour l'insertion professionnelle des jeunes d'autre part, a été remis à tous les participants.

Le guide de l'hébergement et du logement adapté s'adresse prioritairement aux professionnels chargés d'accueillir et d'accompagner les ménages en demande d'hébergement ou de logement adapté avec accompagnement, afin de les orienter dans leurs démarches. D'environ 80 pages, il fournit, sous forme de fiches, un premier niveau d'information des dispositifs et des structures existants sur le territoire de la communauté urbaine.

Le guide des réponses existantes pour l'insertion professionnelle des jeunes présente les dispositifs qui peuvent être mobilisés par grandes thématiques : emploi et alternance, formation, accompagnement, service civique, mobilité, santé. Ils y sont décrits sous forme de fiches : objectif, public concerné, modalités, procédure, opérateurs, financeurs, contacts.

Ces guides sont mis à jour chaque année par le groupe de travail. On les retrouve sur le site de la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole. Chacun des deux guides fait également l'objet d'une fiche sur le site Mesures et Dispositifs emploi formation porté par le Carif-Oref de Normandie.



Contact :

Stéphane Reveau

Chargé de mission Habitat social,
coordination de la lutte contre l'habitat indigne
Direction Urbanisme, Habitat et Affaires immobilières
Le Havre Seine Métropole
tél. 02 77 61 26 81
stephane.reveau@lehavremetro.fr



Le site **Mesures et Dispositifs emploi formation**, porté par le Carif-Oref de Normandie, rassemble plus de 250 fiches sur les aides aux parcours (transport, hébergement...). Concernant l'hébergement, il propose des informations sur :

- les structures d'accueil (centres Aapa, résidences Habitat jeunes, centres d'hébergement et de réinsertion sociale...),
- les aides au logement (Départements, Action logement...),
- les lieux et sites ressources (Comités locaux pour le logement autonome des jeunes, réseau Information jeunesse, Agences départementales d'information sur le logement...).

<https://dispositifs.cariforefnormandie.fr>

Valérie Leroy
(Carif-Oref de Normandie)

Guide de l'hébergement et du logement adapté (novembre 2019) :

https://www.lehavreseinemetropole.fr/ext/guide_hebergement_logement/

Insertion professionnelle des jeunes : guide des réponses existantes (novembre 2019) :

https://www.lehavreseinemetropole.fr/ext/insertion_pro_jeunes/

Le guide « logement » sur le site Mesures et Dispositifs :

<https://dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr/fiche/guide-de-l-hebergement-et-du-logement-adapte-le-havre-seine-metropole>

Le guide « insertion » sur le site Mesures et Dispositifs :

<https://dispositifs-emploi-formation.cariforefnormandie.fr/fiche/insertion-professionnelle-des-jeunes-guide-des-reponses-existantes-le-havre-seine-metropole>

Site du Carif-oref de Normandie

mesures et dispositifs emploi formation cariforefnormandie

Retour à la recherche Nouvelle recherche

Résultat de la recherche : 11 réponses

- Centres d'hébergement et de réinsertion sociale - CHRS
PLAN NATIONAL LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Guide de l'hébergement et du logement adapté (Le Havre Seine Métropole)
ARRONDISSEMENT DE LE HAVRE LIEUX ET SITES RESSOURCES "LOGEMENT"
- Hébergement centre Alpa (Alençon)
ARRONDISSEMENT DE ALENÇON LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Caen)
ARRONDISSEMENT DE CAEN LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Cherbourg)
ARRONDISSEMENT DE CHERBOURG LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Coutances)
ARRONDISSEMENT DE COUTANCES LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Evreux)
ARRONDISSEMENT DE EVREUX LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Le Havre)
ARRONDISSEMENT DE LE HAVRE LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement centre Alpa (Rouen)
ARRONDISSEMENT DE ROUEN LIEUX D'HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- Hébergement pour les itinéraires - SOS Hébergement (Fastt)
PLAN NATIONAL AIDES AU LOGEMENT OU À LA RESTAURATION
- Répertoire 2019 de l'hébergement et du logement adapté sur Caux Seine Agglo
ARRONDISSEMENT DE LE HAVRE - ARRONDISSEMENT DE ROUEN LIEUX ET SITES RESSOURCES "LOGEMENT"

DEVELOPPE ET RÉALISE PAR carif-oref PARTENAIRES Signaler / Mettre à jour une mesure Haut de Page



OEPRE :

un dispositif de formation des parents étrangers en lien avec l'École

Le dispositif OEPRE (« Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants ») est une action originale, parmi celles qui donnent du sens et de l'efficacité à l'accompagnement des personnes « migrantes » pour leur intégration dans la société française. Il s'adresse à un public spécifique : les parents d'élèves volontaires, primo-arrivants, immigrés ou étrangers hors Union européenne. Il vise à favoriser leur intégration en les impliquant, grâce à l'apprentissage du français, dans la compréhension du système éducatif et l'accompagnement scolaire de leur enfant. Il concourt ainsi à la réussite des enfants à l'école. Tout en apportant une complémentarité, il relève des actions qui intègrent l'apprentissage dans un double mouvement : la langue comme processus facilitateur de l'intégration et l'intégration comme processus d'apprentissage de la langue. Revue de détail de ce dispositif singulier.

FINALITÉ

Au regard de la circulaire n° 2017-060 du 3 avril 2017, le dispositif OEPRE poursuit trois buts généraux :

- proposer un apprentissage du français,
- permettre de créer les conditions de réussite des enfants,
- informer sur les « valeurs » de la République.

Plus précisément, les formations OEPRE ont pour objectifs de permettre :

- l'acquisition du français à des adultes (comprendre, parler, lire et écrire) dans une approche active à visée d'intégration sociale et professionnelle, en tenant compte de l'hétérogénéité des personnes et pour cela en se référant au cadre européen commun de référence des langues (CECRL) ;
- la connaissance du fonctionnement, des codes et des attentes de l'École vis-à-vis des élèves et des parents, répondant ainsi au droit des parents de jouer pleinement leur rôle de parent d'élèves ;
- la connaissance des « valeurs » de la République et leur mise en œuvre pour faciliter une intégration dans la société française à partir de situations concrètes.

L'innovation repose par conséquent à la fois dans l'approche tridimensionnelle (langue, école, citoyenneté) et dans la place centrale donnée aux

établissements scolaires dans lesquels les formations se déroulent.

ORGANISATION

L'originalité du dispositif OEPRE repose également sur son pilotage institutionnel. Il est copiloté et cofinancé par deux ministères : le ministère de l'Intérieur avec la Daaen (Direction de l'accueil et l'accompagnement des étrangers et de la nationalité) et le ministère de l'Éducation nationale avec la Dgesco (Direction générale de l'enseignement scolaire). Il est emblématique de cette collaboration interministérielle qui existe depuis 2008. Initialement proposé dans les zones prioritaires, il est maintenant étendu à l'ensemble du territoire.

FONCTIONNEMENT

Les apprentissages sont proposés dans les établissements scolaires (écoles, collèges, lycées, Greta) en grande majorité en journée. Des ateliers, sur des plages horaires fixes et régulières, sont assurés pour moitié par des enseignants du second degré (collèges, lycées).





• **Nombre d'ateliers par établissement**

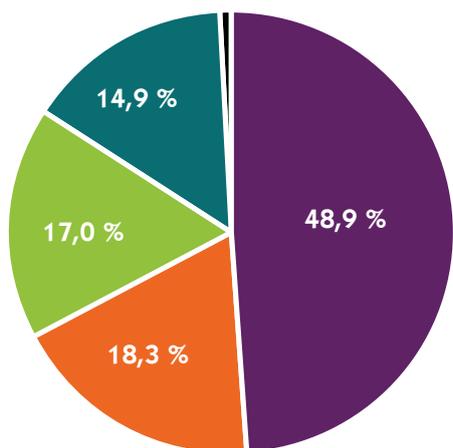


1 atelier : 74,3 %
2 ateliers : 17,0 %
3 ateliers : 2,9 %
4 ateliers : 0,6 %
5 ateliers : 0,2 %
7 ateliers : 0,2 %
14 ateliers : 0,2 %

• **Nombre d'heures annuelles dispensées par atelier**



Moins de 60 h : 13,9 %
Entre 60 et 90 h : 52,2 %
Entre 91 et 120 h : 30,9 %
Plus de 120 h : 2,9 %



- **Enseignants du 2nd degré**
- **Professeurs des écoles**
- **Intervenants indépendants**
- **Intervenants associatifs**
- **Non réponse : 0,8 %**

BILANS ET PERSPECTIVES

La troisième Rencontre nationale de l'OEPRE du 6 février 2020 a permis de dresser un bilan national à partir de l'enquête académique présentée par la Dgesco. En 2018/2019, 653 ateliers ont fonctionné, soit une progression de 41 % ! On relève également une augmentation de la fréquentation de 6,3 % pour une durée moyenne de 80,2 heures de formation.

	Nbre d'ateliers	Nbre de parents bénéficiaires
2017/2018	460	7 774
2018/2019	653	8 267
Evolution	41 %	6,3 %

Suite à la réunion du Comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018, les projections à l'horizon 2020 de doubler le nombre de parents bénéficiaires ainsi que les crédits alloués au dispositif, ceux-ci passant ainsi de deux à quatre millions d'euros, apparaissent pour l'instant se réaliser essentiellement à travers une offre plus ouverte sur les territoires.

Les dernières études de l'OCDE montrent que pour les femmes « immigrées », l'intégration est plus difficile que celle des hommes. De ce constat, elles invitent à leur accorder plus d'attention par des mesures spécifiques d'accompagnement. Au vue de ces recommandations, la fréquentation par 85 % de femmes sur ce dispositif permet de reconnaître son utilité pour l'intégration sociale des femmes en tant que parent d'élève.

