

ENGAGEMENTS COMPÉTENCES 2050 : " LES AMBITIONS POUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION DES NORMANDS "

**Contrat de Plan Régional de Développement des Formations
et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)
Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)**

Normandie 2023-2028

18 décembre 2023



RÉGION
NORMANDIE
www.normandie.fr

Edito	6
--------------	----------

Cadre de définition du CPRDFOP – SRFS	7
--	----------

Objectifs du CPRDFOP – SRFSS	8
-------------------------------------	----------

LES DIFFÉRENCIANTS DE LA NORMANDIE QU'IL CONVIENT DE PRENDRE EN COMPTE DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE DE FORMATION, D'ORIENTATION ET D'EMPLOI	9
---	----------

Une situation géographique et un patrimoine naturel et culturel qui font de la Normandie une région attractive et à fort potentiel	9
--	---

Une baisse démographique nécessitant des solutions en matière de renouvellement des compétences et des générations	9
--	---

Une économie dynamique, fortement industrialisée et avec des domaines de spécialisation bien identifiés	11
---	----

UN CONTEXTE RÉGIONAL SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI	12
---	-----------

Une tension prégnante sur les recrutements en Normandie	12
---	----

Quelques secteurs économiques en région qui portent la dynamique d'emploi	12
---	----

Une tendance des normands à être globalement moins qualifiés que la moyenne nationale et à s'orienter vers des études courtes et professionnalisantes	12
---	----

Des besoins en main d'oeuvre présents et à venir amenant à penser l'orientation vers les métiers en tension et l'attractivité des formations et des métiers, notamment dans le secteur sanitaire, social et médico-social	13
---	----

DES ÉVOLUTIONS À L'OEUVRE AYANT UN IMPACT SUR LE CONTEXTE PROFESSIONNEL ACTUEL ET FUTUR	14
--	-----------

Une articulation nécessaire de l'ensemble des politiques publiques pour répondre efficacement aux enjeux régionaux en matière de formation, d'orientation et d'emploi	14
---	----

UNE IDENTIFICATION DES ENJEUX RÉGIONAUX EN MATIÈRE D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI À TRAITER DANS LE CADRE DU CPRDFOP – SRFSS, ISSUE D'UNE LARGE CONCERTATION AVEC LES ACTEURS DE L'EFOP EN NORMANDIE	15
--	-----------

LES ENGAGEMENTS DU CPRDFOP – SRFSS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX RÉGIONAUX

17

Engagement 1 : Renforcer le système régional d'orientation pour tous et d'information sur les métiers et les formations, tout au long de la vie 17

Renforcer la visibilité et l'accessibilité du système régional d'orientation et d'information sur les métiers et les formations 20

Garantir la territorialisation des dispositifs d'orientation notamment via l'animation et la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) 20

Lutter contre les déterminismes sociaux, préjugés de genre, de sexe, d'âge et de handicap et placer ainsi l'individu au cœur des dispositifs et des actions d'orientation 21

Coordonner et consolider des interventions ciblées pour chaque public 22

Encourager les actions innovantes et les dispositifs de façon agile 22

Mobiliser les acteurs du monde économique et professionnel dans la construction des parcours d'orientation en les informant sur l'évolution des métiers et des formations 23

Développer l'ambition dans l'ensemble des parcours de formation tout au long de la vie et valoriser la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur 23

Articuler les actions avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) 23

Engagement 2 : Déployer une offre de formation, associée à des logiques d'accompagnement des personnes (tous publics) et faciliter leur insertion dans des parcours de formation tout au long de la vie 24

Construire chaque carte des formations professionnelles, notamment initiale sous statut scolaire, continue et sanitaire et sociale en lien avec les priorités régionales, les besoins du territoire 26

Promouvoir la formation professionnelle initiale et continue 27

Développer la modularisation des parcours de formation 28

Lutter contre les difficultés d'accès à la formation et les ruptures en cours de formation 29

Valoriser les compétences acquises tout au long de la vie 29

Sécuriser les parcours de formation sur le plan financier 30

Engagement 3 : Améliorer les actions en matière d'attractivité des formations et des métiers 31

Accroître les actions de promotion, de communication sur les métiers et les formations professionnelles en Normandie au regard des besoins de recrutement, des secteurs professionnels en évolution et des métiers de la transition environnementale 33

Conforter le rôle et la coordination de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers pour le référencement des actions de promotion et de communication des formations et des métiers des acteurs engagés au titre des branches et filières professionnelles, notamment en lien avec les autorités académiques..... **33**

Se coordonner et mutualiser pour mieux valoriser les investissements réalisés par les partenaires régionaux pour la valorisation des métiers et des formations professionnelles..... **34**

Promouvoir la mixité dans les métiers et les formations professionnelles..... **35**

Engagement 4 : Renforcer les capacités de réalisation et de diffusion des travaux de prospective du monde économique et professionnel pour accroître l'efficacité des interventions et des accompagnements de tous les publics..... 36

Etablir une prospective sectorielle, territoriale et participative avec une attention particulière pour les filières prioritaires..... **37**

Développer la collaboration entre acteurs et faciliter la diffusion des données d'observations et de prospectives..... **38**

Evaluer la contribution des démarches prospectives à l'aide à la décision..... **38**

Le data emploi formation normand : un travail commun..... **39**

Zoom sur le Carif-oref de Normandie..... **39**

Engagement 5 : Accompagner les structures employeuses (privé et public) dans leurs démarches compétences afin de leur permettre de mieux exprimer leurs besoins..... 40

Donner de la visibilité aux dispositifs et accompagnements à disposition des entreprises..... **42**

Soutenir et valoriser les initiatives vertueuses pour la formation, l'information métier et respectueuses de la liberté de choisir son avenir professionnel..... **42**

Prendre en compte les dynamiques de transformation des pratiques des structures employeuses en mobilisant l'ensemble de l'écosystème et valoriser ces démarches dans l'expression des besoins..... **42**

Créer les conditions d'une animation régionale pour qualifier et exprimer les besoins d'offres de stages d'observation et de Périodes de Formation en Milieu Professionnel, ainsi que leurs modalités de réalisation avec l'ensemble des parties prenantes (dont les Bureaux des entreprises, Comité locaux entreprises.....)..... **43**

Associer les structures employeuses au service de l'information Métiers et créer les conditions d'une animation régionale pour qualifier et exprimer les besoins d'offres de stages et leurs modalités de réalisation avec l'ensemble des parties prenantes..... **43**

LES ENJEUX TRANSVERSES DU CPRDFOP – SRFSS POUR RÉPONDRE AUX ENGAGEMENTS RÉGIONAUX

44

Enjeu transverse 1 : Un renouvellement des offres et des principes
d'intervention via le déploiement d'approches innovantes et d'expérimentation..... 44

Enjeu transverse 2 : La prise en compte systématique des transitions écologiques,
numériques, technologiques & scientifiques et sociales & sociétales
dans le déploiement des actions et des accompagnements..... 45

Enjeu transverse 3 : L'adaptation des solutions mises en œuvre au regard
des contextes locaux et spécifiques : territorialisation des actions
et des accompagnements..... 45

Enjeu transverse 4 : Le renforcement de la coordination des acteurs au service
de la performance, de la lisibilité et visibilité, de la pérennité de l'offre
en région en matière de formation et d'orientation, et de l'emploi..... 45

LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

47

Une gouvernance au service de l'agilité et de l'adaptabilité du CPRDFOP – SRFSS..... 47

L'animation et l'évaluation pour alimenter le pilotage du CPRDFOP – SRFSS..... 48

ANNEXES

49

1. Description synthétique de l'écosystème EFOP..... 50

2. Glossaire et légende..... 53

3. Quelles sont les obligations en matière de formation professionnelle
qui pèsent sur l'employeur ?..... 54

4. Pages des sources de données utilisées..... 55

Edito

La richesse humaine, le dynamisme industriel et économique, la situation géographique sont autant d'atouts majeurs sur lesquels la Région Normandie peut compter pour préparer les mutations en cours et à venir : bouleversements des équilibres énergétiques et climatiques, évolution de la biodiversité, changements démographiques et sociétaux, etc.

La stratégie régionale en matière d'orientation et de formation professionnelles est un levier essentiel pour répondre à ces enjeux, développer l'attractivité du territoire et accompagner la transformation de la dynamique de l'emploi.

Ensemble, l'Etat, la Région Normandie, le CESER de Normandie, les syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, en lien avec le CESER de Normandie, renouvellent le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)¹ afin de porter ensemble pour les cinq ans à venir, les axes d'une stratégie concertée.

Celle-ci s'articule autour de principes clés : l'accompagnement du développement économique du territoire, le soutien spécifique des populations éloignées de l'emploi, une mobilisation générale, coordonnée et structurée, y compris des acteurs de terrain.

Au travers de cette feuille de route formalisée dans ce CPRDFOP – SRFSS, chaque institution, dans le respect des domaines de compétences respectifs, contribuera à porter ces « Engagements Compétences 2050 », au service des normands et de leur territoire.

1. Le CPRDFOP vaut Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS).

Cadre de définition du CPRDFOP – SRFSS

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) a pour vocation de définir les priorités stratégiques en matière d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle (initiale et continue) et d'emploi. Selon le Code de l'éducation (article L214-13), il " a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ".

Ce document est élaboré dans le cadre des compétences de la Région Normandie en matière de formation et s'inscrit dans un cadre réglementaire (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Les Régions sont chargées de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elles financent et coordonnent les actions de formation à destination des jeunes et des adultes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle et sont également chargées de piloter et de mettre en cohérence des dispositifs intervenant dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles. Ces compétences s'exercent dans le cadre du Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP) et du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), ainsi qu'avec l'outil de programmation qu'est le CPRDFOP.

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, dans son article 18, étend la compétence des Régions aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants tout en s'inscrivant en complémentarité des actions de l'État.

Dans le cadre du décret n° 2019-218 du 21 mars 2019, relatif aux nouvelles compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations, la région et les acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle mandate, apportent leur contribution en organisant des actions d'information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l'Etat et les régions.

Conformément à ce cadre pendant la scolarité en collège et en lycée, les régions organisent, en lien avec les services de l'Etat, des actions d'information sur les métiers, les formations et sur la carte des formations qui y préparent. Dans le cadre de l'accompagnement au choix de l'orientation, les psychologues de l'éducation nationale, les conseillers principaux d'éducation et les enseignants participent à la diffusion de cette information à son appropriation par les élèves et leurs représentants légaux.

Ce contrat permet ainsi d'intégrer et d'actualiser la stratégie régionale de l'orientation et de l'information sur les métiers et les formations adoptée par l'assemblée régionale en octobre 2019, suite à ce transfert de compétences, relatif à l'information sur les formations et les métiers. Il permet ainsi en lien avec les partenaires concernés de repréciser le pilotage et les évolutions du SPRO selon les attentes des acteurs en matière de coordination régionale sur le champ plus large de l'orientation scolaire et professionnelle à destination de tous les publics et ce tout au long de la vie.

Par ailleurs, la Région est compétente pour l'organisation et la gestion des formations sanitaires et sociales depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (référence aux articles 53 à 55 et à l'article 73), dans laquelle sont listés les métiers concernés.

À ce titre, la Région définit la carte des formations (volume, répartition des places sur le territoire, modalités de formation), finance les instituts de formation et attribue des bourses aux élèves et étudiants. Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales permet de formaliser la stratégie de la Région sur ce périmètre de compétences.

Compte tenu des enjeux convergents en matière de développement et d'attractivité des formations et des métiers, de prospective, la Région Normandie a fait le choix d'un document unique regroupant le CPRDFOP et le SRFSS. Concernant le SRFSS, il est défini de manière unilatérale par la Région. Cependant, il a été souhaité de l'intégrer dans le cadre contractuel multi partenarial du CPRDFOP. Au travers de cet exercice unique, l'ambition de la Région est de décloisonner les réflexions, les modes d'intervention et faciliter la coordination de l'ensemble des acteurs de l'écosystème régional.

Objectifs du CPRDFOP – SRFSS

Son ambition principale est de faire se rencontrer la demande des normands à s'orienter et à se former, avec celle des employeurs régionaux, tout en prenant en compte les réalités sociales et économiques et les aspirations individuelles. Tout d'abord, il s'agit de s'assurer que la formation réponde aux choix des individus tout en les menant vers une insertion professionnelle durable.

Par ailleurs, l'offre de formation doit s'ajuster aux besoins des acteurs économiques pour leur permettre de disposer des compétences indispensables à l'essor économique de la Normandie.

La stratégie envisagée pour les années à venir, doit mettre en synergie les choix des élèves, étudiants et actifs normands en matière d'orientation scolaire et professionnelle, et de formation, avec les besoins des entreprises normandes et des spécificités du territoire régional.

Ainsi, l'ambition portée au travers de ce nouveau CPRDFOP – SRFSS est de pouvoir s'adresser à l'ensemble des publics quelle que soit leur situation (jeunes, inactifs, demandeurs d'emploi, salariés², personnes en fin de carrière, personnes en situation de handicap, ...) et de leur apporter des solutions construites collectivement en s'appuyant fortement sur le collectif normand, via le quadripartisme pour nourrir la réussite de la stratégie.



². Les salariés considérés sont ceux en lien avec les actions décrites et les compétences des acteurs cités. Il s'agit notamment des salariés du sanitaire et social, des apprenants en alternance, les tuteurs et maîtres de stage, des ambassadeurs métiers, etc.

LES DIFFÉRENCIANTS DE LA NORMANDIE QU'IL CONVIENT DE PRENDRE EN COMPTE DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE DE FORMATION, D'ORIENTATION ET D'EMPLOI

L'élaboration du CPRDFOP – SRFSS doit se faire en considérant les particularités de la Région Normandie, tant d'un point de vue économique, social, démographique que géographique. Les travaux de diagnostic conduits dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP – SRFSS permettent d'identifier ces éléments spécifiques, dits "différenciants" régionaux.

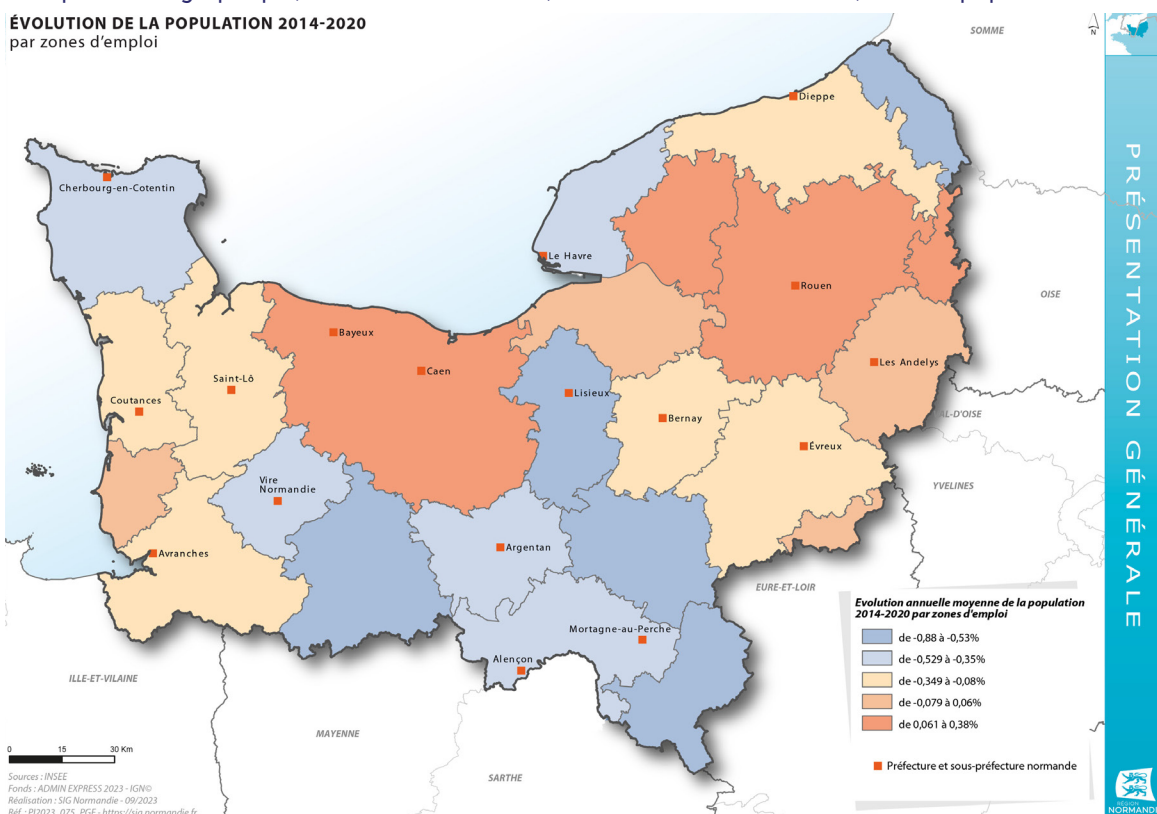
Une situation géographique et un patrimoine naturel et culturel qui font de la Normandie une région attractive et à fort potentiel

La Normandie est une région qui dispose de beaucoup d'atouts. Grâce à son littoral long de 640 km et à 8 ports de commerce tournés vers la Manche, mer la plus fréquentée du monde, elle possède un caractère maritime des plus affirmés et représente une formidable porte d'entrée vers la France et l'Europe. Cette position stratégique au sein de l'Europe nord-occidentale est renforcée par la proximité de Paris et de Londres, et s'illustre par une grande ouverture à l'international de son économie. Terre accueillante pour des milliers de touristes, la Normandie est aujourd'hui la région la plus connue au monde, juste avant la Californie. Sa réputation, portée bien au-delà de ses frontières, s'est construite autour de ses paysages et de ses lumières, rendus célèbres par des peintres et des écrivains de grande renommée, de son histoire passionnante et de son riche patrimoine. Région à taille humaine, la Normandie offre une qualité de vie très appréciable

Une baisse démographique nécessitant des solutions en matière de renouvellement des compétences et des générations

Sur le plan démographique, la Normandie abrite 3,3 millions d'habitants soit 5,1 % de la population nationale³.