Tous ces résultats soulignent un chemin parcouru globalement positif au regard d'une période relativement courte. D'autant qu'il apparaît des effets directs non négligeables sur l'accompagnement de la scolarité des enfants. L'enquête académique déjà citée montre en effet que :

- pour 61 % des ateliers ayant répondu à l'enquête, les parents suivent les devoirs de leurs enfants depuis leur participation à l'atelier ;
- et pour 70 %, les parents s'informent en consultant le carnet de liaison de leur enfant depuis leur participation à l'atelier.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Casnav / Rectorat de l'académie
de Normandie

Site de Rouen
Bureau J214
25, rue de Fontenelle
76037 Rouen Cedex1
tél. 02 32 08 90 11
casnav@ac-rouen.fr

Site de Caen
168, rue Caponière - BP 46184
14061 Caen

INSPE (locaux de la Casnav)
186, rue de la Délivrande
14053 Caen cedex 04
tél. 02 31 56 77 31
casnav.caen@ac-caen.fr



Cela étant, ces évolutions sont à poursuivre.
Elles s'articulent autour de trois axes relevant
d'un plan stratégique de développement :

1. Suivre et évaluer l'organisation d'OEPRE
2. Attirer, former et fidéliser les formateurs
3. Intégrer davantage OEPRE dans le parcours d'intégration républicaine rénové (CIR) même si les ateliers proposés accueillent déjà 43 % de primo-arrivants.

D'autres perspectives sont à envisager comme rapprocher ce dispositif avec d'autres existants sur les territoires, ou poursuivre la mobilisation des équipes pédagogiques vers l'organisation d'autres initiatives de coéducation à destination des parents.

**Outils proposés par le Carif-Oref de Normandie en lien
avec le dispositif OEPRE :**

- Des formations relatives à l'apprentissage linguistique dans le cadre du programme de professionnalisation du Carif-Oref de Normandie.
Retrouvez les actions sur le site
<https://professionnalisation.cariforefnormandie.fr>
- Une cartographie nationale de l'offre linguistique, réalisée par le Réseau des Carif-Oref (RCO), qui facilite la mise en visibilité des ateliers dans chaque région (695 répertoriés à ce jour) sur le site
reseau.intercariforef.org
- Une plateforme de ressources sur docenstockfrance.org dans le cadre d'une collaboration inter-CRI (Centre de ressources illettrisme), dédiées à l'apprentissage linguistique pour les migrants et donnant accès à des webinaires mensuels
- Des manuels et méthodes d'apprentissage du français en consultation et emprunt au centre de documentation du Carif-Oref de Normandie.



CléA numérique :

premières certifications en Normandie

L'omniprésence du numérique dans le travail au quotidien rend la maîtrise de l'outil incontournable. Pour attester de la maîtrise du numérique auprès des employeurs, Certif'pro a créé un référentiel unique, applicable à tous les publics et à tous les secteurs : la certification CléA numérique. Après une phase nationale d'expérimentation, les premières certifications ont été délivrées fin 2019. Paroles de certifiés, d'évaluateurs, de formateurs et de financeurs.

CLÉA NUMÉRIQUE : UNE BRIQUE SUPPLÉMENTAIRE À CLÉA

Cette nouvelle certification permet d'attester de la maîtrise des usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail et s'articule autour de quatre domaines :

- identifier son environnement numérique et les outils associés,
- savoir mobiliser ces outils pour rechercher de l'information,
- travailler en mode collaboratif,
- appliquer les règles de la sécurité numérique.

CléA numérique est un module complémentaire au certificat CléA mais il fait l'objet d'une certification distincte. Il peut donc être obtenu indépendamment de CléA qui, lui, valide les connaissances et compétences professionnelles fondamentales. En France, plus de 1 000 organismes de formation sont habilités pour l'évaluation de CléA numérique et parmi eux 48 sont en Normandie. Fin février, Certif pro a lancé une nouvelle vague d'habilitation pour CléA et CléA numérique.

LE PREMIER GROUPE DE CERTIFIÉS CLÉA NUMÉRIQUE EN FRANCE EST NORMAND

En Normandie, la remise des premières certifications CléA numérique s'est tenue le 19 décembre 2019 dans les locaux de Créative Formation, organisme spécialisé dans les formations du numérique, basé à Hérouville-Saint-Clair. La préparation à la certification s'est déroulée dans le cadre de la formation « Start IO ». Une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avait été mise en place entre Opcalia, Pôle emploi, l'Agefiph, l'organisme de formation Enefa et l'École de la deuxième chance (E2C) Normandie.



Treize stagiaires ont constitué ce premier groupe. À l'issue de la formation de trois mois et demi, ils ont passé l'évaluation CléA numérique ainsi que le Tosa, certification en bureautique.

« *L'enjeu
des compétences
est un véritable défi
dans la société
de demain* » »

Julien Maingault, directeur d'Akto / Opcalia Normandie, a souligné que : « l'enjeu des compétences est un véritable défi dans la société de demain. Notre rôle est d'accompagner les salariés (notamment au sein des TPE-PME) mais également les demandeurs d'emploi face à cet enjeu, dans le cadre des dispositifs de branche. Le financement de cette formation s'est fait en partenariat avec Pôle emploi et l'Agefiph. Nous étions déjà beaucoup engagés dans la certification CléA et nous sommes dans la continuité avec le déploiement de CléA numérique ».



« LA FORMATION EST TRÈS ENRICHISANTE SUR LE PLAN HUMAIN »

À l'issue de la formation, les stagiaires envisageaient des projets variés. Certains projetaient d'entreprendre une autre formation dans le domaine du numérique : développeur web, webdesign, intégrateur web, marketing digital, community manager...

Issu du milieu de l'architecture, un stagiaire témoigne avoir suivi la formation pour élargir sa palette d'outils, pour avoir une vision plus globale des métiers du numérique. Son souhait est de poursuivre vers une formation de webdesign. « La formation est très intense et très enrichissante sur le plan humain, professionnel et technique. Basée sur l'esprit de groupe. Lors d'une réunion sur la prise de parole, j'ai rencontré une personne du design intérieur, une future collaboration à venir ? »

Autre témoignage, celui de Clara de l'E2C. À 17 ans, elle était la benjamine du groupe. « J'ai rejoint la formation car je suis passionnée par tout ce qui touche au numérique, cette formation m'a énormément apporté, elle m'a aidée à prendre confiance en moi, à me fixer un objectif. Je souhaite rentrer en septembre dans l'Armée de l'air pour travailler dans la lutte contre la cybercriminalité ou sinon par la suite peut-être un projet dans le marketing à définir. »



« LES CANDIDATS SONT PRÊTS À ALLER VERS L'EMPLOI »

Isabelle Oger et Mickaël Delaunay, de l'organisme de formation Enefa, ont connu leur première expérience d'évaluateurs du CléA numérique. Enefa, fait partie du réseau Urof - Union régionale des organismes de formation -, dont la fédération nationale est habilitée CléA numérique.

À l'occasion de la remise des certifications, les deux évaluateurs sont revenus sur le processus et ont précisé que la logique du CléA numérique à l'Urof s'appuie sur l'explicitation pour faire émerger les compétences : expliquer comment on fait, comment on y arrive. Cela implique de prendre du temps pour expliquer, gérer le stress. Il faut mettre en confiance les stagiaires pour qu'ils se sentent à l'aise avec l'évaluateur.



L'évaluation est constituée de trois étapes :



- entretien individuel pour valider la nécessité de passer la certification,
- mise en situation à partir d'un scénario avec des étapes à réaliser avec une alternance de temps en individuel et en groupe d'une durée de trois à quatre heures,
- entretien de restitution des résultats avec remise d'un livrable.

« Le challenge a été d'évaluer treize personnes en deux jours. On a tout de suite senti le potentiel et les compétences déjà présentes. Les candidats ont su travailler en équipe et ont fait preuve de professionnalisme. Ils sont prêts à aller vers l'emploi. Certaines personnes n'ont pas validé complètement le CléA numérique. Le plus souvent, il ne manquait pas grand-chose, juste une validation de certains sous-domaines. Elles auront donc la possibilité avec un petit complément de formation d'obtenir la certification, ce qui permettra de finaliser tout le travail réalisé pendant la formation. »



Pour Grégoire Fraty, secrétaire général de la fédération nationale des Urof, « les scores obtenus par les candidats au Tosa ont confirmé le niveau de CléA numérique et son bon positionnement. Cette certification amène à un niveau d'employabilité dans une logique voulue par les partenaires sociaux qui l'ont créée. Le CléA numérique a du sens dans la mesure où il répond à un besoin de compétences pratiques recherchées par un employeur ».

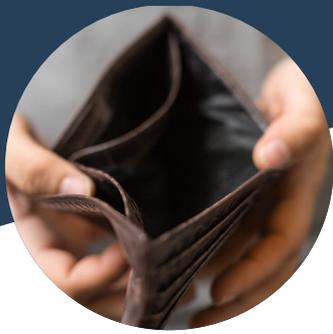


Sandra Dos Santos
(Carif-Oref de Normandie)

CléA numérique expliqué en vidéo par Philippe Debruyne, président de Certif'pro, sur YouTube
<https://www.youtube.com/watch?v=uYveZJFhvSE>

Le référentiel CléA numérique
<https://www.certificat-clea.fr/referentiel-clea-numerique/>

L'information sur le site de la fédération nationale des Urof
<http://federation-urof.org/category/clea-numerique/>



Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

Nous vivons dans un pays riche qui compte neuf millions de pauvres. 14 % de la population française vit aujourd'hui sous le seuil de pauvreté. La reproduction des inégalités demeure forte, faisant de la précarité un héritage, qui condamne les enfants pauvres d'aujourd'hui à devenir les adultes pauvres de demain. Il y a un peu plus d'un an, le 13 septembre 2018, le président de la République lançait la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, en prévoyant un engagement financier de l'État de 8,5 milliards d'euros en faveur des plus démunis et une refonte des politiques sociales. Deux grands objectifs ont guidé l'élaboration de cette stratégie : prévenir la pauvreté dès le plus jeune âge et faire du retour à l'emploi une priorité.