ÉVOLUTION DE LA POPULATION 2014-2020
par zones d'emploi



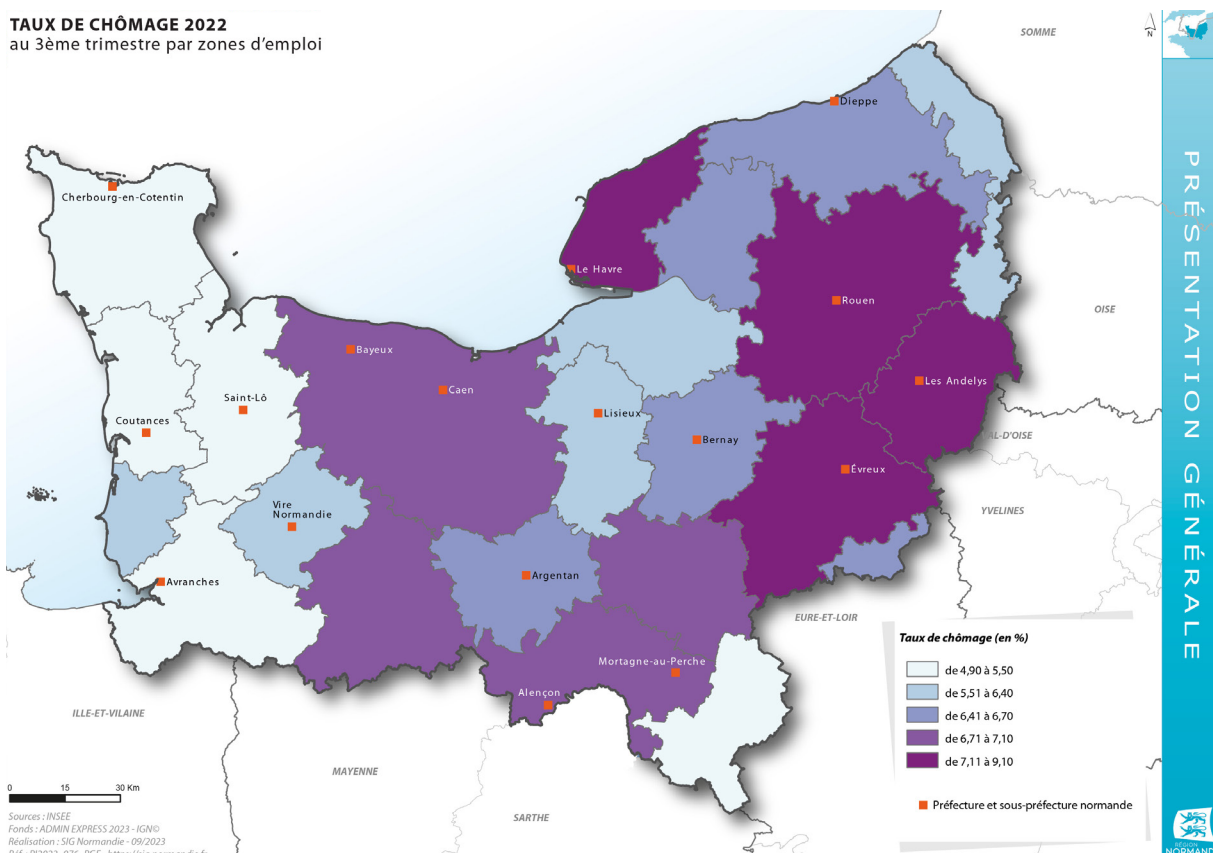
Sa population baisse chaque année depuis 2015, avec un déficit observé de -0,2 % par an⁴. Ce phénomène s'explique en partie par le départ des jeunes diplômés de la région Normandie pour aller s'installer dans une autre région (surtout en Île-de-France), la baisse de natalité et le vieillissement de la population, accentués par l'installation de retraités (souvent en provenance d'Île-de-France). Ainsi en 2020, un tiers des normands a plus de 60 ans. D'après les projections de l'INSEE, ce phénomène devrait se poursuivre d'ici 2050⁵. Toutefois, des territoires connaissent une croissance démographique favorable : du littoral calvadosien au littoral ouest de la Manche ainsi qu'aux zones périurbaines autour de Caen, Rouen ou encore limitrophes à l'Île-de-France dans l'Eure et la Seine-Maritime. La population est en baisse dans les départements de l'Orne (-0,5 %/an) et de la Manche (-0,2 %/an), ainsi qu'au Havre (-0,4 %/an)^{6 7}.

Ces éléments démographiques confirment la nécessité d'améliorer le taux d'emploi et de renforcer à la fois la professionnalisation des actifs et leur mobilité dans l'emploi.

Un taux de chômage, comme dans le reste de la France, qui est relativement bas mais un taux de chômage des jeunes plus important.

TAUX DE CHÔMAGE 2022

au 3ème trimestre par zones d'emploi



Avec une façade maritime générant des milliers d'emplois, un potentiel touristique important (paysages, gastronomie, histoire, etc.) et des filières d'excellence, le taux de chômage y est moins élevé qu'en France métropolitaine (au troisième trimestre 2022, il est de 7 % contre 7,1 % en France). Cependant, des disparités territoriales sont à relever, avec des taux de chômage allant de 5,3 % dans le département de la Manche à 8 % en Seine-Maritime. Les taux de chômage les plus élevés se concentrent à l'est de la Région Normandie : Le Havre (9,1 %), Rouen (8,1 %), Vernon-Gisors (7,6 %), Evreux (7,4 %)⁸.

Le chômage des jeunes est plus important en Normandie qu'à l'échelle nationale : en décembre 2022, la Normandie compte 41 150 demandeurs d'emploi âgés entre 18 et 25 ans sur 279 660, soit 14,7 % des demandeurs d'emploi normands tandis que cette proportion s'élève à 12,7 % pour la France métropolitaine⁹. Il est à préciser, sans corrélation avec le taux de chômage des jeunes, que le niveau de formation des

3. Les « L'essentiel sur... la Normandie », Insee, 2020

4. Les « L'essentiel sur... la Normandie », Insee, 2020

5. « Le vieillissement démographique en Normandie à l'horizon 2050 : une forte poussée des populations dépendantes à partir de 2030 », Insee, 2018

6. « La population normande diminue en 2021 pour la sixième année consécutive », Insee, 2022

7. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3552713?sommaire=3552769>

8. « Le taux de chômage baisse dans toutes les zones d'emploi normandes au 3ème trimestre 2022 » Insee, Janvier 2023

jeunes normands et leur passage dans l'enseignement supérieur sont en moyenne plus bas qu'à l'échelle nationale.¹⁰

Une économie dynamique, fortement industrialisée et avec des domaines de spécialisation bien identifiés

Le PIB régional s'élève à 90 milliards d'euros en 2020, soit 4 % de la production nationale; une proportion identique à celle de 2019 bien qu'une baisse en valeur soit observée (en 2019, le PIB Normand s'élevait à 96 milliards d'euros). Il est à noter que la production normande de richesse stagne, avec une progression d'en moyenne 0,7 % par an depuis 2008¹¹.

Depuis 2015, les créations d'entreprises sont en augmentation constante en Normandie, avec 33 511 créations d'entreprises en 2021, majoritairement dans le secteur du commerce, transport, hébergement et restauration (32,6 % des créations d'entreprises) et activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (19,6 %). Entre 2019 et 2020, l'évolution de la création d'entreprises est plus marquée en Normandie qu'en France métropolitaine (6,7 % contre 4 %), avec un bond de création de micro-entreprises¹².

La Normandie porte une dynamique d'innovation et de développement dans des secteurs clés tels que : l'énergie (raffinage, électricité, énergies marines renouvelables mais surtout le nucléaire et les énergies du futur (hydrogène)), l'industrie pharmaceutique, chimique, automobile, aéronautique, mais aussi dans le domaine de la santé. La Normandie est la première région mondiale productrice de lin : 64 % de la surface de lin se situe dans cette région, et près de 80 % de la production mondiale de lin s'effectue en Normandie.

Enfin, la Normandie présente de vrais différenciants économiques et technologiques sur différents domaines de spécialisation :

- La préservation et la transformation durable des ressources agricoles, marines, sylvicoles et des systèmes de production,
- Le développement d'un mix énergétique vers le zéro carbone,
- L'expérimentation et la transformation des procédés et processus pour une industrie performante, responsable et digitale,
- Le développement de nouvelles solutions de mobilités bas-carbone efficaces et sécurisées,
- Une accélération de l'innovation au service de la médecine 5P (Personnalisée, Préventive, Prédicative, Participative, de Preuves) humaine et équine,
- Territoire résilient par la maîtrise des risques technologiques, naturels, sanitaires et socio-économiques.

La place de la logistique est prégnante en Normandie : regroupement des ports du Havre, de Rouen et de Paris (HAROPA) qui est à la 5ème place européenne au classement des carrefours maritimes internationaux. La Normandie possède également un axe de transit naturel, la Seine.

9. Statistiques trimestrielles, Pôle Emploi

10. « La Normandie en chiffres Edition 2022 », Insee Normandie, Insee, 2022

11. « L'essentiel sur... la Normandie », Insee, 2020

12. « Bilan économique 2020 – Normandie », Insee, 2021

UN CONTEXTE RÉGIONAL SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI

Une tension prégnante sur les recrutements en Normandie

La Normandie connaît une forte hausse des projets de recrutement (+24,5 % par an en moyenne contre +13,9 % par an en moyenne en France entre 2016 et 2019¹³) mais les employeurs se trouvent confrontés à des difficultés de recrutement, dues notamment à une absence ou insuffisance de candidatures et un profil inadéquat des candidats (manque d'expérience, de diplôme, de motivation, de compétences, de problème de mobilité, d'absence de permis, etc.)¹⁴. Les projets de recrutements envisagés comme difficiles par les structures employeuses sont parallèlement eux aussi en augmentation : avec actuellement 64 % des recrutements envisagés comme difficiles, cette proportion est en hausse de 18 points par rapport à 2021¹⁵. Ces difficultés d'embauche s'observent par exemple dans le secteur de la construction (avec 8 projets de recrutement sur 10 envisagés comme difficiles), le service aux entreprises (7 projets de recrutement sur 10 jugés difficiles), le service aux particuliers, l'industrie manufacturière et l'industrie agroalimentaire (un peu plus de 6 projets de recrutement considérés difficiles sur 10)¹⁶.

Parallèlement, la part des établissements normands ayant pour projet de recruter a augmenté entre 2021 et 2022 (5,4 points en plus) et concerne 31,1 % des employeurs normands. Quant au nombre d'intentions de recrutement, il concerne l'ensemble des secteurs d'activité en Normandie et est particulièrement marqué dans le secteur de l'industrie (+ 22,5 % par rapport à 2021)¹⁷.

Quelques secteurs économiques en région qui portent la dynamique d'emploi

Certaines activités ont un poids plus important que d'autres en Normandie et par rapport à l'échelle nationale. C'est notamment le cas des activités agricoles et industrielles (15,7 % de l'emploi normand contre 11,6 % de l'emploi national), faisant de la Normandie la région la plus industrielle de France¹⁸. Par ailleurs, le secteur du soin et de l'accompagnement est un des domaines qui devrait générer le plus d'emplois d'ici 2030 en Normandie¹⁹. Ceci s'explique notamment par le poids de ce secteur, qui représente 15,3 % de l'emploi normand en 2022²⁰. En Région Normandie, 9 054 établissements ont une activité en lien avec la silver économie. 51 % appartiennent au secteur de la santé humaine, 41 % à celui des services à la personne et 8 % au secteur de l'action sociale²¹. Toutefois, les besoins en main d'œuvre sont amenés à s'intensifier dans les prochaines années, en raison de la courbe des âges ascendante en Normandie.

Une tendance des normands à être globalement moins qualifiés que la moyenne nationale et à s'orienter vers des études courtes et professionnalisantes

La Normandie est l'une des quatre régions avec le taux le plus important d'inscrits en formation initiale professionnelle sous statut scolaire (26,1 % des étudiants normands sont dans une formation initiale professionnelle sous statut scolaire sur l'année 2017-2018, contre 20,8 % à l'échelle de la France). En effet, les formations professionnalisantes sont représentées au travers de cinq Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ). Il est important également de souligner le faible accès à l'enseignement supérieur et une augmentation de 20 % de la proportion d'apprentis entre 2016 et 2019. En 2019, la Normandie compte parmi ses habitants, un quart de personnes sans diplôme (25,4 %) et près de 3 sur 10 (28,8 %) avec un niveau CAP : en excluant les personnes scolarisées, cela représente donc plus de la moitié de la population normande de plus de 15 ans. Sur cette même population, les diplômés de l'enseignement supérieur représentaient quant à eux un peu moins d'un quart des individus (24 %).

13. Projet de mandat du vice-président de la Région Normandie

14. « Besoins en main d'œuvre en 2022 : les recrutements augmentent, la pénurie de compétences aussi », Site Internet parlonsrh.com (sur la base des données BMO Pôle Emploi d'avril 2022)

15. BMO Pôle Emploi Normandie

16. Enquête BMO, Pôle Emploi Normandie, 2022

17. Enquête BMO, Pôle Emploi Normandie, 2022

18. « L'essentiel sur... la Normandie », Insee, 2020

19. « Normandie : quelles difficultés de recrutement d'ici à 2030 ? », Dares, Janvier 2023

20. SRFSS Normandie 2018-2022, données de 2013

21. « La silver économie en Normandie », Focus Métiers, Carif-oref de Normandie, Décembre 2019

Toutefois, cette observation du niveau de qualification n'est pas uniforme sur l'ensemble du territoire normand. C'est ainsi que la majorité des plus de 15 ans non diplômés résident dans l'Eure et l'Orne, représentant 20 % de la population active en emploi. Du côté des normands diplômés du supérieur, ils se concentrent majoritairement sur les villes de Caen et de Rouen, et la part qu'ils représentent au sein de la population active est plus importante dans le Calvados et la Seine-Maritime (33 %) alors qu'ils sont 25 % dans l'Orne.

Des besoins en main d'œuvre présents et à venir amenant à penser l'orientation vers les métiers en tension et l'attractivité des formations et des métiers, notamment dans le secteur sanitaire, social et médico-social

Des projections de besoins importants en main d'œuvre sur les métiers des services à la personne, surtout les aides à domicile sont à anticiper d'ici 2030, avec des tensions de recrutement déjà présentes pour les aides à domicile (49 % des postes à pourvoir d'ici 2030) et les enseignants (30 % des postes à pourvoir d'ici 2030). Les départs en fin de carrière seraient plus fréquents en Normandie, mais atténués potentiellement par les arrivées de professionnels en provenance d'autres régions (1 % de l'emploi de 2019). À l'horizon de 2030, les métiers d'ouvriers de la manutention, d'ingénieurs et cadres du privé, et les professionnels du "care" (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Normandie à l'instar du territoire métropolitain. En revanche, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ainsi que les attachés commerciaux figureraient parmi les plus dynamiques sur le territoire normand alors que ce n'est pas le cas sur le territoire métropolitain. La progression de l'emploi y serait systématiquement moins forte en raison de la montée en qualification des emplois. Ainsi, la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires est passée respectivement de 7 % en 1982 à 12 % en 2014 et de 16 % en 1982 à 25 % en 2014. Ces tendances, observées par le passé (2009–2018), sont prolongées en projection.

Le tout s'inscrivant dans un contexte global de mutation du monde professionnel et des compétences afférentes aux différents métiers.



22. « Bac -3 Bac +3 : Quel déroulement du continuum en Normandie ? », CESER, Mars 2023

23. « Normandie : quelles difficultés de recrutement d'ici à 2030 ? », Dares, Janvier 2023

24. « Métiers 2030 : Quelles perspectives de recrutement en région ? », France Stratégie, DARES, Janvier 2023

DES ÉVOLUTIONS À L'ŒUVRE AYANT UN IMPACT SUR LE CONTEXTE PROFESSIONNEL ACTUEL ET FUTUR

Des changements actuels viennent impacter de façon directe ou indirecte les pratiques professionnelles. En effet, ils agissent sur les compétences attendues ou sur la manière dont les individus conçoivent le travail aujourd'hui (souhait grandissant des individus de mieux équilibrer vie professionnelle et personnelle).

Les transitions écologique et numérique modifient les organisations, les pratiques professionnelles, les modalités de production et induisent de fait une évolution rapide des compétences associées à de nombreux métiers et secteurs professionnels, allant jusqu'à bouleverser le rapport au travail et la nécessité de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Une articulation nécessaire de l'ensemble des politiques publiques pour répondre efficacement aux enjeux régionaux en matière de formation, d'orientation et d'emploi

Le CPRDFOP – SRFSS permet de définir les grands axes de la stratégie régionale en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de formation et d'emploi. Il doit s'articuler avec d'autres documents stratégiques régionaux et cadres d'intervention permettant d'apporter des réponses combinées aux enjeux régionaux.

A ce titre, il conviendra d'être attentif aux complémentarités avec d'autres politiques régionales notamment avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (**SRESRI**) afin de garantir un continuum de formation et de réussite des jeunes normands, le Schéma Régional de Développement Economique des Entreprises pour l'Innovation et l'Internationalisation (**SRDEII**), permettant de mettre en cohérence les interventions auprès des entreprises²⁵ en matière de développement et de compétitivité des entreprises (dont le volet compétences est un facteur clé), la **Stratégie Régionale en matière de Santé**, et plus spécifiquement autour de la formation et l'attractivité des métiers associés, le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (**SRADDET**), afin de permettre la levée de freins « périphériques » qui impactent l'attractivité des formations, des métiers, des emplois en Normandie.

Il conviendra également de garantir les articulations et complémentarités avec le déploiement des politiques publiques de l'Etat en matière d'insertion et d'accompagnement aux mutations économiques.



²⁵. La terminologie "entreprises" utilisée dans le document désigne l'ensemble des structures employeuses privées et publiques

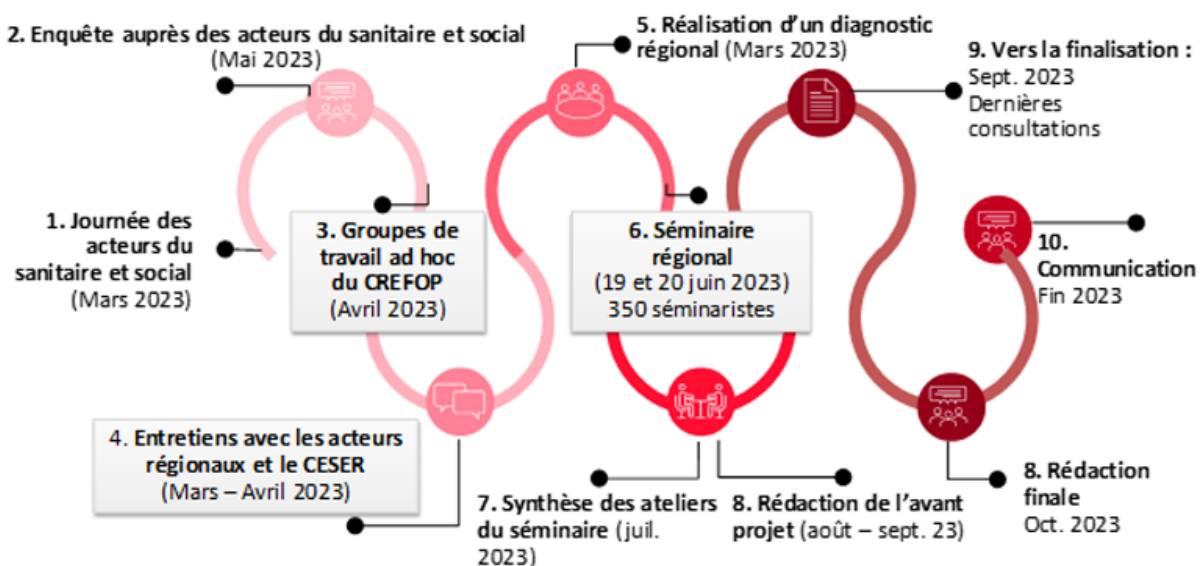
UNE IDENTIFICATION DES ENJEUX RÉGIONAUX EN MATIÈRE D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI À TRAITER DANS LE CADRE DU CPRDFOP – SRFSS, ISSUE D'UNE LARGE CONCERTATION AVEC LES ACTEURS DE L'EFOP EN NORMANDIE

Dans l'objectif de mieux appréhender les enjeux régionaux, d'affiner les attentes des acteurs et des parties prenantes du champ de l'EFOP (Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) et du secteur sanitaire et social au niveau régional, une large concertation s'est structurée, sous différents formats, entre mars et septembre 2023.

Celle-ci a permis à l'ensemble des acteurs d'exprimer leur perception de la situation en région, des besoins et d'identifier les grands enjeux qui guident aujourd'hui ce nouveau CPRDFOP – SRFSS.

Une attention particulière a été portée aux enjeux liés au SRFSS avec des étapes "dédiées".

Présentation des différentes étapes de la concertation :



Concernant plus spécifiquement le séminaire régional, il a permis de réunir sur 2 jours (les 19 et 20 juin 2023 à Caen) près de 350 participants représentant l'ensemble de l'écosystème des acteurs de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (EFOP) et du secteur du sanitaire, social et médico-social. Il a également permis de réunir des entreprises, des employeurs publics et des représentants des usagers et du Conseil Régional des Jeunes.

Organisé autour d'ateliers, le séminaire a été l'occasion de recueillir le point de vue de l'ensemble des acteurs régionaux et de réfléchir collectivement à des solutions à déployer dans le futur CPRDFOP – SRFSS.

Les travaux ont porté sur les enjeux d'orientation professionnelle, d'emploi, de besoins en formation, d'attractivité des métiers. Les acteurs du sanitaire et social ont contribué avec l'ensemble des partenaires aux réflexions et propositions.

Au terme de ces différents travaux de concertation avec les acteurs régionaux et les partenaires sociaux, neuf enjeux ont été identifiés comme prioritaires et soumis aux échanges lors du séminaire régional :

- Une stratégie régionale articulée (avec les autres politiques publiques), visible et territorialisée offrant un accompagnement de proximité à tous ;
- Une offre régionale de formation adaptée au regard des secteurs et filières stratégiques et des transitions actuelles ;
- Une offre de formation facile d'accès pour tous ;
- Un renforcement des capacités à réaliser et partager la prospective ;
- Un processus d'orientation accessible à tous, tout au long de la vie, qui suppose l'engagement de tous les acteurs et un décloisonnement des interventions ;
- Une implication renforcée des employeurs (privés et publics) dans le dispositif EFOP en Normandie ;
- Le développement de l'innovation et de l'expérimentation dans les modalités et dispositifs d'intervention ;
- La valorisation et le renforcement de l'attractivité des formations et des métiers en Normandie ;
- Un décloisonnement des acteurs de l'EFOP, une meilleure coordination des interventions.

La stratégie exposée dans le CPRDFOP – SRFSS, déclinée en 5 engagements et 4 enjeux transverses, vise à répondre au mieux à ces enjeux en mobilisant l'ensemble des partenaires sur tout le territoire, en activant des leviers dans le champ de l'orientation et de la formation professionnelles.

Par ailleurs, il ne s'agit pas de reconstruire l'ensemble des initiatives, dispositifs, mesures d'accompagnement initiés dans le cadre des précédents CPRDFOP et SRFSS, mais de garantir une forme de continuité sur les mesures jugées efficaces et toujours adaptées et pertinentes pour répondre à l'évolution des enjeux régionaux.



LES ENGAGEMENTS DU CPRDFOP – SRFSS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX RÉGIONAUX

Engagement 1 :

Renforcer le système régional d'orientation pour tous et d'information sur les métiers et les formations, tout au long de la vie

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Renforcer la visibilité et l'accessibilité du système régional d'orientation et d'information sur les métiers et les formations.

Garantir la territorialisation des dispositifs d'orientation notamment via l'animation et la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

Lutter contre les déterminismes sociaux, préjugés de genre, de sexe, d'âge et de handicap et placer ainsi l'individu au cœur des dispositifs et des actions d'orientation.

Coordonner et consolider des interventions ciblées pour chaque public.

Encourager les actions innovantes et les dispositifs de façon agile.

Mobiliser les acteurs du monde économique et professionnel dans la construction des parcours d'orientation en les informant sur l'évolution des métiers et des formations.

Développer l'ambition dans l'ensemble des parcours de formation tout au long de la vie et valoriser la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

Articuler les actions avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI).

CHEF DE FILE (CF. ANNEXE 2)	PUBLICS VISÉS (CF. ANNEXE 1)
Agence Régionale de l'Orientation et des métiers	Apprenants Familles et Fédérations de parents Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion professionnelle ou en mobilité professionnelle Salariés

UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

Le service « Destination Métiers » et « la Fabrique des compétences » : une mobilisation toujours plus importante d'entreprises engagées en Normandie.

Le service « Destination Métiers » et le réseau des ambassadeurs Métiers et Formation pour mettre en relation le monde économique et le public scolaire dans le cadre des stages d'observation et des périodes de formation en milieux professionnels (PFMP).

Poursuivre l'engagement de la Région et de l'Académie de Normandie (DRAFPIC) dans La Compétition des Métiers – Worldskills et ainsi valoriser une équipe de compétiteurs, ambassadeurs de leur métier, de leur centre de formation et de la région Normandie.

Poursuivre et renforcer la coordination des acteurs du SPRO et des équipes éducatives, en lien avec les services de l'Académie de Normandie (DRAFPIC, DRAIO).

Poursuivre la fonction d'accueil et de conseil de premier niveau avec le numéro gratuit de Parcours Métiers, pour l'ensemble des publics et articuler avec les structures en charge de l'accompagnement (Pôle Emploi, Cap Emploi, CIO, Missions Locales).

En coordination avec l'Académie de Normandie (DRAFPIC, DRAIO), référencer des prestataires qui souhaitent intervenir dans les établissements scolaires dans le domaine de l'orientation et de l'information sur les métiers en Normandie pour proposer un répertoire aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Valoriser les formations sanitaires et sociales dans les dispositifs d'information sur l'enseignement supérieur (salons de l'étudiant, etc.).

Mettre à jour les outils de valorisation de l'offre de formations sanitaire et sociale (guide santé, guide social).



NOUVELLES ACTIONS & PROPOSITIONS INSPIRANTES

Constituer une banque de ressources innovantes en matière d'orientation et d'information sur les métiers à partir d'actions mutualisées et en favoriser l'accès.

Renforcer la présentation des métiers associés aux transitions écologique et numérique lors des « Métiers en Tournée » et du salon régional.

Organiser un temps fort annuel à destination des acteurs du Service Public Régional d'Orientation et des équipes éducatives dans l'objectif de diffuser l'information, renforcer le réseau et mutualiser les expériences.

Proposer une information personnalisée et ciblée, sur les données du monde social, économique et professionnel, sur les métiers et filières en Normandie à destination des équipes éducatives.

Mettre en place des actions à destination des parents et/ou les responsables légaux, en coordination avec les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) du territoire.

Mieux communiquer avec les équipes éducatives, en proposant des outils, des temps d'immersion en entreprise et des modules de e.learning (en lien par exemple avec les nouveaux métiers d'avenir et les transitions).

En lien avec les universités et les écoles du supérieur, réaliser un recensement de l'ensemble des formations de l'Enseignement supérieur en Normandie, avec l'Onisep.

Du fait d'évolutions professionnelles régulières, de l'allongement des carrières et des modifications du rapport au travail, **la question de l'orientation devient centrale**. Les parcours scolaires et professionnels de tous les publics intègrent de plus en plus de réorientations et de reconversions professionnelles, ce qui a des répercussions sur la formation, l'emploi et le développement de la Normandie. Désormais, **l'enjeu majeur devient celui de l'adaptabilité des parcours dans un contexte en mouvement**.

Parallèlement, l'orientation tout au long de la vie joue un rôle essentiel pour accompagner la diversification professionnelle des parcours pouvant ainsi répondre aux besoins de main d'œuvre, observée en Normandie notamment sur les secteurs de l'industrie, du soin et de l'accompagnement, filières à forts potentiels d'employabilité.

En lien avec les orientations du SRESRI, elle doit prendre en considération la nécessité de renforcer l'accès à l'enseignement supérieur des normands quelles que soit les voies de formation retenues (formations initiales ou par alternance, formations professionnelles tout au long de la vie) afin de répondre à l'élévation des compétences attendues sur le marché du travail.

La Normandie doit combler son retard pour être alignée sur les attentes fortes de technicité et d'ingénierie pour accompagner les grands projets industriels en perspective.



L'orientation est à penser dans le double objectif d'accompagner les publics dans l'élaboration de leurs projets d'orientation scolaire et professionnel et de pourvoir les places disponibles dans les formations des secteurs porteurs d'emploi **en région Normandie, en particulier dès lors** que certaines formations sont en défaut d'attractivité.

Le développement des actions en matière d'orientation doit mieux intégrer la diversité des profils des personnes. Toutes les activités proposées à l'échelle régionale doivent prendre en compte les obstacles auxquels les publics sont confrontés au moment de s'engager dans un parcours de formation : défaut de mobilité géographique, croyances ou barrières psychologiques, représentations erronées sur les métiers, stéréotypes liés au genre, etc., très variables selon les publics.

Renforcer la visibilité et l'accessibilité du système régional d'orientation et d'information sur les métiers et les formations

Les actions et les prestataires d'orientation sont multiples à l'échelle régionale et difficilement identifiables, tant par les publics que par les autres parties prenantes du champ de l'EFOP, y compris pour les chefs d'établissement et les employeurs. Leur lisibilité et leur visibilité doivent être renforcées, à l'image de ce qui est mis en œuvre dans le cadre de la stratégie régionale d'orientation.