UNE STRATEGIE AXEE AUTOUR DE CINQ ENGAGEMENTS

• Agir dès les premiers âges de la vie pour en finir avec la reproduction de la pauvreté

Empêcher qu'un enfant pauvre d'aujourd'hui ne devienne un adulte pauvre demain, rompre avec le déterminisme de la pauvreté, renouer avec l'égalité des chances républicaine, tels sont les premiers enjeux de la stratégie pauvreté.

• Garantir les droits fondamentaux des enfants et lutter contre les privations au quotidien

Trop d'enfants grandissent aujourd'hui dans un environnement qui porte atteinte à leur développement. L'objectif est de mettre un terme aux situations critiques et diviser par deux d'ici 2022 le taux de privation matérielle des enfants pauvres.

• Assurer un parcours de formation pour tous les jeunes

Le gouvernement a décidé d'investir massivement dans la formation de la jeunesse : lutte contre le décrochage scolaire, réforme de l'apprentissage de la voie professionnelle et plan d'investissement dans les compétences.

• Un meilleur accès aux droits et un accompagnement pour lever les freins à l'emploi

Trop de familles, de travailleurs pauvres ou de personnes en situation d'exclusion méconnaissent leurs droits. La lutte contre le non-recours aux aides sociales exige un effort accru des pouvoirs publics, avec pour objectif de permettre à ceux qui le peuvent de reprendre une activité.

• Mieux accompagner pour faciliter le retour à l'activité et la sortie de la pauvreté

Parce que la sortie durable de la pauvreté repose sur l'autonomie dans le travail, la stratégie porte l'ambition d'accompagner tous les allocataires des minimas sociaux, qui restent trop souvent livrés à eux-mêmes.





LES TERRITOIRES, PREMIERS ACTEURS DU DÉPLOIEMENT

• Une relation renouvelée avec les départements

Le gouvernement a proposé aux collectivités volontaires une démarche de contractualisation avec l'État, permettant de mobiliser des moyens importants, ciblés sur des objectifs communs, et de s'engager sur des résultats. En Normandie, les cinq conseils départementaux se sont mobilisés.

• Les personnes concernées au cœur de la stratégie pauvreté

Les personnes concernées par la pauvreté ont été associées à tous les moments clés du déploiement de la stratégie pauvreté : participation aux concertations, aux conférences régionales et aux travaux des groupes thématiques régionaux.

• Déjà 11 000 acteurs mobilisés dans l'animation régionale

Dans chaque région, des communautés d'acteurs ont été créées pour identifier les besoins des territoires et y répondre.



• Une mobilisation forte des entreprises

En février 2019, le plan « 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle » a été lancé pour amplifier la mobilisation des entreprises afin de favoriser l'emploi des personnes jeunes et des personnes fragiles.

DEUX GRANDES CONCERTATIONS POUR REMODELER LE MODELE SOCIAL

Le 13 septembre 2018, le président de la République annonçait également deux grandes réformes au bénéfice des plus vulnérables :

- la création du revenu universel d'activité,
- la mise en place d'un service public de l'insertion.

Deux concertations ont été initiées pour préparer ces réformes, partager les constats, s'accorder sur les objectifs et les modalités, afin que chaque personne en difficulté puisse bénéficier de droits sociaux clairs, lisibles et compréhensibles et d'un accompagnement adapté.

Revenu universel d'activité (RUA) :

Le revenu universel d'activité doit permettre de rénover en profondeur le système des prestations monétaires versées aux ménages modestes, à travers la création d'une prestation unique sous conditions de ressources, fusionnant le plus grand nombre possible d'allocations existantes.





La concertation s'achèvera en début d'année 2020 et donnera lieu à des propositions qui alimenteront le projet de loi sur la lutte contre la pauvreté prévu la même année.

Service public de l'insertion (SPI) :

Une refondation des politiques publiques d'insertion fondée sur la conviction que « nul n'est inemployable ».

La concertation a été lancée en septembre 2019 par Muriel Pénicaud et Christelle Dubos. Elle sera clôturée courant février 2020 et donnera lieu à des propositions qui alimenteront le projet de loi sur la lutte contre la pauvreté, prévu en 2020.

CINQ GRANDS RENDEZ-VOUS D'ICI FIN 2020

- 1. La complémentaire santé solidaire pour renforcer l'accès à la santé
- 2. La mise en place de deux grands plans de formation : 850 000 professionnels concernés
 - 600 000 professionnels de la petite enfance
 - 250 000 travailleurs sociaux
- 3. Le lancement du Fonds d'investissement social
- 4. Une loi en 2020 pour les réformes structurelles
- 5. L'entrée en vigueur de l'obligation de formation jusqu'à 18 ans

Aïcha Talbi
(Carif-Oref de Normandie)

[Présentation détaillée de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté](#)

Pour entrer dans le détail des avancées, un an après :
https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dicom_conference_acteurs_pauvrete_2019_bilan.pdf

Le haut-commissaire à la lutte contre la pauvreté de la région Normandie, **Christian Forterre**, a pris ses fonctions le 2 septembre 2019, auprès du préfet de la région Normandie, préfet de la Seine-Maritime, pour permettre un pilotage et un déploiement de la stratégie au plus près du territoire.



Le numérique, obstacle ou atout dans la lutte contre l'illettrisme ?

Avec la digitalisation de la société et la dématérialisation des services publics, la maîtrise du numérique devient indispensable. Treize millions de Français sont considérés en difficulté avec le numérique. Ces derniers n'utilisent pas ou très peu Internet et estiment son usage complexe. Cette difficulté supplémentaire fragilise davantage les personnes en situation d'illettrisme et leur insertion sociale et professionnelle. Pourtant l'outil numérique peut s'avérer très utile dans l'apprentissage des savoirs de base. La problématique de l'illectronisme devient ainsi un enjeu complémentaire à la lutte contre l'illettrisme.

ILLECTRONISME, DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'illectronisme ou illettrisme numérique désigne la difficulté à manier les outils numériques (ordinateur, smartphone, tablette, borne ou guichet automatique), à utiliser les services en ligne et à s'approprier leurs contenus.



CHIFFRES CLES

7 % des Français n'ont ni ordinateur, ni tablette, ni smartphone

12 % des Français n'utilisent jamais Internet

23 % des Français éprouvent des difficultés à naviguer sur Internet, soit près de 11 millions de personnes

5 % des demandeurs d'emploi n'utilisent pas Internet et déclarent ne pas savoir l'utiliser

60 % des personnes en situation d'illettrisme n'utilisent pas d'ordinateur au travail

LA DOUBLE PEINE POUR LES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME

Pour des personnes en difficulté avec les savoirs de base, la fracture numérique représente un facteur supplémentaire d'exclusion et d'inégalités car les outils numériques remplacent, dans de nombreux cas, le contact direct et font appel à la lecture et à l'écriture.

Selon une étude du CSA, 23 % de la population se déclarent « mal à l'aise avec le numérique » ; parmi cette proportion une personne sur cinq rencontre des difficultés avec la lecture et l'écriture. D'après Elie Maroun, chargé de mission à l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), « l'usage actif et autonome des outils numériques, pour accéder notamment aux services publics en ligne, est loin d'être accessible aux personnes en situation d'illettrisme par le fait de la domination de l'écrit dans les contenus et les procédures d'utilisation ».

Par ailleurs, selon le baromètre du numérique 2018 (Arcep-Crédoc), 46 % des non-diplômés n'utilisent jamais d'outils numériques ou abandonnent en cas de difficulté et 55 % ne se sentent pas à l'aise avec l'ordinateur.

Utiliser le numérique fait partie des compétences de base au même titre que lire, écrire, compter pour être autonome dans des situations simples de la vie courante et ces apprentissages se réalisent de plus en plus dans un environnement numérique. Les personnes en situation d'illettrisme ont besoin d'être accompagnées dans la pratique du numérique comme levier et contexte d'apprentissage.

On relève trois niveaux de freins principaux dans l'accès et les usages des services numériques par les personnes ne maîtrisant pas l'écrit en langue française :

- 1 Les outils et services en ligne sont très souvent fondés sur la lecture, la compréhension et la production de textes.
- 2 Le manque de connaissance ou de formation à l'utilisation d'outils adaptés aux personnes ne sachant ou ne pouvant pas lire peuvent freiner l'utilisation du numérique.
- 3 Enfin, peuvent s'ajouter les problèmes de la disponibilité du matériel et/ou du coût d'accès à une connexion internet.

L'USAGE DU NUMÉRIQUE DANS LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Le numérique peut cependant constituer un levier pour les personnes en difficultés avec les savoirs de base. Appuyé par un accompagnement spécifique dans des conditions d'apprentissage appropriées, il s'avère adapté pour le (ré) apprentissage des savoirs de base et la consolidation des compétences clés.

Dans la charte « [Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme](#) » rédigée par l'ANLCI, le numérique n'est pas considéré comme un obstacle mais plutôt comme un outil de lutte contre l'illettrisme. Il peut constituer une réponse adaptée et une modalité d'apprentissage appropriée aux personnes en difficulté avec l'écrit.

• Illustrations en Normandie

En Normandie, les organismes de formation qui dispensent la formation Cap Lire Ecrire Compter (LEC) s'appuient sur le levier numérique pour travailler les compétences de base.

L'association Passerelles vers l'emploi d'Avranches a notamment travaillé avec des stagiaires du Cap LEC à la création d'une mallette pédagogique « Entre les lignes » dont l'objectif est l'appréhension et la compréhension du vocabulaire informatique.