Cela implique deux grands champs d'action : un **référencement des prestataires** et un **positionnement des acteurs** : branches professionnelles, Opérateurs De Compétences (OPCO) et les filières afin de les **rendre clairement identifiables**.

Il s'agit de permettre aux publics, notamment aux jeunes, d'avoir une visibilité sur l'ensemble des informations, afin qu'ils aient toutes les clés en main pour s'impliquer et être acteurs de leur orientation et de leur parcours et de fournir les outils nécessaires à ceux qui les accompagnent.

Garantir la territorialisation des dispositifs d'orientation notamment via l'animation et la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Dans l'optique de faire de l'orientation et l'information sur les métiers et les formations un processus efficace, notamment via une mobilisation collective, **les acteurs doivent pouvoir collaborer et travailler en partenariat**.

Les acteurs en responsabilité du champ de l'orientation (Education Nationale et Région Normandie) mobilisent et encouragent un travail en réseau avec l'ensemble des partenaires (dont les employeurs), à une échelle régionale et territoriale pour consolider l'effet de leurs actions et engager tous les publics dans des parcours adaptés et ambitieux.

Le Service Public Régional de l'Orientation joue un rôle essentiel dans le processus d'orientation et dans le parcours de formation et professionnel des bénéficiaires. Il doit donc **agir au plus près des normands**, avec une **présence sur tous les territoires** et une **animation régionale renforcée et évaluée annuellement**.

Plus globalement, il faut s'inscrire dans une logique **de décloisonnement et de coordination renforcée de l'ensemble des acteurs du champ EFOP**, pour aboutir à une **égalité de conseil** et à une **information de premier niveau pour tous, sur l'ensemble du territoire normand**.

Également, les publics, déjà en emploi notamment, sont plus réticents à retourner en formation que ce soit dans le cadre d'une reconversion ou d'une montée en compétences dans le métier. Il s'agit donc de lever ces réticences afin d'encourager les actifs à se former ou à renforcer leurs compétences afin de s'adapter à l'évolution ou à l'émergence de compétences dans un contexte de changements (prégnance du numérique, prise en compte des transitions environnementales, ...).

Plus généralement, la **professionnalisation des acteurs de l'orientation**, permettrait, dans un cadre de reconversions plus fréquentes et de recul de l'âge de départ à la retraite, d'informer les publics sur l'évolution des métiers, les possibilités de modularisation des parcours, la démarche de valorisation des acquis de l'expérience et d'améliorer la connaissance des professionnels sur l'offre de formation et des métiers en région. Un temps fort annuel pourrait réunir tous les acteurs et ainsi favoriser les échanges, faire connaître les dispositifs et renforcer les synergies et les partenariats. Ceci s'inscrit dans un **besoin de renforcement du conseil en orientation**, déjà évoqué en 2019 dans la stratégie régionale d'orientation.

Lutter contre les déterminismes sociaux, préjugés de genre, de sexe, d'âge et de handicap et placer ainsi l'individu au cœur des dispositifs et des actions d'orientation

En plaçant l'individu au cœur des dispositifs, il convient, par des expérimentations, des mobilisations d'acteurs économiques, des immersions concrètes au cœur des entreprises et des structures, d'ouvrir les possibles des publics, par une découverte d'horizons ou de champs professionnels inconnus et ainsi tenter de lutter contre le déterminisme social.

Afin de définir des trajectoires de réussite pour tous, la question de l'orientation et de l'information sur les métiers et les formations doit être pensée et adaptée, en **plaçant l'individu au cœur des actions en matière d'orientation** et d'information sur les métiers et les formations, et non l'inverse, afin de lui offrir **la possibilité de faire des choix éclairés**, à l'appui **de rencontres et de l'aide apportée par les acteurs de l'orientation**.

Cette démarche permettra de limiter le nombre d'abandons en cours de formation, puisque leur orientation sera davantage choisie que subie et limiter ainsi les situations de décrochage scolaire.

C'est pourquoi, elle est à mener le plus tôt possible, et ce, dès le collège. Elle permet en effet de répondre à diverses finalités :

- Participer à l'attractivité des métiers en donnant une vision actualisée et juste des métiers,
- Multiplier les rencontres avec les milieux professionnels afin de sensibiliser les publics aux " pré-requis " nécessaires à une insertion professionnelle et développer les « soft skills », savoir-être à maîtriser en amont de l'entrée dans le monde professionnel,
- Répondre aux tensions de recrutement de certains secteurs, en informant le plus tôt possible les jeunes vers les parcours de formation adaptés aux compétences recherchées par les employeurs,
- Promouvoir la mixité dans les formations et les métiers et favoriser l'accès aux filières minoritaires de genre, et notamment ouvrir plus spécifiquement les horizons aux filles dans des formations scientifiques, et aux garçons dans les filières du sanitaire et social,
- Faciliter la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

Au titre de la lutte contre le décrochage scolaire, particulièrement, il convient de communiquer plus régulièrement sur l'offre de services normande mise en œuvre sur tout le territoire et garantir une meilleure interconnaissance des acteurs de la persévérance et de la remédiation scolaire. La Normandie possède un réseau déjà important de solutions de remédiation sur son territoire. Ainsi, la Région est particulièrement attachée au développement des écoles de production.

Cependant, aucun temps fort régional n'existe aujourd'hui pour valoriser cette offre. Il en est de même pour les nombreux dispositifs de persévérance mis en place dans les établissements par l'Education Nationale.

A cette heure, s'agissant de la lutte contre le décrochage scolaire, sur l'Académie de Normandie, les pratiques ont été uniformisées, depuis la fusion des deux régions normandes au titre du suivi des jeunes décrocheurs via l'action des CIO et des Missions Locales qui co-pilotent localement les Plates-formes de Suivi Aux Décrocheurs (PSAD). Au-delà de ces deux acteurs de proximité qui traitent la situation de chaque jeune, il convient de souligner l'action partenariale des PSAD mobilisée par l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers en application de l'article 313-8 du Code de l'éducation, qui assure la coordination des 19 plates-formes en lien avec les autorités académiques et les partenaires locaux du SPRO pour identifier et partager des solutions complémentaires au bénéfice des décrocheurs selon leurs situations individuelles, par territoire. Les PSAD traitent dorénavant des décrocheurs scolaires mais également des jeunes relevant de l'obligation de formation 16-18 ans, qu'ils soient diplômés ou non diplômés.

Au titre des actions partenariales à mener, il convient de viser, selon l'évolution de l'outil national de repérage des jeunes toujours en développement et en amélioration, une meilleure connaissance des jeunes suivis via un observatoire du décrochage scolaire et des solutions proposées aux jeunes, d'un niveau régional qu'il reste à consolider en lien avec le commissaire à la lutte contre la pauvreté et les acteurs du SPRO et les acteurs spécifiques de la remédiation : Point ou bureau jeunesse, Ecoles de production, Ecole de la deuxième chance E2C, centres EPIDE, promos 16-25 ans AFPA, service militaire volontaire (SMV), OFA(s), milieu associatif, etc.

Coordonner et consolider des interventions ciblées pour chaque public

La question de l'orientation concerne toutes les catégories d'individus : des publics scolaires, des personnes en reconversion, en fin de carrière mais également les actifs salariés. Ces derniers sont à prendre en compte de manière renforcée afin de les faire monter en compétences et de leur permettre de s'inscrire pleinement dans le monde professionnel actuel. Ainsi, la Région Normandie renforcera en lien avec les membres du SPRO listés par la loi et les autres acteurs labélisés par la collectivité régionale, les dispositifs d'orientation mais surtout de communication à destination de ces catégories. Les salariés ignorent souvent ce à quoi ils peuvent prétendre étant dans l'idée, souvent erronée, que l'orientation concerne principalement les jeunes et les publics éloignés de l'emploi.

Dans cette question de l'orientation adressée à tous les publics, il faut également prendre en compte les parents et/ou les responsables légaux des jeunes scolaires, souvent décideurs finaux en matière d'orientation en lien avec leurs enfants, et ayant fréquemment des représentations obsolètes ou fausses de métiers ou de voies de formation. Un travail sera donc engagé en coordination avec les autorités académiques afin d'aider les parents engagés auprès de leur enfant à faire des choix éclairés en visant une meilleure **connaissance des différents dispositifs d'orientation** existants pour chacun des publics, **d'amener à un changement de regard sur certains métiers et voies de formations professionnelles** afin de permettre, notamment aux jeunes, de connaître la réalité du métier et du parcours pour y parvenir.

Enfin, dans ses actions, la Région Normandie doit prendre en compte l'ensemble des publics, notamment dans le contexte actuel, les personnes en fin de carrière et les publics en reconversion. Ces deux catégories prennent une importance grandissante au fil du temps, au vu de l'évolution du contexte.

A l'aune de ce travail partenarial bien engagé, il reste nécessaire d'amplifier l'interconnaissance des acteurs en territoire.

Encourager les actions innovantes et les dispositifs de façon agile

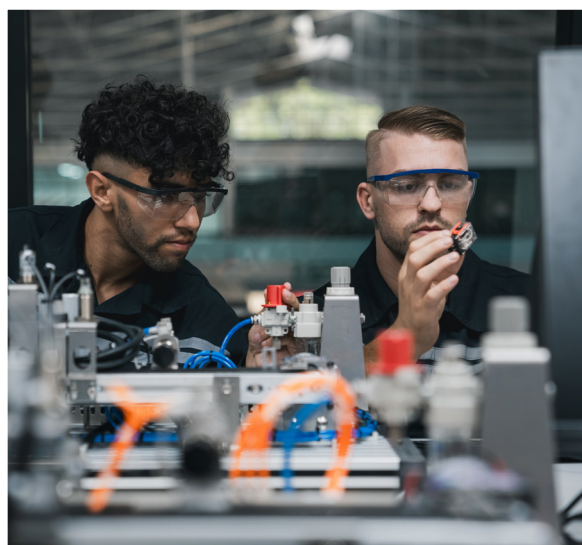
La question de l'**innovation et de l'agilité**, de l'adaptation rapide des dispositifs, des services et des actions menées doit être **centrale** et la Région Normandie doit encourager les expérimentations.

S'inscrire dans un contexte mouvant et se positionner face aux changements sociétaux et technologiques entraînent nécessairement une évolution des pratiques professionnelles des acteurs de l'orientation – et du champ EFOP dans sa globalité – et le nécessaire renouvellement des services et des actions.

Également, une diffusion des **pratiques innovantes** auprès des professionnels de l'orientation, ainsi que le développement d'une animation à destination de ces mêmes acteurs seront proposées par l'Agence et permettront de faire connaître les bonnes pratiques et les expérimentations réussies.

De plus, les acteurs du champ de l'orientation peuvent sensibiliser les publics aux innovations induites par les différentes transitions à l'œuvre.

Enfin, vis-à-vis des publics, l'usage des nouveaux réseaux sociaux et des outils numériques sont autant de nouveaux moyens à développer, accentuer et évaluer au fur et à mesure de leurs usages.



Mobiliser les acteurs du monde économique et professionnel dans la construction des parcours d'orientation en les informant sur l'évolution des métiers et des formations

Le processus d'orientation et d'information sur les métiers a pour objet de proposer un parcours professionnel adapté aux individus et d'être recrutés par des employeurs. Dans cette optique et plus particulièrement sur le public jeune, **le monde économique et le milieu scolaire doivent entrer en synergie** et travailler de concert pour répondre, à terme, aux besoins de recrutement et de compétences. Il s'agit donc, dans un premier temps, de **poser les besoins et les attendus recherchés par le monde professionnel**, et dans un second temps de **faciliter et pérenniser l'accès des individus au marché du travail**.

Dans cette optique, l'Agence continue son engagement pour **renforcer la mobilisation des employeurs dans le champ de l'orientation et de la présentation des métiers**. La mobilisation des employeurs permet une découverte pratique des métiers par les individus, via la rencontre avec des ambassadeurs métiers et les stages en entreprise. Cette découverte des métiers devient concrète et en conditions réelles, mais permet également de se projeter davantage dans l'avenir et ainsi rendre les jeunes, acteurs de leur orientation.

Développer l'ambition dans l'ensemble des parcours de formation tout au long de la vie et valoriser la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur

L'amélioration de la connaissance des métiers, des filières et leurs opportunités et des formations du supérieur en Normandie peuvent permettre aux jeunes normands de se projeter dans un avenir éclairé et choisi.

Articuler les actions avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI)

L'ensemble des actions du SRESRI autour du développement régional et territorial de la culture scientifique permettra d'ouvrir les opportunités de formation et de carrière pour un plus grand nombre de jeunes.

En effet, il s'agit de travailler l'ouverture au champ des possibles, d'oser, de développer la curiosité, d'accepter l'exploration et le cheminement, mais aussi de trouver des soutiens et des appuis auprès de professionnels de l'orientation, d'entreprises engagées pour aider les jeunes dans leur cheminement.

Les voies de formation sont désormais ouvertes et accessibles, en formation Initiale, par l'apprentissage ou en formation continue, quels que soient ses choix et sa situation personnelle. Et il convient de le faire savoir et ainsi déconstruire des idées reçues et erronées.



Engagement 2 :

Déployer une offre de formation, associée à des logiques d'accompagnement des personnes (tous publics) et faciliter leur insertion dans des parcours de formation tout au long de la vie

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Construire chaque carte des formations professionnelles, notamment initiale sous statut scolaire, continue et sanitaire et sociale en lien avec les priorités régionales, les besoins du territoire.

Promouvoir la formation professionnelle initiale et continue.

Développer la modularisation des parcours de formation.

Lutter contre les difficultés d'accès à la formation et les ruptures en cours de formation.

Valoriser les compétences acquises tout au long de la vie.

Sécuriser les parcours de formation sur le volet financier.

CHEF DE FILE (CF. ANNEXE 2)

Etat
Région Normandie

PUBLICS VISÉS (CF. ANNEXE 1)

Apprenants
Familles et Fédérations de parents
Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi
Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion professionnelle
Salariés



UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

La possibilité pour les demandeurs d'emploi de se former en situation de travail.

Une partie des formations modularisées et organisées par bloc de compétences pour faciliter l'engagement dans la formation, la valorisation de compétences déjà acquises (Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et VAE hybride).

La démarche « la Normandie badge les compétences » permet de rendre visible et valoriser les compétences des Normands en démarche d'insertion professionnelle, et particulièrement leurs soft skills, et notamment auprès des employeurs.

Des actions conjointes dans le cadre du comité des financeurs pour les formations sanitaires et sociales (co-financements de parcours de formation de salariés).

Une stratégie d'accompagnement à la transformation des structures de formation portée par la Région, en complémentarité des actions d'Akto, Opco des organismes de formation, et de l'Etat.

L'adaptation rapide de la carte des formations professionnelles initiales, en s'appuyant sur un dialogue renouvelé Etat – Lycées – Région – Acteurs économiques, dialogue structuré et ancré dans les territoires.

L'Emergence et rayonnement des lycées pôle d'excellence proposant des parcours complets et des plateaux techniques de pointe et internats ou facilité de mobilités pour accroître leur rayonnement.

La réalisation et la diffusion de ressources pour valoriser la formation par la voie professionnelle.

L'accompagnement des stagiaires de la formation professionnelle en démarche de construction de projet par un référent pédagogique.

Renforcer entre financeurs (Région, Etat, Association Transition Pro, OPCO ...) l'organisation d'une offre en filières modularisées permettant de faciliter la construction de parcours ouverts à tous incluant diverses voies de formation.

NOUVELLES ACTIONS & PROPOSITIONS INSPIRANTES

Améliorer l'affichage de l'offre de formation pour rendre les personnes plus autonomes.

Favoriser les entrées décalées pour réduire les délais de début de formation.

Valoriser les lycéens, apprentis stagiaires pro à l'image de la valorisation des sportifs normands « Team savoir-faire pro ».

De nouvelles conventions de partenariat entre la Région et chaque Département normand, pour agir et expérimenter ensemble sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA et répondre aux besoins en compétences sur le champ de l'action sociale.

Faire émerger des projets dans le cadre de l'Appel à Projet de l'Etat Compétences Métiers d'Avenir.