Avec l'outil « La Souris et le Permis » réalisé par l'Ecole des parents et des éducateurs (EPE) du Centre Mersier de Saint-Lô, le formateur, à travers un diaporama « façon code de la route », fait prendre conscience aux demandeurs d'emploi



de la nécessité de se former pour acquérir des compétences numériques et pour obtenir le code de la route. Il met l'accent sur la formation Cap LEC qui permet, entre autres, de lever les freins à l'emploi que sont la non-maîtrise des outils numériques et la difficulté à obtenir le code de la route.

La démarche globale de ces organismes de formation est de démontrer l'intérêt de la maîtrise des savoirs de base, dont fait désormais partie le numérique, dans la vie quotidienne.

- **Un outil national à destination des employeurs : « Les Essentiels » d'Uniformation**

Uniformation a construit en partenariat avec l'ANLCI le programme « Les Essentiels ». Il s'adresse aux dirigeants et à l'encadrement dans le but de repérer et d'accompagner des salariés rencontrant des difficultés dues à un manque de maîtrise de connaissances ou de compétences clés. Uniformation propose de la sensibilisation, du conseil et de l'accompagnement des employeurs au numérique, ainsi qu'une aide au montage, au suivi et au financement. Cinq fiches supports sont téléchargeables : Comment agir / Proposer de nouveaux parcours / Partager les enjeux du numérique / Identifier les fragilités / Agir en fonction des profils.

Nathalie Riandière La Roche

(Carif-Oref de Normandie)

Sandra Dos Santos

(Carif-Oref de Normandie)

Sitographie et bibliographie

« Compétences de base et compétences numériques » du Carif-Oref de Normandie





Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées

En France, plus de 510 000 personnes en situation de handicap sont privées d'emploi. Avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne (19 % contre 9 %), être en situation de handicap, c'est avoir deux fois plus de risques d'être au chômage que le reste de la population. Il existe aujourd'hui un modèle inclusif qui fonctionne et qui a fait ses preuves pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi, mais qui reste sous utilisé : celui des entreprises adaptées.

Afin de permettre à plus de personnes en situation de handicap et éloignées du marché du travail d'accéder à un emploi durable, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, outre la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, vient renforcer le cadre d'intervention de ces entreprises.

L'ENTREPRISE ADAPTÉE, ACTEUR ÉCONOMIQUE CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Les entreprises adaptées constituent depuis la loi de 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces entreprises, à vocation économique et sociale, offrent une nouvelle perception des travailleurs handicapés. Ils peuvent être une opportunité de transformation des organisations de travail et de la production dans les entreprises pour devenir des environnements apprenants et d'acquisition de compétences en situation de travail. Ces entreprises illustrent une capacité d'innovation sociale et d'entreprendre autrement, pour recruter autrement, dont la diffusion doit permettre l'émergence d'une société du travail pour tous et plus inclusive.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a réaffirmé l'entreprise adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et clarifie le cadre juridique applicable notamment par la suppression de la notion de centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

L'entreprise adaptée permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés éloignées du marché du travail ou à des personnes

courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins et dans le respect de leurs projets professionnels. Ainsi, au terme de l'article L.5213-13-1, « elles mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises ».

Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie. L'objectif est l'accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise ses compétences.

Les 780 entreprises adaptées caractérisées par une diversité de tailles, de statuts juridiques et de secteurs d'activité, sont aussi des acteurs économiques participant au développement des territoires tout en assurant environ 3 % de l'emploi des travailleurs handicapés.





LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Elle a une ambition double : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles et permettre des possibilités de parcours en entreprises adaptées.

L'entreprise adaptée au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail, est consolidée dans sa dimension d'entreprise inclusive à travers deux axes :

- **La réaffirmation de la vocation économique et sociale des entreprises adaptées**

La contribution des entreprises adaptées au développement économique des territoires et leur rôle social par la promotion d'un environnement économique inclusif en faveur des hommes et des femmes en situation de handicap sont désormais clairement inscrits dans la loi.

- **L'innovation par des expérimentations visant à encourager le déploiement de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés avec l'objectif de faciliter les transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés**

Afin de permettre au plus grand nombre de travailleurs handicapés sans emploi d'accéder au marché du travail, la réforme des entreprises adaptées s'accompagne de trois expérimentations sur le territoire national. En s'appuyant sur le savoir-faire inclusif de ces entreprises, elles visent à permettre à chaque salarié, dans le cadre d'un parcours individualisé d'acquérir une expérience professionnelle de nature à développer une accessibilité accrue à d'autres emplois.



LES EXPÉRIMENTATIONS

- **L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « tremplin »**

Cette expérimentation se termine le 31 décembre 2022. Elle est ouverte à l'ensemble du territoire national et doit permettre sur le fondement du volontariat à des entreprises adaptées, existantes ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique, d'embaucher des travailleurs volontaires, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en contrat à durée déterminée en application du 1^{er} de l'article L 1242-3 du code du travail.

Ces entreprises pourront faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » et devront proposer des solutions d'accompagnement aux besoins d'emploi, d'une part des travailleurs en situation de handicap et d'autre part, des autres employeurs souhaitant recruter des personnes en situation de handicap.

- **L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)**

L'EATT est un établissement juridiquement distinct créé par une entreprise adaptée existante afin d'exercer l'activité exclusive de travail temporaire pratiquée uniquement par des personnes en situation de handicap en application de l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Elle est créée à titre expérimental et fait l'objet d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens spécifiques dont le terme ne peut excéder celui fixé par la loi au 31 décembre 2022.

Les missions en EATT constituent un des maillons du parcours vers l'emploi des travailleurs intérimaires handicapés, ce qui implique qu'elles s'organisent de façon à permettre l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

- **Expérimentation d'un modèle d'entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils**

Ce nouveau modèle d'entreprise adaptée s'inspire du modèle allemand des entreprises inclusives. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres



profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail). La définition du dispositif et sa mise en œuvre seront portées par un décret et un cahier des charges (prévu pour mi 2020). Les contrats conclus avec les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées pour mettre en œuvre ce dispositif ne pourront excéder le 31 décembre 2022.

Chacune de ces trois expérimentations donne lieu à des appels à candidature dans des conditions encadrées par un cahier des charges national spécifique. Ces expérimentations se terminent au 31 décembre 2022 et feront l'objet d'une évaluation.

UNE COOPÉRATION RENFORCÉE

L'exigence de ce nouveau cadre est une mobilisation et une coopération renforcées à tous les niveaux avec le service public de l'emploi, les autres acteurs de l'insertion et de la formation ainsi que tous les acteurs économiques des territoires.

Cette nouvelle approche doit permettre d'offrir plus de perspectives et plus d'opportunités à davantage de personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail à la condition d'un mouvement d'ampleur pour le développement des liens entre le service public de l'emploi, les entreprises adaptées et les autres employeurs par :

- un renforcement des liens entre les entreprises adaptées, les autres entreprises et les branches professionnelles ;
- une coopération renforcée des acteurs concourant à sécuriser les parcours vers l'inclusion.

L'ACCOMPAGNEMENT DU NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les Direccte assurent l'accompagnement du déploiement du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées sur l'ensemble du territoire.

En Normandie

55 entreprises adaptées sont implantées en Normandie. Essentiellement concentrées en Seine-Maritime (20 entreprises), elles sont également réparties sur les autres départements normands. Elles interviennent pour la plupart dans le secteur des services administratifs et de soutien : travaux paysagers (19), travaux administratifs (17), conditionnement et logistique (11), sous-traitance industrielle (8) et propreté (6). 17 de ces entreprises adaptées ont été habilitées à expérimenter le CDD « tremplin » en 2019.

La Direccte a installé le 1^{er} juillet 2019 le comité régional de suivi de la réforme des entreprises adaptées qui associe notamment :

- les représentants des entreprises adaptées,
- les opérateurs du service public de l'emploi,
- l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées),
- le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique),
- la Coordination handicap normande, représentation des usagers.

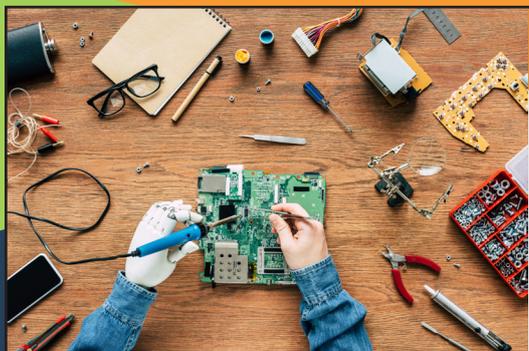
Son rôle est de participer à des actions ou d'en proposer afin d'accompagner au mieux le déploiement de la réforme pour en concrétiser les ambitions et prendre en compte les nécessaires ajustements qu'elle suscite : renforcement des coopérations, animation, communication...

Martine Boucher assure l'animation et le pilotage du dispositif à la Direccte de Normandie :
martine.boucher@direccte.gouv.fr

Des référents par unités départementales (UD) ont été désignés :

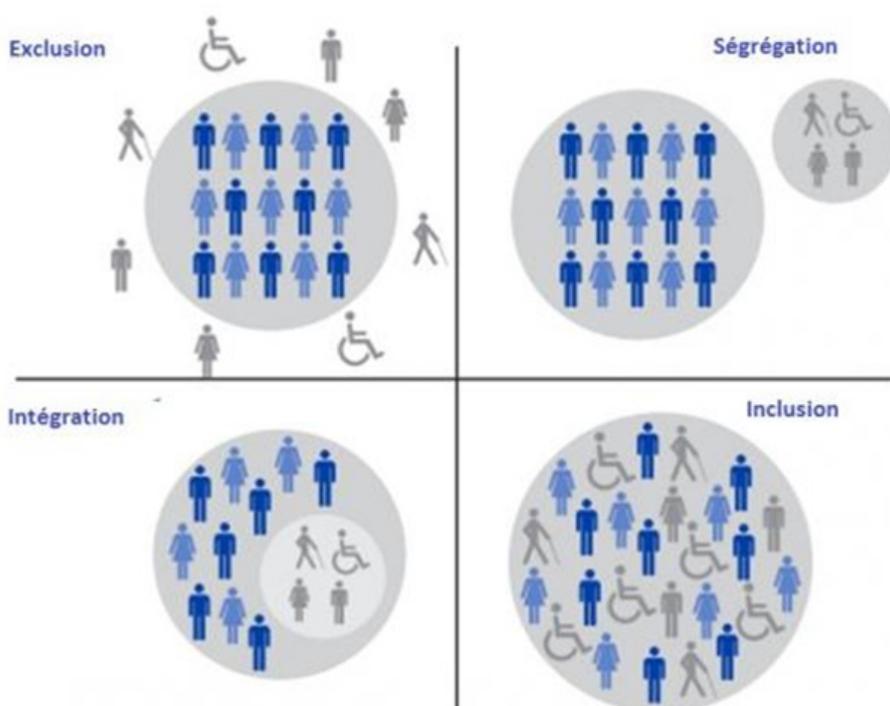
- Floriane Vandemaele (UD 14) :
floriane.vandemaele@direccte.gouv.fr
- Martine Terrier (UD 27) :
martine.terrier@direccte.gouv.fr
- Betty Jossot (UD 50) :
betty.jossot@direccte.gouv.fr
- Jean-Marie Faivre (UD 61) :
jean-marie.faivre@direccte.gouv.fr
- Jean-Loup Riou (UD 76) :
jean-loup.riou@direccte.gouv.fr

Ils sont les interlocuteurs opérationnels de proximité qui assistent et suivent les entreprises adaptées dans le déploiement de leur mission.



L'entreprise adaptée est une entreprise inclusive

Le concept d'inclusion s'est fortement diffusé ces dernières années. L'utilisation de l'adjectif inclusif colle bien à l'évolution souhaitée de la société. Les actions portées par le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) participent activement à ce mouvement en anticipant dans diverses sphères d'intervention de la société les passerelles qui feront reculer l'exclusion.



Emmanuel Christain
(Carif-Oref de Normandie)

Pour en savoir plus :

La fiche « Entreprises adaptées » sur le site Mesures et Dispositifs du Carif-Oref de Normandie

<https://dispositifs-emploi-formation.carif-orefnormandie.fr/fiche/entreprises-adaptees>

Le dossier « Emploi et handicap : les entreprises adaptées (EA) » sur le site du ministère du Travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>

Le site de l'Union nationale des entreprises adaptées

www.unea.fr

D'après l'Union nationale des entreprises adaptées (Unepa), une société dite « inclusive » s'adapte aux différences de la personne, va au-devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans la vie. L'inclusion exige donc, pour s'appliquer entièrement, la mobilisation et la volonté collectives des corps social, politique et économique afin de repenser leurs modes de réflexion et d'organisation pour l'intégration des personnes les plus fragiles.

On peut qualifier les entreprises adaptées d'inclusives car elles apportent les accommodements, les ajustements nécessaires dans un environnement où les personnes butent trop souvent sur des obstacles. Car elles n'ont pas été suffisamment préparées à la dure réalité du marché du travail et se heurtent ensuite à des difficultés d'emploi.

Les entreprises adaptées peuvent également être qualifiées d'inclusives car elles proposent et offrent une réponse à la nécessité d'adapter le contexte et les situations liés au handicap de leurs salariés. Dans cette vision inclusive, l'entreprise adaptée ajuste, accommode, et adapte, non pas pour enclaver, mais pour ne pas laisser sur le bord de la route les femmes et les hommes en situation de handicap.

Source : Unepa



Plan d'investissement dans les compétences : des actions à destination de la communauté emploi formation !

Les pactes régionaux, impulsés par le Plan national d'investissement dans les compétences (Pic) dont ils sont les déclinaisons, sont désormais déployés sur l'ensemble des territoires. En Normandie, le pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric) est entré en phase opérationnelle en juin 2019. La Région Normandie a organisé le 3 décembre 2019, au centre des congrès de Caen, le séminaire « Un parcours pour chacun ». Le Mag emploi formation vous propose une rétrospective de cette journée et la synthèse d'éléments de réflexion issus des différentes interventions. Objectif : nourrir l'action des acteurs normands qui mettent en œuvre le Pacte normand et les formations qui y sont associées.

Organisé autour de six enjeux, le pacte régional porte des objectifs forts en termes d'évolutions des pratiques, d'expérimentations et d'innovations pour réussir la mobilisation et la formation des publics les plus faiblement qualifiés. La Région Normandie s'est inscrite dans le Pric en portant une politique importante d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs normands, avec quatre niveaux d'intervention majeurs :

- un programme de professionnalisation mis en œuvre par le Carif-Oref renouvelé et abondé d'actions répondant aux besoins identifiés auprès de la communauté emploi formation normande,
- un accord de partenariat entre les syndicats représentatifs de la branche (FFP, Urof et Sycfi),
- un accompagnement à l'évolution des entreprises de formation par un dispositif de chèque conseil,
- l'organisation de séminaires annuels pour favoriser les réflexions collectives et nourrir les innovations.

En lien avec ce dernier point, la Région Normandie a organisé le 3 décembre 2019, au centre des congrès de Caen, le séminaire « Un parcours pour chacun ». Associant le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi (HCCIE), et rassemblant plus de 300 professionnels, ce séminaire s'est inscrit dans la continuité de la rencontre du 12 novembre 2018, qui avait permis de recueillir les propositions de la communauté emploi formation normande pour contribuer à la rédaction du pacte régional.

Organisé autour de trois temps d'échanges et de réflexion animés par des théoriciens et des professionnels de l'orientation et de la formation, il s'agissait cette année de réfléchir conjointement aux conditions de réussite inhérentes aux trois temps d'un parcours : orientation, formation, et emploi. Les interventions de Philippe Bregeon, sociologue à l'université de Poitiers, travaillant notamment sur les interactions entre les publics précaires et les professionnels de l'insertion, ont constitué le fil rouge de la journée, sur ces trois sujets.

L'ORIENTATION EN FORMATION : facteurs motivationnels et approche psychosociologique des personnes faiblement qualifiées

L'intervention de Philippe Bregeon s'est structurée en trois niveaux de réflexion : le regard que les acteurs portent sur le public non qualifié, les processus d'orientation et de construction qui intègrent souvent des dimensions d'échecs ou de déceptions pour ces publics et, enfin, les leviers de réussite mobilisables.

Le sociologue a notamment mis en avant l'importance du « faire » dans le processus de choix, soulignant ainsi le droit à l'essai et à l'erreur. Il a éclairé par là-même d'un autre regard les notions de « projet » et de « parcours » en confrontant notamment cette notion d'un « projet professionnel suivi » à des réalités de vie qui rendent illusoire la linéarité des parcours et nécessitent de plus en plus d'ouverture aux profils non conventionnels ; profils qui peuvent développer dans cette non-linéarité un certain nombre de compétences adaptatives...

PACTE RÉGIONAL

d'investissement dans les compétences

Pacte régional d'investissement dans les compétences, la Région Normandie répond aux orientations stratégiques

TRAVAIL DE REMOBILISATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLES DES PUBLICS

- Déploiement du dispositif #Avenir
 - [Présentation générale](#)
 - [Carte du dispositif #Avenir](#)
 - [Schéma du dispositif #Avenir](#)
 - [Action sectorielle](#)
- Appel à projets « [Initiatives territoriales](#) » permettant l'accompagnement des projets de repérage et de remobilisation des publics vers le droit commun emploi formation
- Constitution d'un réseau d'information de proximité sur les territoires
- Accès à une offre régionale de plateaux techniques « #Action »
- Déploiement d'un plan d'action spécifique pour la formation et l'emploi des séniors
- Révision des aides financières (rémunération et aides à la mobilité des stagiaires)

DANS LE CHAMP DE LA FORMATION

- Evolution du programme Qualif, du règlement d'intervention des salariés en insertion
- Déploiement de la « Formation accompagnée » à destination des personnes en situation de handicap, dispositif évalué par la Dares
 - [Plaquette de présentation](#)
 - [Guide pratique de mise en oeuvre](#)
- Appel à projets « [Innovations et qualification](#) » favorisant l'expérimentation de nouvelles méthodes pédagogiques
- Mise en place d'une veille sur la [transformation pédagogique](#)

DANS LE CADRE DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ET DE L'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES

- Développement d'un Data Emploi
- Signatures d'accords avec les branches professionnelles
- Reconnaissance des badges numériques
- Déploiement d'Emploi Normandie permettant de croiser les compétences des stagiaires de la formation professionnelle avec les besoins en compétences des entreprises du territoire
[Vidéo de présentation](#)

AUPRÈS DES ACTEURS EMPLOI FORMATION

- [Mise à disposition d'un espace collaboratif](#)
- [Actions de professionnalisation](#)
- Travail de fond sur l'articulation des systèmes de formation (Ouiform, Agora...)
- Rendez-vous annuel des acteurs normands de la formation

LA FORMATION : comment sécuriser et faire évoluer les parcours de formation pour répondre aux besoins des publics et aux enjeux de modernisation portés par le Pric ?

Après avoir centré son intervention sur les principaux ressorts motivationnels des publics, Philippe Bregeon a rappelé que ceux-ci, lorsqu'ils sont activés, constituent le moteur principal pour la réussite du parcours de formation. Ces ressorts, multiples et variés, comportent néanmoins des invariants que l'on retrouve tant dans les phases de formation que dans celles de mise en application via l'activité de travail :

- La dimension « travail », où les notions d'action et de « faire » constituent des facteurs motivationnels importants par le sens qu'ils donnent à l'investissement déployé, et permettent la visualisation concrète de l'impact des apprentissages et des réalisations
- Le « corpus familial » qui constitue souvent une vraie ressource qui traverse les différentes générations dans le contexte personnel de l'apprenant
- Le collectif professionnel qui, pendant les périodes de stage en entreprise, joue un rôle déterminant et pose la question de l'accompagnement des entreprises à l'accueil de stagiaires et de nouveaux collaborateurs d'une part, mais aussi la question de la notion de fin d'accompagnement et de fin de formation (la formation s'arrête-t-elle à la phase de validation ou doit-elle comporter une période d'accompagnement en emploi ?)