A l'instar du besoin de simplifier l'accès à l'orientation pour tous les publics, les dispositifs d'accompagnement en continu et de formation tout au long de la vie méritent d'être renforcés. Cette nécessité est d'autant plus accentuée compte tenu de la préférence pour des études de courte durée et du **désintérêt envers certaines formations dans des secteurs clés de la Normandie tels que l'agriculture, l'industrie, la construction, la logistique, la santé et aussi le social.**

De plus, dans le contexte des transitions numériques, environnementales et énergétiques, il devient **essentiel de demeurer compétitif sur le marché professionnel** en acquérant des compétences spécialisées ainsi que des compétences transversales.

L'accompagnement tout au long de la vie joue un rôle crucial pour favoriser la montée en compétences des normands, notamment sur les métiers en tension et les filières d'avenir et aussi afin de favoriser l'évolution professionnelle des personnes.

Construire chaque carte des formations professionnelles, notamment initiale sous statut scolaire, continue et sanitaire et sociale en lien avec les priorités régionales, les besoins du territoire

Chaque carte des formations est construite autour d'une vision à long terme. Par conséquent une approche globale et cohérente est nécessaire pour tenir compte de l'ensemble des voies de formations proposées sur le territoire.

La carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire est un levier majeur de la réforme des lycées professionnels dont l'ambition est d'offrir aux jeunes les meilleures chances de démarrer leur vie d'adulte, en facilitant leur accès à l'emploi. Cette ambition exige de sécuriser les parcours de formation vers l'insertion.

La dynamique de renouvellement de la carte des formations s'appuie sur une mobilisation partenariale forte, un partage des données (taux d'occupation, taux d'insertion, taux de poursuite d'études...), une planification pluriannuelle et une prise en compte des filières prioritaires en développement économique ou à fort enjeu pour le territoire normand.

Les acteurs dont les branches professionnelles s'attacheront à développer l'attractivité des formations, notamment en créant des parcours lisibles et cohérents, en valorisant les plateaux techniques dotés de technologies innovantes et en prise avec les métiers de demain.

La carte des formations continue des demandeurs d'emploi se construit en prenant en compte les besoins des publics cible, et particulièrement les publics vulnérables, personnes en situation de handicap, personnes étrangères, en fin de carrière, détenues et les demandeurs d'emploi qui peuvent manquer de confiance en eux, particulièrement ceux ayant connu une période prolongée d'inemploi. Et elle se construit par ailleurs en cohérence avec les priorités de la région, pour accompagner l'évolution des métiers en lien avec les transformations à l'œuvre, numérique, écologique, accompagner les filières émergentes ou avec de fortes tensions de recrutement.

Ainsi le Service Public Régional de Formation Professionnel (SPRFP) se décline actuellement en 3 axes : construction de projet, consolidation des savoirs de base et formations qualifiantes et certifiantes, tout en posant le principe d'une logique de parcours entre ces trois blocs. Pour renforcer notamment cette logique de parcours, et continuer de s'adapter pour répondre aux attentes des bénéficiaires, le SPRFP sera revu d'ici 2025.



Sur le champ des formations sanitaires et sociales : Le Ségur de la santé a permis d'augmenter significativement le nombre de places sur les formations d'accompagnant éducatif et social, d'aide-soignant et d'infirmier, entre 2020 et 2023. Ces augmentations doivent aujourd'hui être confortées, notamment en sécurisant le recrutement pour permettre d'asseoir des niveaux de diplomation au plus près du nombre de places ouvertes. Pour les autres formations, les évolutions, à la baisse ou à la hausse, devront tenir compte des travaux des observatoires.

Dans ce contexte, la Région Normandie renouvellera la carte des formations sanitaires et sociales pour la période 2025-2030, en s'appuyant sur les enjeux identifiés dans le présent document. C'est au travers d'un appel à projet que les opérateurs de formation seront sélectionnés pour mettre en œuvre des formations à partir de l'été 2025, cette modalité permettant de promouvoir la transparence et l'efficacité dans le processus de sélection.

Ainsi, de nouveaux opérateurs seront autorisés à dispenser ces formations pour une durée de 5 ans. Parallèlement, la Région déterminera le volume de places qu'elle s'engagera à financer. En cas d'évolution rendue nécessaire de l'offre de formation au cours de la période, que cela soit sur le volume de places, la localisation de l'offre ou la voie de formation proposée, seuls ces opérateurs autorisés à l'issue de l'appel à projet seront sollicités.

De manière plus générale, la Région organisera la carte des formations de façon à pouvoir diversifier les parcours, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue.

Promouvoir la formation professionnelle initiale et continue

S'agissant de la promotion des formations initiales arrêtées en lien avec les autorités académiques, l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie est identifiée pour :

Assurer la promotion auprès des publics, des nouvelles formations professionnelles mises en œuvre sur le territoire en lien avec les branches et filières professionnelles et les établissements scolaires,

Promouvoir les formations dites peu attractives mais qui garantissent des débouchés professionnels auprès des publics et des acteurs du SPRO.

Pour les actifs, l'accompagnement tout au long de la vie, avec l'intervention du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) permet de **sensibiliser les individus à leur droit à la formation continue**, afin qu'ils puissent accumuler les connaissances et les compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions du marché du travail. Dans le secteur sanitaire et social, la formation continue permet également d'accompagner l'évolution professionnelle.

A ce titre, il s'agira notamment de promouvoir la mobilisation du CPF et du CPF de Transition, dans le cadre de projet d'évolution professionnelle sécurisé par les acteurs du SPRO.

La promotion de la formation continue pourra aussi se faire pour des publics spécifiques au travers d'actions déclinées dans des conventions de partenariat, telles celles travaillées par la Région avec les Départements pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, avec l'Agefiph pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou avec les OPCO pour les apprentis.

Développer la modularisation des parcours de formation

La **modularisation des parcours de formation** est une approche essentielle pour permettre à chaque individu de développer ses compétences. Cela suppose de l'agilité dans la commande publique et une certaine adaptabilité vis-à-vis de la conception des parcours de formation proposés par les organismes de formation. Cela suppose également de la part des employeurs d'encourager leurs salariés à développer de nouvelles compétences en les reconnaissant et le cas échéant en reconnaissant les certifications obtenues.

Pour que cette modularisation soit efficace, les acteurs accompagnant les individus dans leur orientation, formation et accès à l'emploi doivent **adopter une approche personnalisée plutôt que de proposer un accompagnement standardisé**. Chaque personne a des besoins, des intérêts et des contraintes spécifiques, il est donc primordial de tenir compte de ces facteurs pour construire avec la personne un parcours de formation adapté. Il est ainsi nécessaire de simplifier les outils, permettant aux professionnels de trouver rapidement les informations nécessaires pour maintenir un accompagnement fluide et régulier.

Néanmoins la modularisation des parcours de formation reste complexe, en raison notamment du manque de moyens pour l'implémenter. Un parcours modularisé implique, entre autres, l'ajustement des horaires et des périodes d'entrée aux formations pour faciliter la participation de tous, même de ceux ayant des contraintes personnelles ou professionnelles. Il est également nécessaire de diversifier le contenu des formations pour répondre à un large éventail de besoins et de préférences.

Cette approche de modularisation des parcours **permet aux individus de devenir acteurs de leur propre développement professionnel**. Ils peuvent ainsi choisir les formations qui correspondent le mieux à leurs aspirations, à leurs aptitudes et à leurs objectifs de carrière. L'ensemble des acteurs du CREFOP encourage ainsi une **culture de formation continue**, où l'acquisition de nouvelles compétences est perçue comme une opportunité de croissance personnelle et professionnelle plutôt que comme une obligation.

La modularisation de l'offre de formation est par ailleurs un facteur clé pour accompagner le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), en lien avec les travaux nationaux autour de la création d'un service public de la VAE et du déploiement de l'accompagnement du bénéficiaire par l'architecte de parcours. Cet environnement national qui évolue aura un impact à court terme sur les modes d'intervention des financeurs actuels de la VAE, pour les demandeurs d'emploi et les actifs occupés et pourra amener la Région à faire évoluer son intervention sur le champ de l'information sur la VAE et de l'accompagnement des candidats dans cette démarche.



Tous les diplômes du champ du sanitaire et social ne sont pas organisés à ce jour en blocs de compétence, mais pour ceux qui le sont, les instituts proposant ces formations devront se saisir de cette opportunité d'organiser des parcours individualisés pour des publics ayant déjà une formation et ou une expérience en lien avec les métiers visés. La Région sera particulièrement attentive à ces propositions dans le cadre de la construction de la carte des formations 2025-2030.



Lutter contre les difficultés d'accès à la formation et les ruptures en cours de formation

La disponibilité des places dans les formations doit être assurée pour éviter les obstacles liés à l'accès aux opportunités de formation. De plus, il est important de continuer à proposer des formations en adéquation avec les besoins du marché du travail, en mettant l'accent sur les compétences recherchées par les employeurs.

Il faut aussi travailler à **réduire les freins à l'accès à la formation**, dont le manque de mobilité et d'hébergement, qui affectent davantage les personnes vulnérables et éloignées de l'emploi, en renforçant par exemple les dispositifs de formation dans les milieux ruraux et où la desserte de transports est faible. Ces freins peuvent être minimisés par la mise à disposition d'internats, du développement de « campus connectés » en espaces ruraux et par l'ouverture des plateaux techniques des lycées professionnels toute l'année.



Il existe un enjeu spécifique concernant les formations sanitaires et sociales en termes de « rupture » en cours de formation, pour ne pas seulement augmenter le nombre de places de formation mais aussi augmenter le nombre de diplômés. Outre un premier travail consistant à partager le constat, qui n'est pas toujours en corrélation avec les idées véhiculées, il s'agira de travailler sur les causes de ces interruptions de façon à les réduire, qu'elles soient liées à une mauvaise connaissance du métier et de la formation en amont, aux premiers stages avec des conditions d'accueil difficiles. Les actions à décliner concerneront autant le champ de la formation, qui pourra être accompagné par la Région, que le champ des conditions de travail qui pourra être accompagné par l'ARS dans le cadre de son plan d'attractivité des métiers du soin.

Une expérimentation pourra être menée sur le territoire avec quelques employeurs sur les conditions d'arrivée d'un nouveau collaborateur, qu'il soit étudiant / élève en stage ou professionnel, avec l'appui de l'ARACT.

Valoriser les compétences acquises tout au long de la vie

L'écosystème régional souhaite également mettre en avant l'acquisition et le développement des compétences acquises tout au long de la vie, notamment par-delà les diplômes.

Il faut alors valoriser et capitaliser des savoir-faire professionnels et des savoir-être, acquis tout au long de la vie, lors d'expériences personnelles et professionnelles.

Dès lors, il est important de conduire des actions de sensibilisation et de promotion auprès des entreprises et des actifs de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés et les demandeurs d'emploi expérimentés mais peu diplômés. Ces actions se mettront en œuvre dans un environnement qui change et qui devra intégrer l'offre du Service public de la VAE organisé à l'échelle nationale.

La démarche « la Normandie badge les compétences », engagée dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, continuera d'encourager le développement de badges pour rendre visible et valoriser les compétences des normands en démarche d'insertion professionnelle. Il s'agira aussi de faire connaître ces démarches aux employeurs, en s'appuyant sur des événements tels que la semaine "Badgez vos compétences" mais aussi sur les badges d'engagement déployés par l'Agence de l'Orientement et des Métiers de Normandie pour les ambassadeurs métiers.

La démarche innovante « La Normandie badge les compétences » pourra s'articuler à terme avec les travaux nationaux (ex. déploiement d'un label national porté par la DGEFP²⁶) le cas échéant, notamment en contribuant à la sensibilisation des structures employeuses.

26. Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

Sécuriser les parcours de formation sur le plan financier



Alors que dans les métiers du soin les besoins en personnels sont importants, le financement des parcours de formation des actifs peut se révéler très compliqué pour les bénéficiaires. La Région organisera une conférence des financeurs dans le champ du sanitaire et social pour faciliter la coopération entre les différents acteurs, faciliter le financement croisé des parcours de formation d'actifs notamment, mais aussi pour coordonner la préparation des publics demandeurs d'emploi à ces parcours.

Par ailleurs, la Région expérimente depuis 2022 le versement d'une rémunération de stagiaires aux publics « adultes » sur quelques formations de niveau 3 et 4, sur lesquelles sont accueillis une part importante de public demandeurs d'emploi ayant quitté depuis longtemps le système scolaire : la formation d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social et d'ambulancier. Une évaluation de l'impact que cette mesure a sur l'accès à la formation de ces publics mais aussi la sécurisation de leur parcours sera menée pour voir quelle suite y donner.



Engagement 3 :

Améliorer les actions en matière d'attractivité des formations et des métiers

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Accroître les actions de promotion, de communication sur les métiers et les formations professionnelles en Normandie au regard des besoins de recrutement, des secteurs professionnels en évolution et des métiers de la transition environnementale.

Conforter le rôle et la coordination de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers pour le référencement des actions de promotion et de communication des formations et des métiers des acteurs engagés au titre des branches et filières professionnelles, notamment en lien avec les autorités académiques.

Se coordonner et mutualiser pour mieux valoriser les investissements réalisés par les partenaires régionaux pour la valorisation des métiers et des formations professionnelles.

Proposer des lieux de formation de qualité en accompagnant les programmes d'investissement des instituts et écoles de formation sanitaire.

Accompagner la transformation pédagogique des structures de formation, avec un focus particulier sur les instituts de formation du sanitaire et social.

Promouvoir la mixité dans les métiers et les formations professionnelles.

Garantir l'inclusion dans la formation.

Associer les structures employeuses aux actions de promotion et de communication sur les métiers et les formations professionnelles (voir également engagement 5).

CHEF DE FILE (CF. ANNEXE 2)	PUBLICS VISÉS (CF. ANNEXE 1)
Région Normandie Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers dans la promotion des formations et des métiers	Apprenants Familles et Fédérations de parents Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion ou mobilité professionnelle Salariés

UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

Déployer les actions retenues au titre des manifestations d'intérêt « France 2030 » par les porteurs de projets pour la promotion et la valorisation des métiers et des formations professionnelles.

Déployer des actions spécifiques auprès des acteurs du Réseau de proximité (monde associatif, tiers lieux, clubs sportifs, collectivités, etc.) pour leur donner un premier niveau d'information sur les formations professionnelles et les métiers et les outiller par des supports adaptés.

Intensifier la mobilisation des plateaux techniques, quelles que soit les voies de formation et les possibilités de mutualisation pour la promotion des formations professionnelles.

Se mobiliser collectivement autour du Salon régional de l'orientation et des métiers, comme un marqueur régional autour de la valorisation des métiers et des formations professionnelles à destination des normands.

Aller au près des publics normands dans le cadre des Métiers en tournée : l'information métiers et l'appui à l'orientation au plus proche des territoires en lien avec l'ensemble de la communauté éducative et les autres acteurs du SPRO selon les manifestations locales déjà existantes.

Poursuivre la valorisation des formations initiales professionnelles auprès des jeunes publics et de leurs familles.

NOUVELLES ACTIONS & PROPOSITIONS INSPIRANTES

Engager la Région Normandie comme une Région expérimentale dans le cadre de la découverte des métiers mise en place au collège dès la 5ème.

Développer la motivation des usagers en communiquant sur le sens et les avantages des métiers proposés.

Développer les actions de communication « par les pairs » avec des supports adaptés.

Référencer l'offre de formation de l'enseignement supérieur.

Certains secteurs clés de la Normandie rencontrent des difficultés de recrutement, notamment dans la construction, où 80% des projets de recrutement sont jugés complexes²⁷, ainsi que dans les services aux entreprises, aux particuliers, l'industrie manufacturière et l'industrie agroalimentaire et agricole.

La situation s'explique en partie par une perception parfois négative de ces métiers, peut-être amplifiée depuis la crise sanitaire de la Covid-19, qui a entraîné un changement dans la façon dont les individus abordent le travail. Aujourd'hui, les actifs et les jeunes professionnels notamment accordent une importance croissante à leur vie privée et à leur épanouissement personnel au sein de leur carrière.