LES LEVIERS DE L'INSERTION : comment accompagner et réussir l'intégration des publics faiblement qualifiés en entreprise ?

Le témoignage des entreprises invitées (PSA Mondeville, Keolis, Geiq Propreté) a permis de mettre en exergue des éléments clés pour réussir l'insertion professionnelle des publics et répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises.

Sur le recrutement en particulier, quelques leviers ont été identifiés : nécessité d'une meilleure connaissance mutuelle entre l'entreprise et les acteurs de la formation, élargissement du « sourcing » en ouvrant davantage les portes de l'entreprise pour faire connaître les métiers et la réalité des emplois, etc.



Philippe Bregeon a rappelé à ce sujet que la relation au travail désormais très individualisée, nécessite de se réinterroger sur les dimensions de performance collective et donc de compétences qui doivent aussi être envisagées de manière collectives et partagées. Cette question de la compétence partagée interroge la possibilité d'un accompagnement et d'une médiation à l'intégration en entreprise, incluse dans le financement des parcours de formation pour favoriser leur réussite. En identifiant l'entreprise non plus seulement comme un espace de production mais comme un espace qui « fait société », la notion d'intégration y devient donc prépondérante, avec des équipes de travail qui servent d'appui mais qui ont besoin d'être accompagnées pour réussir l'accueil de stagiaires ou de personnes nouvellement formées.

En conclusion, ces échanges ont permis de faire du lien avec les axes de travail retenus par le haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, dans le cadre du déploiement des pactes régionaux :

- l'utilisation du positionnement comme un révélateur de compétences (et non de manques) ;
- le découplage de l'espace-temps pour faciliter les suspensions et arrêts de formation en lien avec des périodes d'activités professionnelles ou des événements de vie nécessitant de pouvoir arrêter puis reprendre des parcours de formation modulaires, souples et réactivables individuellement ;
- la diversification des situations pédagogiques et la modularisation nécessaire de l'offre de formation ;
- la sécurisation des parcours lors des phases interstitielles (« parcours sans couture ») à exploiter et optimiser : en faire des étapes de capitalisation des savoir-être et des compétences, des moments de mise en application en lien avec des besoins du territoire, etc ;
- l'organisation d'un entraînement post-formation est également à expérimenter comme moyen de continuer à se former et à mobiliser ses compétences ;
- l'accompagnement jusqu'au moins un mois dans l'emploi.

Quelques chiffres en Normandie

- Un budget additionnel de l'Etat de 45 millions d'euros qui s'additionne aux 127 millions d'euros mis en œuvre par la Région pour 2019 au profit de la formation professionnelle
- En 2019, la Région compte **24 865** entrées stagiaires, soit **96 %** de l'objectif annuel du Pric, avec 19 % de stagiaires supplémentaires par rapport à 2018. A noter : 67 % des stagiaires entrés sur les dispositifs Région sont de niveau 4 et infra et correspondent aux publics visés par le Pic.

Liens et documents utiles :

Programme détaillé du séminaire régional du 3 décembre 2019 : « [Objectif compétences : un parcours pour chacun](#) »

Pacte normand d'investissement dans les compétences : « [En bref](#) »

Pacte normand d'investissement dans les compétences : [cap de transformation](#)

Pacte normand d'investissement dans les compétences : [le diagnostic](#)

[Espace collaboratif \(hub\) du Pic et du Pric en Normandie](#)





Un forum national des pactes régionaux, à l'initiative du haut-commissariat aux compétences

Le 16 janvier dernier, le [haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi](#) organisait, en partenariat avec Régions de France, un forum national d'échanges entre acteurs des pactes régionaux d'investissement. Cet événement, le premier d'une série autour du plan d'investissement dans les compétences, a permis de favoriser le partage, la diffusion de nouvelles pratiques et d'innovations actuellement déployées pour accélérer la transformation des parcours de formation. Il a été l'occasion pour les nombreux participants, lors de plénières et d'ateliers, d'échanger sur leurs actions remarquables et d'envisager les horizons nouveaux ouverts grâce aux pactes régionaux.

La délégation normande présente était composée de la Région, de la Direccte, de Pôle emploi, de l'Agefiph et du Carif-Oref.

Les témoignages en ateliers ont été multiples, et répartis autour de quatre grands axes :

- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi
- Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants pas la consolidation des compétences-clés
- Déployer de nouvelles ingénieries pour transformer les parcours de formation et les approches pédagogiques
- Adapter les outils et les méthodes d'achat pour mieux calibrer la réponse aux besoins de compétences

Deux thématiques ont été abordées en plénière dans l'idée d'ouvrir de nouveaux horizons :

- Un éclairage sur les [processus cognitifs de l'apprentissage](#) avec Jean-Luc Berthier, chercheur et spécialiste des sciences cognitives
- Une présentation des [enjeux d'un cadre de référence](#) (concernant le rôle de l'entreprise en formation, dans le cadre spécifique de l'Afest, avec Sandra Enlart)

Enfin, sur le thème de l'évaluation, la Dares a présenté les différentes démarches engagées pour mesurer les impacts de la mise en œuvre du Pic.

[Programme de la journée du 16 janvier](#)

[Discours d'ouverture de Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi](#)

[L'ensemble des documents présentés lors de cette journée](#)

L'innovation en actions : répertoire des actions innovantes déployées par les Régions dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022.

Accéder au [répertoire](#)

Claire Pizy

(Carif-Oref de Normandie)

Guillaume Beauuelle

(Région Normandie - Mission PRIC)

Charline Sochon

(Région Normandie - Mission PRIC)



Modulariser et individualiser les parcours :

zoom sur deux formations du programme de professionnalisation 2020

Le programme régional de professionnalisation 2020 comprend quatorze actions destinées à accompagner les structures normandes impactées par la mise en œuvre du pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric) porté par la Région Normandie. L'axe 3 du programme portant sur les pratiques pédagogiques s'est particulièrement enrichi pour répondre à cet enjeu. Le Mag emploi formation a interviewé Stéphane Vince, formateur-consultant au Cafoc de Nantes, animateur de deux actions inscrites sous cet axe : « Modulariser un dispositif de formation pour individualiser les parcours de formation » (action 3-1) et « Individualiser les parcours de formation » (action 3-2). Il nous a expliqué la spécificité de chacune d'entre elles et leur complémentarité.

AVEC ELODIE LE BARBIER, ÉGALEMENT FORMATRICE-CONSULTANTE AU CAFOC DE NANTES, VOUS ÊTES LES ANIMATEURS DES ACTIONS « MODULARISER UN DISPOSITIF DE FORMATION POUR INDIVIDUALISER LES PARCOURS DE FORMATION » ET « INDIVIDUALISER LES PARCOURS DE FORMATION ». POUVEZ-VOUS NOUS RESITUER CES THÉMATIQUES DANS L'ACTUALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Stéphane Vince (Cafoc de Nantes) : Dans le champ de la formation, nous assistons à une accélération de la demande de professionnalisation sur les dispositifs de développement de compétences, provenant des organismes de formation et leurs acteurs (équipe de direction, responsables de dispositifs, formateurs, assistantes...). La professionnalisation doit répondre à un cadre réglementaire de plus en plus précis inscrit dans une démarche qualité (Qualiopi), des systèmes de financement plus structurés et d'exigences plus fortes des personnes souhaitant se former. A ce jour, les



termes comme « sécurisation des parcours » ou « parcours sans couture » ne sont pas de vains mots, et ils doivent s'appuyer sur des **dispositifs** de formation **modulaires multimodaux** permettant des individualisations répondant aux **besoins** des futurs formés.

VOUS AVEZ INSISTÉ SUR DES TERMES COMME DISPOSITIFS, MODULAIRES ET MULTIMODAUX : QUELLES ARTICULATIONS AVEC LE CONTENU DE L'ACTION « MODULARISER UN DISPOSITIF DE FORMATION POUR INDIVIDUALISER LES PARCOURS DE FORMATION » ?

S-V : A l'image de ce jeune garçon qui peut construire sa maison grâce à de multiples petites briquettes de formes et couleurs différentes, un organisme de formation se doit d'avoir à sa disposition une palette d'offres de services et de modalités pédagogiques. La modularisation consiste alors à penser à l'ensemble des « briquettes » qui peuvent constituer son catalogue, les formes et couleurs renvoyant à des modalités pédagogiques comme l'alternance, la formation en situation de travail (Fest), les formations à distance, la réalité virtuelle, les classes inversées ou virtuelles...



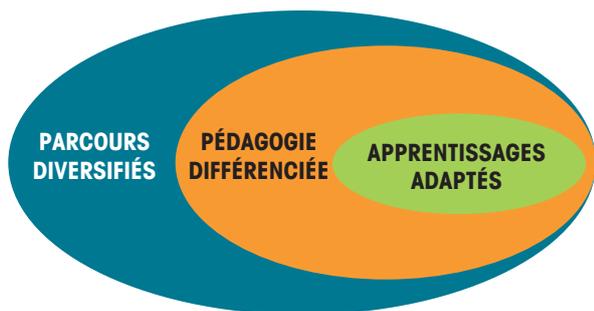
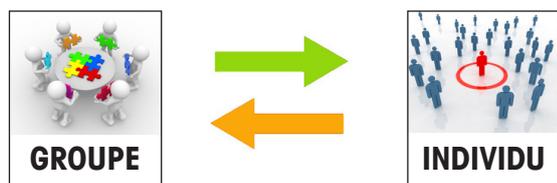
L'entrée dans la modularisation doit se faire par « les compétences » : comment proposer des formations professionnalisantes sans parler des compétences du métier, et ce depuis les intitulés des modules de formation jusqu'à la prise en compte des contraintes d'un futur apprenant ? Ce sont ces prises de conscience, démarches, outils qui seront au cœur de l'action « Modulariser un dispositif de formation pour individualiser les parcours de formation ». L'objectif sera donc de transférer des exemples de démarches abouties sur une action ou un dispositif de son organisme de formation.