Le secteur du soin et de l'accompagnement rencontre également des difficultés de recrutement, 76 % des projets de recrutement sont jugés difficiles et concernent particulièrement les métiers d'infirmier, d'aide à domicile et d'aide-soignant.

Le secteur est par ailleurs marqué par une pyramide des âges des professionnels vieillissante, 18,4 % des actifs ont plus de 55 ans. Certaines professions sont d'autant plus touchées : éducateur technique spécialisé, moniteur d'atelier (30 %), aide à domicile (28 %) et assistant maternel (27 %).

Le besoin de professionnels en Normandie est marqué par des facteurs d'influence avec une évolution démographique et ses conséquences sur le vieillissement de la population, la prise en charge de la perte d'autonomie et de la dépendance et par des indicateurs socio-économiques et notamment la prise en compte de situations de précarité.

Il existe des disparités de densité de professionnels selon les territoires dans le domaine sanitaire, social et médico-social, malgré une croissance continue de la main-d'œuvre dans ce secteur.

L'apprentissage comme voie de formation rencontre des difficultés de développement dans ces domaines en raison du manque de candidats dans certaines formations du sanitaire et social.

L'amélioration de l'attractivité de ces formations et métiers est importante pour assurer un service de qualité à la population en région Normandie, mais aussi pour attirer des jeunes et salariés venant d'ailleurs, ainsi que pour inciter les normands à rester dans la région.

²⁷. Pole emploi BMO 2023 (pole-emploi.org)

Accroître les actions de promotion, de communication sur les métiers et les formations professionnelles en Normandie au regard des besoins de recrutement, des secteurs professionnels en évolution et des métiers de la transition environnementale

Il convient donc d'accroître la mobilisation de tous les acteurs dans les actions de communication ciblées afin de présenter les formations disponibles ainsi que les débouchés professionnels qu'elles offrent.

Ceci est d'autant plus important en ce qui concerne les jeunes. Il faut promouvoir les métiers en manque d'attractivité à travers des témoignages, des journées portes ouvertes en entreprise, des participations à des forums d'emploi, etc., en s'appuyant sur les réseaux sociaux pour diffuser l'information. Il serait, par exemple, essentiel de rendre ces formations attractives dans ces secteurs dès le collège, en mettant en avant les filières tant sur les filières stratégiques régionales telles que les énergies, l'industrie pharmaceutique, l'industrie automobile et aéronautique, ainsi que la santé, que sur les secteurs en déficit d'attractivité mais fortement pourvoyeurs d'emplois. Il convient d'utiliser ces nouveaux moyens de communication au titre du digital et des réseaux sociaux pour intéresser les jeunes publics et ceux en reconversion professionnelle en s'appuyant sur des valeurs transverses telles que les transformations numériques, environnementales et sociétales comme éléments de langage.

Une coordination efficace entre les organismes de formation, les acteurs du Service Public Régional de l'Orientation et l'ensemble des acteurs du tissu économique et associatif régional est nécessaire afin de promouvoir les besoins de recrutement dans les secteurs stratégiques régionaux et nationaux, ainsi que les secteurs en difficulté de recrutement, pour véhiculer une information positive et efficace sur les métiers et les formations professionnelles.

Il faut également renforcer des mesures pour garder les jeunes en formation sur ces métiers et les diplômes en Normandie. Pour cela, il est pertinent d'encourager les jeunes à étudier sur le territoire lors de leur processus de sélection.



Pour pallier le manque d'attractivité du secteur il est nécessaire de travailler sur l'image des métiers, de valoriser les parcours professionnels et de sensibiliser à la mobilité possible au sein de ces secteurs.

Conforter le rôle et la coordination de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers pour le référencement des actions de promotion et de communication des formations et des métiers des acteurs engagés au titre des branches et filières professionnelles, notamment en lien avec les autorités académiques

L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers occupe une position prépondérante en Normandie, car elle déploie des efforts importants pour accroître l'attrait des métiers en tension et valoriser les formations professionnelles avec tous les acteurs concernés qui souhaitent collaborer à ses côtés. Elle met en œuvre notamment des initiatives novatrices dans le cadre des appels à manifestation d'intérêt « France 2030 », stimulant ainsi le développement de nouvelles solutions de communication et de marques d'intérêts pour les publics avec les secteurs professionnels visés. (Ex : secteurs des énergies, de la cybersécurité, des biotechnologies, etc.).

En partenariat avec l'Agence de Développement de Normandie (ADN) et Normandie Attractivité, l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers contribue à promouvoir la connaissance des métiers et des formations associées, avec un focus particulier sur la valorisation de l'alternance.

Il convient toutefois de continuer le travail engagé avec les autorités académiques pour que l'ensemble du corps enseignant en charge de l'accompagnement et de l'orientation des jeunes au sein des établissements se saisisse davantage des outils et animations proposés par l'Agence de l'Orientation et des Métiers.

L'Agence entend continuer à mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'un grand évènement régional annuel qui permet de mettre en exergue les métiers, les formations professionnelles et l'alternance à destination de tous les publics, à savoir le salon régional de l'orientation et des métiers. Ce dernier reconnu, aujourd'hui, par les partenaires au-delà des frontières régionales permet également, une année sur deux, d'être le lieu de sélection pour un grand nombre de métiers, au titre des Worldskills, la compétition des métiers.

Au-delà et considérant la taille de la région Normandie, l'Agence entend continuer à fédérer les partenaires métiers au titre des Métiers En Tournée (MET) pour aller auprès des publics en démarche d'orientation ou de reconversion en s'appuyant sur le soutien des 22 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui ont signé une convention de partenariat avec elle, pour faciliter les conditions d'accueil et de promotion.

Complémentairement et en lien avec la Région et les services de l'Etat, l'Agence entend au-delà des acteurs du SPRO, animer un réseau d'acteurs de proximité (mairies, CCAS, centres sociaux, associations locales, etc.) qui seront autant de relais pour mettre à disposition des outils et des supports de promotion des métiers, à l'exemple des totems d'informations déjà expérimentés auprès de 100 structures normandes.

Elle continuera à travailler de concert avec les branches et les filières intéressées pour collaborer ou pour coorganiser des actions ou des manifestations sectorielles tout au long de l'année. (Ex : Coulisses du bâtiment, Semaine de l'industrie, Villages des métiers du nucléaire, Semaines sectorielles, etc.). Pour ce faire, elle continuera de proposer à tous ses partenaires métiers la mise à disposition de son espace OIM (Orientation, Information, Métiers) pour organiser des journées thématiques dédiées. Par ailleurs, elle pourra investir de concert avec ses partenaires métiers pour la mise à disposition d'outils ludiques ou pédagogiques à destination des publics pour la promotion des métiers (escape-games, vitrine métiers, casques 360°).

Se coordonner et mutualiser pour mieux valoriser les investissements réalisés par les partenaires régionaux pour la valorisation des métiers et des formations professionnelles



Proposer des lieux de formation de qualité en accompagnant les programmes d'investissement des instituts et école de formation sanitaire

La vétusté de certains instituts et écoles de formation et les obligations de remise aux normes des établissements ne permet pas toujours de garantir un environnement de formation de qualité. La Région Normandie participe au financement de projets de construction, réhabilitation et extension pour accueillir des formations sanitaires. Des réalisations concrètes de ces investissements ont déjà concerné les instituts d'Alençon et de Fécamp. L'IFAS de Bayeux sera installé au sein du lycée Arcisse de Caumont en 2024. De nouvelles opérations immobilières sont programmées avec la construction des nouveaux instituts à Cherbourg et à Evreux en 2025 et la réhabilitation et l'extension des locaux des instituts de Lisieux dans le cadre du plan d'investissement du Ségur de la santé.

En adoptant un règlement d'intervention cadrant les projets soutenus, la Région se donne les moyens sur la période à venir de moderniser les locaux dans lesquels se mettent en œuvre les formations sanitaires, agissant ainsi sur un des volets de l'attractivité de ces formations.



Accompagner la transformation pédagogique des structures de formation, avec un focus particulier sur les instituts de formation du sanitaire et social

Les formations sanitaires et sociales voient leur environnement évoluer avec, pour les formations post baccalauréat, une place de l'université de plus en plus importante.

Cet environnement génère de nouveaux objectifs et enjeux, qui peuvent devenir des leviers en termes d'attractivité des formations relevant de l'enseignement supérieur :

- la délivrance d'un diplôme universitaire,
- des approches pédagogiques nouvelles, renforçant la transversalité entre disciplines de santé, dans le cadre des expérimentations portées par les Universités de Caen et Rouen,
- un accès possible vers un master en pratique avancée et la recherche, comme les autres filières universitaires.

La Région accompagnera ces évolutions en contractualisant avec les universités et les instituts de formation.

Le partenariat avec l'ARS a permis d'accompagner plusieurs projets portés par des instituts de formation.

Promouvoir la mixité dans les métiers et les formations professionnelles

L'égalité des filles et des garçons est un principe fondamental inscrit dans le Code de l'éducation. Néanmoins, on observe des différences significatives dans les choix d'orientation. Malgré de meilleurs résultats scolaires, les filles restent sous-représentées dans certaines voies.

Les partenaires régionaux ont déjà engagé de nombreuses actions pour lutter contre les stéréotypes de genre qu'ils convient de maintenir et d'intensifier en lien avec les actions complémentaires menées par les acteurs au titre de la culture scientifique, en Normandie. Il convient d'accompagner les branches et les filières qui ont déjà engagé des actions pour accueillir durablement davantage de filles ou de garçons dans des filières minoritaires de genre afin de promouvoir leurs projets. Les secteurs scientifiques, de l'énergie et du numérique sont autant de filières à investiguer tout comme la découverte de la filière sanitaire et sociale pour les garçons.

Ainsi, au-delà des rendez-vous nationaux annuels déclinés en région tel que la journée internationale des droits de la femme, des projets éducatifs normands spécifiques et innovants visant à construire durablement une culture de représentation mixte des métiers, des formations et des filières d'orientation devront être visés par les acteurs institutionnels : les Autorités académiques, l'Agence Régionale de l'orientation et des métiers et les membres du SPRO, les Associations œuvrant dans le champ de la mixité et de l'égalité, etc.

Enfin, il est à noter que la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) a confié au Carif-oref de Normandie la mise en œuvre d'un observatoire de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Un panorama annuel de la situation est réalisé qui présente les chiffres clés normands de la répartition femmes / hommes sur un ensemble de thématiques²⁸.



28. Source : Egalité femmes / hommes : les chiffres clés 2022 en Normandie – Carif-Oref de Normandie ! (cariforefnormandie.fr)

Engagement 4 :

Renforcer les capacités de réalisation et de diffusion des travaux de prospective du monde économique et professionnel pour accroître l'efficacité des interventions et des accompagnements de tous les publics

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Etablir une prospective sectorielle, territoriale et participative avec une attention particulière pour les filières prioritaires.

Développer la collaboration entre acteurs et faciliter la diffusion des données d'observations et de prospectives.

Evaluer la contribution des démarches prospectives à l'aide à la décision.

CHEF DE FILE (CF. ANNEXE 2)	PUBLICS VISÉS (CF. ANNEXE 1)
Etat Région Normandie Partenaires sociaux	Apprenants Familles et Fédérations de parents Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion professionnelle Salariés Structures employeuses

UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

Animation par la Cellule Technique Prospective du CREFOP de la démarche prospective.

Mise en œuvre de l'Observatoire régional prospectif « Data Emploi Formation », par le Carif-oref de Normandie.

Accords de partenariats avec les branches professionnelles et conventionnements avec les OPCO.

Conduite des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT) sur les filières régionales prioritaires.

Rencontre annuelle entre les services de l'Etat, de la Région Normandie et les branches professionnelles.

Les rendez-vous du Carif-oref de Normandie : éclairage sur une thématique particulière, en prenant appui sur des travaux réalisés par le Carif-oref de Normandie et/ou ses partenaires, du champ emploi formation et sur les interventions de spécialistes ou de personnes qualifiées.

Partager les études prospectives financées par l'Etat, via la Mission nationale de service public AFPA et les Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), notamment sur le site du Carif-oref de Normandie.

UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

Séminaire régional annuel de concertation pour décloisonner les démarches et les regards.

Organisation d'événements en lien avec les travaux prospectifs du Carif-oref de Normandie (tables rondes, interventions de conférenciers, etc.) auprès d'un public large de professionnels.

Mobilisation de l'Intelligence Artificielle en articulation avec le Data Emploi Formation en capitalisant les enseignements du POC mené sur l'Agriculture en lien avec l'activité d'observation du Carif-oref de Normandie.

Intégrer et anticiper les évolutions technologiques qui vont impacter les métiers et faciliter les décisions d'investissement dans les plateaux techniques (notamment des lycées).

La prospective est une démarche de collecte, d'analyse et d'interprétation des données pour faciliter et orienter l'ensemble des processus décisionnels des acteurs régionaux.

Il s'agit de repérer les signaux faibles et les tendances lourdes à **l'échelle de la région Normandie et des bassins d'emploi** pour mieux comprendre les évolutions structurelles tout en répondant aux défis conjoncturels, appréhender les besoins spécifiques des territoires, des filières, des branches professionnelles et des individus.

La prospective permet d'adapter les politiques publiques aux enjeux du territoire. **Elle est de plus un vecteur de communication de ces politiques pour faciliter l'adhésion** des acteurs de terrain (structures employeuses, acteurs institutionnels, population, etc.).

Il est important de développer **une culture de collaboration entre les acteurs** en vue de partager les démarches de collecte, d'analyse et d'interprétation des données et d'avoir une vision complète des informations disponibles.

Les approches issues des travaux de prospective nécessitent d'être régulièrement partagées et leurs impacts sur les processus décisionnels évalués.

Etablir une prospective sectorielle, territoriale et participative avec une attention particulière pour les filières prioritaires

Pour ajuster de manière efficace l'offre régionale aux besoins des acteurs économiques et des normands il est essentiel **d'établir une prospective territoriale**.

Cela suppose de collecter des données d'études, en mettant l'accent sur le **contexte local**, et de mener des analyses approfondies pour partager des informations efficacement entre les différents acteurs impliqués dans l'orientation, la formation et l'emploi.

- La Région Normandie a donc pour ambition de renforcer son partenariat avec les branches professionnelles, les opérateurs de compétences (OPCO) et les autres acteurs associés pour favoriser une connaissance partagée sur l'évolution des compétences, notamment à l'échelle des bassins d'emploi.
- Il est opportun également de poursuivre la dynamique de travail engagée en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT) à des échelles variées.
- Une bonne adéquation est nécessaire entre chaque méthodologie prospective et la temporalité considérée (court, moyen ou long terme). Ces approches sont complémentaires.



Une attention particulière sera portée au secteur sanitaire et social afin d'adapter la carte des formations et d'anticiper les besoins. Comme évoqué précédemment les besoins en emploi sont importants, pour autant certaines formations souffrent d'un déficit de candidats. Il est donc nécessaire de veiller à la juste adéquation besoins / demandes afin de structurer un outil de formation efficient et efficace. La Région veillera à l'évolution de l'ensemble des voies de formation (apprentissage, VAE, etc.) et restera attentive aux remontées des territoires portés par les instituts et les partenaires. Des travaux spécifiques à ce domaine seront menés réunissant les différentes parties prenantes de façon à partager davantage les données concernant ce secteur d'activité.

Développer la collaboration entre acteurs et faciliter la diffusion des données d'observations et de prospectives

Le renforcement des démarches prospectives exige une collaboration itérative avec les acteurs régionaux et nationaux.