VOUS AVEZ AUSSI SOULIGNÉ L'IMPORTANCE DES BESOINS DES FUTURS FORMÉS, EST-CE QUE CELA CONSTITUERA LE CŒUR DE L'ACTION « INDIVIDUALISER LES PARCOURS DE FORMATION » ?

S-V : En effet... A quoi bon avoir des « briquettes » de formes et couleurs différentes si au final on construit toujours une maison bleue à toit rouge ! Si un organisme s'engage dans la modularisation, c'est avant tout pour lui permettre de répondre à tout besoin qui serait exprimé par un client, un futur formé. Là est l'enjeu fort de tout organisme de formation dans un marché très concurrentiel où tout un chacun peut aller comparer des offres sur une application.

MAIS L'INDIVIDUALISATION, CE N'EST PAS NOUVEAU ? ET CHACUN EN FAIT DÉJÀ, NON ?

S-V : : Vous avez raison. Depuis les temps anciens, on « individualise », on « personnalise » soit sous la forme de binôme « sachant-maître »/« candide-élève » - genre Socrate/Platon -, soit sous la forme du compagnonnage par exemple. Mais tout d'abord, partageons-nous le même vocabulaire ? Il y a au moins trois acceptions que nous pouvons trouver dans le schéma ci-contre : si nous sommes face à un groupe hétérogène, nous devons mettre en place une pédagogie différenciée afin de prendre en compte la diversité des besoins. Face à des individus, nous pouvons individualiser leurs situations d'apprentissages (proposer des ressources numériques plutôt que papier, avoir un accompagnement plus ou moins appuyé...)

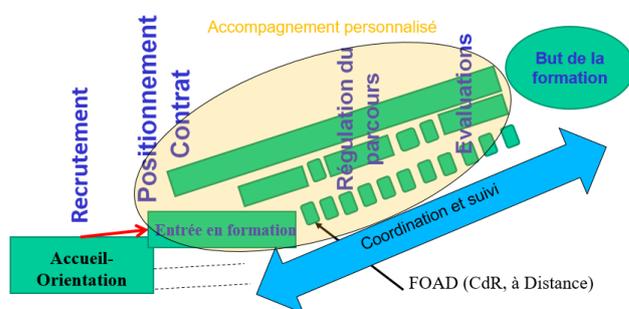


Ce qui sera traité dans l'action « Individualiser les parcours de formation » renvoie au terme de « sécurisation des parcours ». Une fois qu'un organisme de formation a modularisé sa palette d'offres de services, il est en capacité de répondre à tout besoin : mais de manière individualisée ou personnalisée ? Pour parler de façon plus imagée, prenons la couture : si je suis grand mais plutôt mince, les tailles standards en grande surface pour un pantalon peuvent me permettre plus ou moins de m'adapter (je fais un ourlet ou je mets une ceinture). Nous sommes dans l'**individualisation** où des organismes de formation, à partir de parcours-types, peuvent adapter ces parcours en fonction des besoins des personnes. A contrario, **personnaliser** un parcours renvoie à l'image du tailleur qui peut, en prenant exactement mes mensurations, me proposer un pantalon sur mesure. Sommes-nous en mesure de le proposer ?



ET QUELS SERONT LES OBJECTIFS DE L'ACTION « INDIVIDUALISER LES PARCOURS DE FORMATION » ?

S-V : Individualiser ne s'improvise pas, et encore moins avec les critères de la démarche Qualiopi. L'individualisation des parcours doit être **structurée** au sein de l'organisme de formation (quels sont les différents objectifs des étapes, les acteurs mobilisés, les outils utilisés ? ...). Mais la démarche doit être **structurante** pour les futurs formés : ils doivent comprendre, s'impliquer et être acteur de leur parcours. Les différentes étapes décrites ci-dessous seront abordées au cours de l'action avec des illustrations concrètes permettant le transfert dans ses pratiques.



Propos recueillis par **Elisabeth Marmontel** (Carif-Oref de Normandie)

ACTION 3.1
« MODULARISER UN DISPOSITIF DE
FORMATION POUR INDIVIDUALISER LES
PARCOURS DE FORMATION »

Mercredi 25 mars, jeudi 26 mars,
vendredi 27 mars, vendredi 29
mai 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Rouen) - Complet

MARS 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

+

MAI 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Lundi 6 avril, mardi 7 avril,
mercredi 8 avril,
vendredi 19 juin 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Caen) - Complet

AVRIL 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

+

JUN 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mercredi 23 septembre,
jeudi 24 septembre,
vendredi 25 septembre,
vendredi 27 septembre 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Caen)

SEPTEMBRE 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

+

NOVEMBRE 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

ACTION 3.2
« INDIVIDUALISER
LES PARCOURS DE FORMATION »

Mercredi 10 juin, jeudi 11 juin,
vendredi 12 juin 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Caen)

JUN 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Lundi 22 juin, mardi 23 juin,
mercredi 24 juin 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Rouen)

JUN 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mercredi 7 octobre,
jeudi 8 octobre,
vendredi 9 octobre 2020
(Carif-Oref de Normandie,
site de Rouen)

OCTOBRE 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



**S'INSCRIRE À CES ACTIONS
SUR LE SITE :**

<https://professionnalisation.cariforefnormandie.fr>



Les **Flash métiers** apportent un premier niveau d'information générale accompagné de témoignages sur un secteur d'activité en Normandie. Ces publications de quatre pages sont réalisées par le Carif-Oref de Normandie en partenariat avec la Cité des métiers (jusqu'à fin 2019).

Communication et médias en Normandie

Nadine DUDOUBLE, Carif-Oref de Normandie, Flash métiers, n° 1, octobre 2019 - 4 p. + livret de témoignages (4 p.)



Les témoignages :

- . Charlotte Gandouet, en charge du développement de l'association des professionnels de la communication et du marketing (Nota bene)
- . Amandine Briand, rédactrice en chef adjointe, en charge du numérique à Paris-Normandie
- . Valentin Hodel, étudiant en BTS Etudes de réalisations d'un produit de communication option produits imprimés.

[Consulter la publication](#)

Scoop.it!

AVEC SCOOP.IT, UNE VEILLE DU CARIF-OREF AU SERVICE DE PROJETS RÉGIONAUX

Depuis décembre dernier, le Carif-Oref de Normandie propose une veille dédiée sur deux thématiques en lien avec des projets régionaux en cours :

- **L'innovation et la transformation pédagogique**, afin de nourrir les évolutions et leur mise en œuvre au sein de l'appareil de formation (politiques, dispositifs, acteurs et pratiques). Cette démarche est inscrite dans le plan régional d'investissement dans les compétences (Pric) porté par la Région Normandie
- **Les compétences numériques**, afin de comprendre les nombreux effets de la transformation numérique dans les entreprises sur l'emploi, les métiers et les compétences. Ce travail vient en appui d'une mission prospective sur le sujet, mise en place par la Région Normandie, en lien avec sa stratégie numérique.

Le résultat de cette veille est accessible à tous, à travers Scoop.it, outil d'agrégation et de diffusion de contenus. Une newsletter est diffusée tous les quinze jours sur chacun des sujets.

[Accéder à cette veille](#)

[S'abonner aux newsletters](#)

Cette veille est complémentaire de la [veille générale emploi - formation](#) proposée à travers l'offre de service Profil d'info du Carif-Oref.



Informatique et numérique en Normandie

Nadine DUDOUBLE, Carif-Oref de Normandie, Flash métiers, n° 2, octobre 2019 - 4 p. + livret de témoignages (4 p.)

Les témoignages :

- . Emmanuel Ratel, président de Normandie Web Xpert (NWXP)
- . Cassandre Houard, développeuse web (Coaxys)
- . Sébastien Lafon, stagiaire en reconversion professionnelle.

[Consulter la publication](#)





à lire

Les Focus métiers présentent l'essentiel de la réalité de certains groupes de métiers, secteurs ou filières en Normandie. Ils s'adressent plutôt à un public de professionnels, avec des données chiffrées accompagnées d'analyses sur le sujet abordé. Cette collection réalisée par le Carif-Oref fait l'objet d'un partenariat avec la Cité des métiers (jusqu'à fin 2019).

Communication et numérique en Normandie
Nadine DUDOUBLE,
Carif-Oref de Normandie,
Focus métiers, n° 23,
octobre 2019 – 6 p.

[Consulter la publication](#)

La Silver économie en Normandie
Nadine DUDOUBLE,
Carif-Oref de Normandie,
Focus métiers, n° 24,
décembre 2019 – 6 p.

[Consulter la publication](#)

LE CARIF-OREF DE NORMANDIE, PARTENAIRE DE L'AGENCE RÉGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES MÉTIERS

Facteur clé de la réussite de la stratégie régionale de l'orientation, une nouvelle Agence régionale de l'orientation et des métiers a ouvert ses portes au 1er janvier 2020 et met en œuvre les compétences jusqu'à maintenant assurées par différentes structures du territoire.

L'agence s'appuiera sur le Carif-Oref :

- pour développer la professionnalisation des professeurs principaux, mais pas seulement : la professionnalisation concerne aussi l'ensemble des membres du service public régional de l'orientation (SPRO). Le programme du Carif-Oref doit pouvoir dans son axe 2 (orienter et accompagner les personnes pour sécuriser les parcours) s'enrichir en actions ciblées et en nombre de sessions.
- pour proposer une offre de services multimodale incluant des outils de vulgarisation des données socio-économiques emploi-formation issues des travaux de l'Oref, enjeu essentiel.

La fin d'année est visée pour la signature d'une convention de partenariat pluriannuel.

COMPRENDRE LES DISPOSITIFS ET LES FINANCEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE ACTION DE PROFESSIONNALISATION ENTIÈREMENT EN LIGNE

Dans le cadre du programme de professionnalisation financé par l'Etat et la Région Normandie, le Carif-Oref propose une action de professionnalisation entièrement en ligne. L'enjeu de cette action est d'apporter des repères au professionnel amené à analyser des demandes de formation et en particulier de l'aider à comprendre l'articulation entre les dispositifs de formation et les priorités de nos financeurs en Normandie.

L'action se compose d'une introduction et de trois modules incontournables « Acteurs », « Dispositifs » et « Financement » qui illustrent pour l'essentiel les pratiques en Normandie. Trois modules supplémentaires « Normes juridiques », « Objectifs » et « Publics » permettent d'aller plus loin. Au global, la durée envisagée est de 7 à 9 heures. Chaque module est organisé avec des ressources variées à consulter, des exercices à réaliser.

Un forum en ligne permet de poser les questions sur le contenu et un webinaire aura lieu à la fin de la session pour répondre aux questions. Une assistance technique est possible via mail ou téléphone.

L'action se déroule sur une session ouverte pendant environ un mois et demi. Quatre sessions sont prévues en 2020, chacune accompagnée d'un webinaire.

[Pour s'inscrire](#)



à lire

Les Chiffres-clés fournissent de manière synthétique et au moyen de données quantitatives les informations majeures d'une étude, d'un dispositif, d'un territoire, etc.

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA normands en juin 2018 : suivi à 12 mois
Céline MOTHELAY, Carif-Oref de Normandie, Chiffres-clés, n° 14, mars 2020 - 8 p.

Douze mois après la fin de l'apprentissage, 38,6 % des jeunes poursuivent en formation, 48,2 % vers une formation de niveau supérieur et 40,8 % vers une formation complémentaire de même niveau. Majoritairement, la reprise de formation se fait juste à la suite de la première formation en apprentissage, mais pour 2,5 % d'entre eux, cela se concrétise entre 7 et 12 mois après celle-ci. L'efficacité de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi n'est plus à démontrer ; cette cohorte en est l'illustration avec une insertion dans l'emploi de 81,8 % un an après la sortie de formation, contre 80,1 % pour les sortants 2017.

[Consulter la publication](#)

DES WEBINAIRES POUR SE PROFESSIONNALISER ET ÉCHANGER SUR L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS

« **Doc en stock, accompagner un apprentissage partagé et réussi du français** » est une plateforme animée et alimentée par les Centres ressources illettrisme analphabétisme (Cri) issus des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Centre-Val-de-Loire, Normandie, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur. Elle propose des ressources pédagogiques pour alimenter la mise en place d'ateliers d'apprentissage du français auprès de personnes étrangères dont des webinaires thématiques animés par des experts.

« [Doc en stock](#) »

Webinaires

Le webinaire est une conférence en ligne à laquelle vous pouvez participer de chez-vous avec votre ordinateur. Pour cela, il suffit de s'inscrire à la conférence en cliquant sur le bouton inscription. Un ordinateur et une connexion internet (de préférence filaire) sont requis pour suivre la conférence.

Chaque webinaire est enregistré. Vous avez donc la possibilité de voir ou revoir la conférence en différé. Pour cela, il vous faut créer un compte webideo :

QUESTIONS / RÉPONSES

- Comment l'organise la séance rencontre?
- Quels sont les publics que je vais accompagner ?
- Comment je débute avec une personne qui ne parle pas du tout français ?
- Par quoi commencer? Oral? Écrit?
- Comment l'organiser une séance?
- Comment je repère le niveau des personnes ?
- Comment je prépare une progression dans le temps?

6 novembre 2019 : Trucs et astuces pour apprendre le français : comment mettre en place des approches ludiques pour favoriser l'expression orale. [Replay](#)

13 décembre 2019 : La correction phonétique en formation d'adultes : comment faire ? (2ème partie) [Replay](#)

10 janvier 2020 : La pédagogie active en formation [Replay](#)

14 février 2020 : Construire des parcours à visée professionnelle : la prise en compte des adultes dits « migrants » [Replay](#)

Politique d'intégration des étrangers : les enjeux de l'insertion professionnelle et sociale

Les décisions du comité interministériel à l'intégration de juin 2018 ont permis de donner une nouvelle impulsion et une dimension plus ambitieuse à la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants. Dans sa continuité, le plan d'action "20 décisions pour améliorer notre politique d'immigration, d'asile et d'intégration" du 6 novembre 2019 met encore davantage l'accent sur l'**insertion professionnelle et sociale**, notamment via sa mesure 14 dans deux nouvelles directions : un meilleur accès à la **reconnaissance des qualifications et expériences professionnelles** et la promotion de l'**activité des femmes migrantes**.

Les Centres Ressources Illettrisme et Analphabétisme réunis dans le cadre du projet « **Doc en stock, accompagner un apprentissage partagé et réussi du français** » vous proposent tout au long de l'année 2019-2020 une série de **8 webinaires thématiques** !

Véritables occasions d'approfondir un thème avec l'apport d'un expert, et de temps échanges interactifs, nous vous donnons rendez-vous pour le 4ème webinaire de la saison :

- le **vendredi 13 mars 2020, de 10h à 11h**, Conférence animée par Agnès REIMER et Valérie GALLAT DAEN - Sous-direction de l'accueil et de l'accompagnement des étrangers

VENDREDI 13 MARS 2020
de 10H00 à 11H00
▲ 141 inscrits | ⌚ 60 mn

- ✔ Inscription 100% gratuite
- ✔ Alertes email avant le webinar
- ✔ Zone de chat pour poser vos questions
- ✔ Rediffusion jusqu'au 01/10/2020

[REVOIR CE WEBINAR](#)
[TÉLÉCHARGER LE DOCUMENT](#)

Soyez informé de nos prochains webinars, abonnez-vous à notre chaîne.

LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS WEBINAIRES (DE 10 H À 11 H) :

Vendredi 10 avril 2020
« **Comment prendre en compte le parcours socio-langagier des personnes, dans une démarche didactique du français langue étrangère ?** »
Avec Hervé Adami, professeur à l'université de Lorraine, membre du laboratoire Analyse et traitement informatique de la langue française (CNRS)

Vendredi 15 mai 2020
« **Confiance, émotions et travail pédagogique : de l'engagement à l'apprentissage ?** »
Avec Simon Maillard, formateur et consultant, docteur en Sciences de l'éducation et de la formation

Jeudi 11 juin 2020
« **Utiliser le numérique avec des personnes ne maîtrisant pas l'écrit** »
Avec Stéphane Gardé, formateur sur le numérique au Centre ressources illettrisme (CRI) Auvergne

Vendredi 10 juillet 2020
« **Un groupe d'apprenants adultes peu ou pas scolarisés** »
Avec Aurore Barrot du CRI Paca

Certains webinaires font l'objet de regroupements en présentiel afin de permettre un échange de pratiques.

Le Carif-Oref de Normandie dispose d'un fonds d'outils pédagogiques qui couvre les thématiques suivantes : **savoirs de base** (français, mathématiques, remédiation cognitive, positionnement, communication écrite et orale), **français langue étrangère**, **technique de recherche d'emploi**, **orientation et connaissance des métiers**, **insertion sociale et professionnelle**.

BOÎTE À OUTILS PÉDAGOGIQUES DU CARIF-OREF DE NORMANDIE

Un fonds riche de plus de 200 outils

Le centre de ressources du Carif-Oref de Normandie effectue une veille pédagogique, capitalise et met à disposition des professionnels de terrain un fonds d'outils pédagogiques (jeux, manuels, photolangages, kits pédagogiques...). Ces supports associés à une démarche pédagogique, améliorent et rendent plus efficace la transmission des messages, favorisent la discussion, la réflexion et la motivation de façon attractive et interactive. Un outil pédagogique est choisi en fonction de la compétence à développer. Les formateurs disposent de nombreux outils pour animer leurs sessions de formation et avec l'émergence des formations à distance et des nouvelles modalités de formation, les supports pédagogiques ont considérablement évolué et se sont diversifiés. Plus de 200 outils composent ce fonds spécifique, dont 70 jeux pédagogiques.

Liste des outils pédagogiques du Carif-Oref de Normandie

Retrouvez à partir des documents en téléchargement ci-dessous les outils qui peuvent être empruntés, classés par thématiques.

o Les outils « savoir de base »

- [Lecture](#)
- [Insertion sociale et professionnelle](#)
- [Apprendre à apprendre](#)
- [Communication orale](#)
- [Communication écrite](#)
- [Mathématiques](#)
- [Référentiels](#)

o [Les jeux pédagogiques](#)

o Les outils et manuels « [français langue étrangère](#) » (Fle)

o [Les outils d'orientation](#)

Il est également possible d'interroger la [base documentaire et pédagogique](#) en ligne.

EN PRATIQUE

• Où s'adresser ?

Site de Caen :
10 rue Alfred Kastler,
tél. 02 31 95 52 00
Site de Rouen : L'Atrium,
115 boulevard de l'Europe
(3^e étage),
tél. 02 35 73 77 82
ressources@
cariforefnormandie.fr

• Horaires

Site de Caen : lundi, mardi,
jeudi, vendredi, de 9 h à 12
h et de 14 h à 17 h
(16 h le vendredi),
fermé le mercredi
Site de Rouen :
sur rendez-vous

• Conditions de prêt

. prêt d'une durée
de 4 semaines
. 5 documents maximum
. chèque de caution
(sur le site de Caen)