- Il s'agit de s'appuyer sur les travaux « Les métiers en 2030 », menés par France Stratégie et la DARES, des experts et universitaires pour favoriser des regards croisés, extérieurs et spécialisés.
- Il faut aussi utiliser efficacement les études réalisées par le Carif-oref de Normandie, les études relevant de la Mission nationale de service public AFPA (sur commande de l'Etat), les branches professionnelles, les OPCO et les diagnostics sectoriels existants, en se concentrant sur la priorisation des informations à diffuser et à assimiler.
- Il convient de favoriser une combinaison d'approches, à la fois basées sur des études mais également des actions modèles favorisant une approche prospective concrète et concertée.
- En plus du partage de données, la prospective implique un travail de diffusion des analyses et un travail de pédagogie pour leur appropriation par les acteurs de terrain.
- Les études doivent être largement partagées, pour éviter les approches « en silos », et permettre une lecture régionale cohérente et partagée.
- Une démarche participative et coconstruite facilitera l'appropriation a posteriori de la prospective produite par les acteurs régionaux. Néanmoins, il faudra également prendre en compte les travaux conduits à des échelles nationales (voire internationales) pour les contextualiser à la Normandie.
- Des temps de rencontres pour permettre aux acteurs de partager leurs démarches, de centraliser l'information et de réfléchir à la diffusion des informations avec des formats adaptés seront nécessaires.



Il en sera notamment question dans le secteur sanitaire et social du fait de la diversité des acteurs d'une rencontre annuelle avec les membres de l'instance de gouvernance. Elle permettra de partager le bilan de l'année écoulée, les données d'actualité et les perspectives.

Evaluer la contribution des démarches prospectives à l'aide à la décision

Les démarches d'évaluation sont d'autant plus efficaces qu'elles sont intégrées très en amont des actions menées et sur un périmètre bien identifié. L'évaluation des démarches prospectives portera sur sa contribution à l'aide à la décision, et son appropriation par les acteurs du territoire, afin d'améliorer la lisibilité des études, leur pédagogie et leur valorisation. Il s'agira d'une évaluation ex post, c'est-à-dire à un moment où ses effets ont eu le temps de se matérialiser.



Le data emploi formation normand : un travail commun sur la prospective emploi formation

La Région Normandie, les représentants de l'Etat et les partenaires sociaux ont décidé de la mise en place d'un **Data emploi/formation** tenant lieu d'**observatoire prospectif de la donnée en Normandie piloté par le Carif-oref de Normandie**. Ce Data emploi/formation repose sur une charte de partage de données socio-économiques réunissant de nombreux acteurs, dont la Région, l'Etat, Pôle emploi, le Carif-oref de Normandie, Transitions Pro, les OPCO, etc.

Dans une logique de dynamique partenariale, quadripartite et concertée, une **cellule technique prospective a été mise en place et validée** par le bureau du CREFOP lors de ses séances du 29 mars et 10 mai 2021. Coanimée par la Région, l'Etat, Transitions Pro avec l'appui du Carif-oref de Normandie, cette cellule a pour objectif de structurer la prospective emploi formation régionale et de favoriser la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la stratégie régionale concertée en matière d'observation à l'aide d'outils IA.

Placée auprès du bureau du CREFOP, la **cellule technique prospective formalisera le besoin d'analyse prospective exprimé par le CREFOP** et conduira des travaux au service de l'efficacité des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle mises en œuvre dans les territoires.

Une première expérimentation est engagée dans le domaine de l'agriculture. Les partenaires associés souhaitent expérimenter la mise en œuvre d'un outil d'aide à la décision sur les **problématiques d'appariement des compétences professionnelles au marché du travail, permettant :**

- L'identification rapide de signaux faibles,
- L'objectivation de tendances lourdes,
- L'amélioration des processus décisionnels pour adapter l'offre de formation.

L'expérimentation doit permettre d'identifier les leviers de réussite et les bonnes conditions d'utilisation de cet outil. Dès validation des résultats positifs, le déploiement de l'outil sera organisé par filières identifiées comme prioritaires.

ZOOM SUR LE CARIF-OREF DE NORMANDIE²⁹

Le Carif-oref de Normandie est un Groupement d'intérêt public (GIP) de neuf membres au service des évolutions de l'emploi et de la formation. Il est présidé alternativement par l'Etat et la Région. Ses missions s'inscrivent dans les actions du Contrat de Projets État-Région (CPER). Il est financé essentiellement par la Région et l'Etat.

Ses activités sont ciblées autour de quatre grands axes d'intervention : l'observation, l'information, l'animation-professionnalisation et le Centre ressources Illettrisme.

Par ailleurs, le Carif-oref de Normandie assure le secrétariat permanent du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et de ses commissions.



²⁹. Bien connaître le Carif-Oref de Normandie – Carif-Oref de Normandie ! (cariforefnormandie.fr)

Engagement 5 :

Accompagner les structures employeuses (privées et publiques) dans leurs démarches compétences afin de leur permettre de mieux exprimer leurs besoins

LES AXES D'INTERVENTION

Donner de la visibilité aux dispositifs et accompagnements à disposition des entreprises.

Soutenir et valoriser les initiatives vertueuses pour la formation, l'information métier et respectueuses de la liberté de choisir son avenir professionnel.

Prendre en compte les dynamiques de transformation des pratiques des structures employeuses en mobilisant l'ensemble de l'écosystème et valoriser ces démarches dans l'expression des besoins.

Créer les conditions d'une animation régionale pour qualifier et exprimer les besoins d'offres de stages d'observation et de Périodes de Formation en Milieu Professionnel, ainsi que leurs modalités de réalisation avec l'ensemble des parties prenantes (dont les Bureaux des entreprises, Comité locaux entreprises, etc.).

CHEF DE FILE (CF. ANNEXE 2)	PUBLICS VISÉS (CF. ANNEXE 1)
CREFOP	Apprenants (tous statuts et voies de formation compris) Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion ou mobilité professionnelle Structures employeuses

UNE CONTINUITÉ D'ACTIONS, NOTAMMENT...

Mobiliser les entreprises sur des actions via notamment la Fabrique des compétences pilotée par l'Agence de l'Orientement et des métiers au titre des ambassadeurs métiers, des offres de stages découvertes ou professionnels.

Faciliter les événements différenciants de recrutement (ex. recrutement « sans CV », stade vers l'emploi, etc.).

Accompagner les conditions d'accueil en milieu professionnel des apprenants (alternants, formation en situation de travail, stage des élèves et étudiants du sanitaire et social, etc.).

Poursuivre la valorisation des compétences en cours de développement par les apprenants de la formation professionnelle auprès des structures employeuses, notamment au travers de la plateforme emploi.normandie.fr, en complément des outils de Pôle emploi.

Développer des outils pour aider à l'intégration de nouveaux salariés, notamment les plus vulnérables.

Considérer les démarches GPEC des structures employeuses afin de soutenir les initiatives vertueuses de formation et pour favoriser le recrutement des publics chercheurs d'emploi.

NOUVELLES ACTIONS & PROPOSITIONS INSPIRANTES

Organiser et coordonner la relation entre les structures employeuses, les lycées professionnels (Bureau des Entreprises), les organismes de formation et les CFA.

Mobiliser des entreprises en articulation avec les parcours de formation, notamment en lycées.

Améliorer la cohérence entre l'offre de stage et les besoins des métiers en tension, en s'appuyant sur l'expérience de la plate-forme Destination Métiers, en lien avec le CREFOP.

Accompagner les entreprises employeuses qui souhaitent s'inscrire dans des projets de formation différenciants pour les chercheurs d'emploi (pépinière de talents, formation en situation de travail, etc.).

Mobiliser des entreprises dans les parcours de formation, notamment les parcours de formation initiale dans les lycées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, " l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés tout au long de l'exécution des contrats de travail, à la suite de l'embauche en contrat en alternance, lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise et si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former " (cf. Annexe 3 l'ensemble du texte).

Il ne s'agit donc pas dans cet engagement de se substituer à cette obligation, mais de considérer que la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelles, objet du présent CPRDFOP – SRFSS ne peut s'envisager sans le maillon essentiel que sont les structures employeuses, en lien avec leurs structures représentatives des salariés.

Cette intention a été largement exprimée lors du séminaire par un grand nombre de participants, pour améliorer la réponse de l'écosystème aux difficultés de recrutement exprimées.

L'objectif est de rendre l'expérience usager fluide et sans rupture (cf. engagement 2) y compris jusque dans le monde du travail, et ce quelle que soit la situation envisagée : découverte, stage d'observation, formation en milieu professionnel, devenir professionnel, etc.

Or, il est apparu que les structures employeuses sont conscientes de leur nécessaire implication pour atteindre cet objectif et que nombre d'entre elles sont volontaires pour s'investir auprès de différents publics, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les difficultés de recrutement – particulièrement présentes dans le secteur de la construction, du service aux entreprises et aux particuliers, dans l'industrie manufacturière, mais également dans le secteur de l'industrie agroalimentaire et l'agriculture – renforcent la motivation des entreprises. D'autant plus que ces difficultés de recrutement devraient s'accroître à l'horizon 2030, notamment pour certains métiers : personnels de santé, agents d'entretien, ouvriers qualifiés de la manutention, aides à domicile, conducteurs de véhicules, assistants maternels³⁰, etc.).

En effet, dans de nombreux cas, les employeurs sont de facto des acteurs de la formation. A ce titre, l'évaluation des compétences et les actions de formation en situation professionnelle (CLEA, éducabilité cognitive, formation en situation de travail, Validation des Acquis de l'Expérience, VAE hybride, etc.) constituent des démarches intéressantes qu'il faut pouvoir encourager.

Les relations construites avec les structures employeuses sont alors un levier pour amplifier les impacts des politiques et dispositifs de formation et d'orientation portés au niveau du CREFOP, construits avec les branches et animés par les différents acteurs.

30. « Métiers 2030 », France Stratégie, DARES, janvier 2023

Donner de la visibilité aux dispositifs et accompagnements à disposition des entreprises

La Région Normandie, les représentants de l'Etat et les partenaires sociaux ont décidé de la mise en place d'un Data emploi/formation tenant lieu d'observatoire prospectif de la donnée en Normandie piloté par le Carif-oref de Normandie. Ce Data emploi/formation repose sur une charte de partage de données socio-économiques réunissant de nombreux acteurs, dont la Région, l'Etat, Pôle emploi, le Carif-oref de Normandie, Transitions Pro, les OPCO.

Si de nombreux dispositifs existent en Région Normandie afin de permettre l'accès et le maintien en emploi le tout en répondant aux besoins des employeurs, il convient de les faire mieux connaître. En effet, impliquer les employeurs dans la définition et la mise en œuvre des politiques signifie de les intégrer pleinement dans le processus de définition des besoins en formation et en emploi en passant par la construction de l'offre (par exemple à travers leur implication dans l'accompagnement des apprenants). Il convient aussi de favoriser l'accueil des publics scolaires dans le cadre de leur parcours de formation, dans un contexte où les entreprises sont déjà fortement mobilisées par l'accueil d'apprentis.

Il s'agit avant tout de faire progresser les entreprises dans leur « stratégie compétences » en les informant et en les guidant vers divers accompagnements et expertises afin de leur permettre de mieux exprimer leurs besoins en compétences et accompagnements.



La qualité de l'encadrement dans le processus de formation est essentielle dans la mise en œuvre des formations sanitaires et sociales. Celles-ci sont organisées entre enseignements théoriques dispensés en institut de formation et enseignements pratiques réalisés en milieu professionnel. Par ailleurs, la promotion professionnelle est un levier d'accompagnement des salariés, de valorisation des compétences et, in fine, est source de motivation et de maintien dans l'emploi.

Néanmoins, la formation professionnelle ne peut répondre à elle seule à l'adéquation entre la demande et les besoins de main-d'œuvre. C'est pourquoi les entreprises ont un rôle prépondérant à jouer notamment dans la valorisation, la promotion et finalement, l'attractivité des métiers.

Tout cela doit être appréhendé à l'aune des évolutions en cours qui impactent et impacteront le futur contexte professionnel : les transitions écologique, numérique, sociétale nécessitent une adaptation en continu de l'appareil de formation.

Soutenir et valoriser les initiatives vertueuses pour la formation, l'information métier et respectueuses de la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, porte l'ambition que chacun puisse se réaliser dans sa vie professionnelle. L'engagement 2 vise spécifiquement l'accompagnement des apprenants dans leurs démarches d'orientation, d'émancipation et de formation.

Par ailleurs, il est important de valoriser les entreprises qui s'inscrivent dans des démarches d'attractivité (RSE, marque employeur, etc.), afin de promouvoir leurs métiers, et de les soutenir dans ce cadre.

Développer la visibilité et la lisibilité des dispositifs, à l'instar de la charte « Fabrique des Compétence³¹ », contribuera de façon concrète à renforcer les liens avec les employeurs.

Prendre en compte les dynamiques de transformation des pratiques des structures employeuses en mobilisant l'ensemble de l'écosystème et valoriser ces démarches dans l'expression des besoins

Un enjeu fort réside dans l'outillage et l'accompagnement des employeurs afin de s'adapter aux évolutions professionnelles (nouvelles organisations, nouveau rapport au travail, etc.) à destination particulièrement des TPE-PME (très présentes en Normandie).

31. Le dispositif « Fabrique des Compétences » qui fédère plusieurs chefs d'entreprises, des Ambassadeurs Métiers et Formation qui font découvrir leurs activités et permet des immersions en entreprises de cinq jours pour des publics scolaires.

Encourager la transformation de la pratique des employeurs doit permettre d'une part de renforcer l'attractivité des métiers à travers la valorisation de la marque employeur (notamment au travers du rôle d'Ambassadeur) mais également de renforcer la fidélisation des salariés à travers leur valorisation, la qualité de travail, l'accueil et l'accompagnement des apprenants et des nouveaux salariés, la mise en place d'un dispositif de tutorat/mentorat/parrainage et la prise en compte des freins majeurs à l'attractivité : mobilité, contrats de travail, niveaux de rémunération peu attractifs.

Créer les conditions d'une animation régionale pour qualifier et exprimer les besoins d'offres de stages d'observation et de Périodes de Formation en Milieu Professionnel, ainsi que leurs modalités de réalisation avec l'ensemble des parties prenantes (dont les Bureaux des entreprises, Comité locaux entreprises, etc.)



L'implication de l'employeur est prégnante sur les formations sanitaires et sociales notamment lors de la formation en situation professionnelle. La qualité de l'accueil, l'encadrement et le tutorat en stage ainsi que l'accompagnement des personnels qui partent en formation nécessitent d'être professionnalisés.

Un travail sera mené par la Région et l'ARS pour gagner en qualité sur les premières périodes de stage auxquelles sont confrontés les jeunes étudiants, périodes qui sont parfois mal vécues et peuvent remettre en cause l'envie de persévérer dans cette filière de formation.

Dans le cadre de cet accompagnement, il faudra veiller également à soutenir les employeurs qui le souhaitent à embaucher des personnes en fin de carrière, en situation de handicap et des publics étrangers. Il est aussi nécessaire de travailler sur l'anticipation des problématiques de santé, d'adaptation ou de reconversion de postes, à anticiper les fins de carrière afin de mieux préparer les évolutions et impliquer les employeurs dans l'accompagnement des personnels partant en formation.

Des dispositifs existent d'ores et déjà en Région Normandie tel que le Label Normandie Responsable, délivré aux parcs d'activités engagés dans une démarche d'équilibre entre l'épanouissement des salariés, le respect de l'environnement et le dynamisme de l'économie locale.

Associer les structures employeuses au service de l'information Métiers et créer les conditions d'une animation régionale pour qualifier et exprimer les besoins d'offres de stages et leurs modalités de réalisation avec l'ensemble des parties prenantes

Dans le cadre de la stratégie liée à la compétence sur l'information métiers, l'Agence de l'Orientat[i]on et des métiers propose aux entreprises, ainsi qu'aux filières et aux branches professionnelles, un cadre fédérateur pour coordonner leurs nombreuses initiatives et engagements du quotidien afin de démultiplier les énergies et amplifier les actions.

La charte « La fabrique des compétences³² » peut être citée en exemple facilitant les engagements réciproques et constructifs.

En tant que partie prenante, l'Agence de l'Orientat[i]on et des métiers se mobilise de façon opérationnelle au travers d'un réseau d'ambassadeurs (avec une déclinaison de services et d'engagements), de propositions de stages : professionnels et d'études et mini stages, etc.

32. Voir <https://www.destination-metier.fr/articles/la-fabrique-des-competences>

LES ENJEUX TRANSVERSES DU CPRDFOP – SRFSS POUR RÉPONDRE AUX ENGAGEMENTS RÉGIONAUX

Les travaux de diagnostic et la large concertation menée auprès des acteurs régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation, ont mis en exergue des enjeux transverses qui doivent irriguer tous les engagements thématiques ; ils doivent être considérés systématiquement pour tous les acteurs de l'écosystème EFOP lors des actions mises en œuvre dans le cadre du CPRDFOP-SRFSS. Ils constituent en cela des principes directeurs.

Contrairement aux engagements thématiques, il n'est pas forcément simple d'associer des actions précises à ces enjeux transverses. Pour autant, il est prévu un temps de rencontre pour faire un état d'avancement des actions conduites afin de comprendre et d'analyser leur mise en œuvre car ils constituent des éléments clés de réussite de la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelles.

Enjeu transverse 1 : Un renouvellement des offres et des principes d'intervention via le déploiement d'approches innovantes et d'expérimentation

Les évolutions importantes du contexte économique, social et environnemental que nous avons connues récemment et qui vont sans doute encore s'illustrer dans le futur, ont fortement impacté les organisations de travail et la relation au travail. En corollaire et conséquence, on constate une accélération de l'évolution des métiers et l'apparition de nouveaux.

Toutes ces évolutions doivent être bien appréhendées par les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, et les inciter à s'interroger sur leurs pratiques et la manière dont ils déploient leurs offres d'accompagnement auprès de leurs publics cibles pour répondre à de nouveaux besoins et enjeux.

A ce titre, il convient d'inscrire l'innovation et l'expérimentation comme un principe directeur pour repenser les modalités et offres d'accompagnement des personnes. Il y a, par ailleurs, un enjeu à organiser entre les acteurs de l'EFOP, les retours de bonnes pratiques, le partage et la diffusion d'expériences au titre d'approches innovantes et/ou expérimentales qui auraient démontré toute leur pertinence et efficacité au traitement d'une problématique et/ou sur un nouveau mode opératoire.

Au-delà de démarches individuelles engagées en matière d'innovation et d'expérimentation pour les différents acteurs normands de l'EFOP, une approche type Lab (approche permettant de faire remonter les initiatives, filières, territoires avec une focale inter et infra régionale et extrarégionale) pourrait être déployée pour faciliter l'émergence d'innovation et d'expérimentation, organiser les partages de bonnes pratiques en la matière et favoriser les partenariats public-privé pour soutenir les initiatives locales.

S'agissant du déploiement d'approches innovantes et d'expérimentations, il conviendra d'y adosser une démarche d'évaluation et de retour d'expérience afin d'en tirer le meilleur parti, que celles-ci soient des réussites ou des échecs. Le cas échéant, l'exploration des conditions du passage à l'échelle devra être anticipée. La plateforme la Place portée par le Carif-oref de Normandie a pour mission de déployer et d'animer des communautés régionales liées au Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC). Par ailleurs, l'innovation et les expérimentations devront être développées en y associant très fortement les usagers dans des logiques de co-construction et d'approches d'innovation par les usagers.



Enjeu transverse 2 : La prise en compte systématique des transitions écologiques, numériques, technologiques & scientifiques et sociales & sociétales dans le déploiement des actions et des accompagnements

Les transitions observées et attendues sur les plans démographiques, économiques, technologiques et environnementaux impactent fortement l'évolution de l'offre et de la demande en matière d'emploi, et ont des incidences sur les besoins en matière de formation, d'orientation et d'accompagnement dans et vers l'emploi.

Aussi, il est indispensable que ces transitions soient prises en compte de manière systématique dans le déploiement des actions et des accompagnements des acteurs normands de l'EFOP. Il s'agit de continuer à organiser et développer une offre de formation aux métiers de la transition énergétique, de préparer et former les formateurs aux évolutions à venir, au travers notamment du plan de professionnalisation porté par le Carif-oref de Normandie et co-financé par l'Etat et la Région. Mais il s'agit aussi de renforcer dans l'ensemble de l'offre de formation la réponse à ces enjeux, avec par exemple l'intégration de modules de sensibilisation à la transition énergétique sur des formations d'opérateurs industriels, la sensibilisation à la digitalisation et aux usages numériques pour les métiers du tourisme.

Les enjeux étant si importants et les évolutions tellement profondes sur le marché de l'emploi et les compétences que cela nécessite une mobilisation massive de tous les acteurs et de l'écosystème EFOP pour appréhender, comprendre, diffuser, intégrer ces mutations dans les accompagnements et les dispositifs de la formation et de l'orientation professionnelle.

Enjeu transverse 3 : L'adaptation des solutions mises en œuvre au regard des contextes locaux et spécifiques : territorialisation des actions et des accompagnements

La dimension de la territorialisation a été exprimée à de nombreuses reprises par les partenaires sociaux, le CESER de Normandie et les acteurs normands de l'EFOP lors des phases de concertation, faisant apparaître des problématiques spécifiques (mobilité, logement, histoire, démographie, etc.) ou des opportunités (dynamisme de l'emploi, etc.).

Le CRPDFOP – SRFSS doit être déployé en tenant compte des particularités et des spécificités des territoires après concertation entre les différents acteurs intervenants localement. En effet, la structure économique, territoriale et sociale est assez différente d'un territoire normand à l'autre, d'un bassin d'emploi à l'autre.

A ce titre, les Comités d'Animation Territoriale Emploi-Formation (CATEF) et la coordination territoriale en lien avec l'Académie dans le domaine de l'orientation et de l'information métiers répondent à ces enjeux de proximité et de territorialisation des actions et accompagnements. Ils doivent être renforcés dans le cadre de ce nouveau CPRDFOP – SRFSS pour élargir les partenaires impliqués et permettre d'être une réponse de proximité à la mise en œuvre des différents engagements du CPRDFOP – SRFSS.



Enjeu transverse 4 : Le renforcement de la coordination des acteurs au service de la performance, de la lisibilité et visibilité, de la pérennité de l'offre en région en matière de formation et d'orientation et de l'emploi

La Normandie est riche d'un tissu d'acteurs et de structures publiques et privées œuvrant quotidiennement au service de la population en matière d'orientation, de formation et d'emploi. Mais force est de constater que cette richesse de l'écosystème peut présenter une difficulté pour les publics, les employeurs et les acteurs de l'écosystème orientation, formation, emploi, eux-mêmes pour bien comprendre le qui fait quoi.

Les transitions à l'œuvre, l'évolution des métiers, la tension sur certains métiers, les difficultés d'attractivité, etc., nécessitent des réponses qui sont souvent une combinaison de solutions et d'offres proposées par différents acteurs. L'opérationnalisation et la territorialisation sont donc indissociables.

Aussi la bonne coordination des acteurs est indispensable pour adresser des offres pertinentes et efficaces. Dans le cadre de ce CPRDFOP – SRFSS, une attention particulière devra être portée sur cette articulation et coordination entre les acteurs, afin de renforcer la visibilité et l'accessibilité des offres aux publics. Il s'agira d'organiser les interventions à l'échelle régionale mais également locale. Là encore les CATEF et la coordination territoriale en lien avec l'Académie dans le domaine de l'orientation et de l'information métiers constituent des relais de proximité pour organiser la coordination des acteurs.

Par ailleurs, il conviendra de rationaliser les supports de communication et d'information pour faciliter la traçabilité et permettre une meilleure visibilité de l'offre régionale et des structures pilotes associées, en fonction des publics cibles (exemples : création d'annuaires des acteurs, cartographie des dispositifs et des formations).



LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

La réponse aux enjeux régionaux en matière de formation, d'orientation et d'emploi passera par une bonne exécution de la stratégie portée par le CPRDFOP – SRFSS. Aussi, les modalités de gouvernance, les principes d'animation et de pilotage sont clés pour garantir une mise en œuvre optimale de la stratégie.

Une gouvernance au service de l'agilité et de l'adaptabilité du CPRDFOP – SRFSS

Les événements des dernières années (crise sanitaire, guerre en Ukraine, accélération des effets du changement climatique, crise sociale, etc.) ont mis en exergue l'importance d'une grande agilité et une capacité d'adaptation rapide des politiques publiques pour répondre aux changements de contexte et aux effets induits. Cela n'échappe pas aux politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Le CPRDFOP – SRFSS doit vivre dans le temps et être en capacité d'être réinterrogé régulièrement, pour intégrer les évolutions de contexte et de besoins.

Aussi, à l'instar de ce qui a été engagé lors de la concertation relative à l'élaboration du présent cadre stratégique, il est proposé de réunir annuellement, lors d'un séminaire régional, l'ensemble des acteurs normands concernés par le CPRDFOP – SRFSS pour partager les évolutions du contexte et des besoins, de manière à échanger et concerter sur les besoins d'adaptation et/ou de révision du cadre stratégique.

Ce séminaire permettra également de mettre en lumière de bonnes pratiques, des expérimentations et d'assurer leurs diffusions. Il s'agira également de travailler sur les modes d'intervention globalement, et de partager une vision commune de l'emploi–formation–orientation professionnelles relatifs à la Normandie.

Il semble également important dans ce cadre d'y intégrer l'expression des bénéficiaires et usagers (employeurs, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, parents, etc.).

Pour ce qui est du CPRDFOP, le CREFOP est l'instance régionale qui assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formations professionnelles et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. Il est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, d'analyse des données, d'élaboration de propositions, de suivi et d'évaluation de ces politiques. Il pourra s'appuyer sur le CESER de Normandie qui s'est engagé à contribuer à l'évaluation du présent CPRDFOP³³.



Au titre du SRFSS, il est également proposé de mettre en place une instance plurielle réunissant les représentants de la Région Normandie, de l'Etat (DREETS et ARS), des instituts de formations, des branches professionnelles, des OPCO, des représentants de la fonction publique territoriale. Il s'agit d'assurer la remontée des besoins en compétences, la mise en œuvre et le suivi du schéma, et d'échanger sur l'évolution de la carte des formations. Au vu du nombre important d'acteurs, l'identification de représentants des instituts de formation permettrait de construire un espace de travail efficace.

Par ailleurs, il convient en parallèle, de disposer d'instances de concertation, de dialogue et d'animation en local, regroupant la diversité des acteurs œuvrant en proximité. A ce titre, les Comités d'Animation Territoriale Emploi–Formation (CATEF) composés d'un binôme Etat – Région, et les animations du SPRO et du Réseau de Proximité répondent à ces objectifs et doivent être renforcés dans le cadre de ce nouveau CPRDFOP – SRFSS pour élargir les partenaires impliqués et permettre d'être une réponse de proximité à la mise en œuvre du CPRDFOP – SRFSS.

³³. Contribution à l'élaboration du CPRDFOP 2023–2028 et à sa mise en œuvre : CPRDFOP avis 1_0.pdf (normandie.fr)

L'animation et l'évaluation pour alimenter le pilotage du CPRDFOP – SRFSS

En s'appuyant sur le CREFOP, le dispositif d'animation et d'évaluation est coconstruit pour répondre aux objectifs suivants :

- Rendre compte en continu des réalisations, des résultats puis des impacts de la mise en œuvre du CPRDFOP – SRFSS à un niveau global mais aussi au regard des différents engagements ;
- Veiller à l'expression et la convergence des visions des différentes parties prenantes ;
- Disposer d'éléments pour interroger chemin faisant la pertinence du cadre stratégique d'intervention, de ses déclinaisons opérationnelles, et d'identifier des axes d'amélioration ;
- Disposer d'éléments de communication et de valorisation (Elus régionaux, CREFOP, Services de l'Etat, acteurs de l'écosystème EFOP, etc.).

Le dispositif d'évaluation ancré dans le quadripartisme sera mis en place de façon à impliquer l'ensemble de l'écosystème, croiser les regards et les expertises. La méthodologie d'évaluation sera construite au sein du CREFOP, avec l'appui du CESER de Normandie, le cas échéant.

Il sera confié au CREFOP l'identification des indicateurs d'évaluation et la cartographie des acteurs associés.

Il appartient à chaque chef de file, porteur de projet ou responsable d'actions d'identifier des indicateurs pertinents au regard des engagements et des enjeux transverses identifiés ci-dessus.

Il lui appartient également d'identifier les partenaires à associer spécifiquement aux sujets ou actions qu'il coordonne, porte ou met en œuvre.

ANNEXES

1. Description synthétique de l'écosystème EFOP

La réponse aux enjeux régionaux en matière de formation, d'orientation et d'emploi passera par une bonne exécution de la stratégie portée par le CPRDFOP – SRFSS.

Une attention particulière est apportée à construire une synergie avec l'ensemble des partenaires qui portent des expertises particulières.

Il appartient au chef de file d'identifier les partenaires à associer spécifiquement aux sujets ou actions qu'il coordonne, porte ou met en œuvre.

De façon non exhaustive, nous pouvons citer les acteurs suivants :



Gouvernance

- Etat : préfet (SGAR), DREETS, DDETS, Agence Régionale de Santé (ARS)
- Collectivités : Région Normandie, Départements, EPCI, Communes
- CREFOP

AU SERVICE DES NORMANDS

Apprenants :

- Elèves et étudiants du sanitaire et social
- Étudiants
- Publics scolaires (élèves et étudiants de lycée, etc.)
- Jeunes relevant de l'obligation de formation et ceux en situation de décrochage
- Salariés
- Stagiaires et actifs occupés (toutes voies de formation confondues)

Parents :

- Représentants légaux
- Familles
- Fédérations de parents

Professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi

- Chefs d'établissements
- Enseignants, Formateurs, Conseillers en évolution professionnelle
- Etc.

Personnes en recherche d'emploi ou adultes en reconversion ou mobilité professionnelle

- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA)
- Demandeurs d'emploi
- Personnes à besoins particuliers : détenus, les plus éloignées de l'emploi, en situation de handicap, personnes étrangères, en fin de deuxième partie de carrière, gens du voyage, etc.

Salariés

Les salariés considérés sont ceux en lien avec les actions décrites et les compétences des acteurs cités. Il s'agit notamment des salariés du sanitaire et social, des apprenants en alternance, des tuteurs et maîtres de stage, des ambassadeurs métiers, etc.

Structures employeuses

La dénomination "structures employeuses" regroupe toutes les structures qui emploient du personnel quelque soient leurs statuts juridiques, leurs domaines d'activités, leurs tailles, appartenance à telle ou telle branches, filières, réseaux, etc. (entreprises, collectivités, associations, coopératives, structures d'insertion etc.). Parfois le terme "entreprises" est utilisé comme synonyme des "structures employeuses" pour faciliter la lecture du document.

Prospective

- Acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi
- Carif-oref de Normandie
- CESER de Normandie
- Collectivités territoriales
- Employeurs et leurs représentants ou leurs groupements
- Opérateurs de l'emploi, de la formation et de la reconversion
- Partenaires sociaux
- Experts (AFPA Mission Nationale de Service Public, INSEE, CEREQ, etc.), etc.

JE M'ORIENTE ET JE M'INFORME SUR LES MÉTIERS

Agence régionale de l'orientation et des métiers

Autorités académiques (DRAIO – CIO / ONISEP – DRAFPIC – DRESRI)

- DRAAF
- DIRM MEMN
- DRAJES

Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Autres opérateurs de l'orientation

JE ME FORME

Établissement scolaire d'enseignement secondaire (EPLE)

- Enseignement public et privé
- Enseignement agricole et notamment les Maisons Familiales et Rurales (MFR)
- Enseignement maritime

Enseignement supérieur

- Écoles de l'enseignement supérieur
- Universités

Acteurs de la formation professionnelle

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- Ecole de la deuxième chance
- Ecoles de production
- Carif-oref Normandie
- Instituts de formation du sanitaire et social
- Organismes de formation
- Structures de formation (hors EPLE), etc.

JE ME PROFESSIONNALISE

Employeurs et leurs représentants ou leurs groupements

- Branches professionnelles
- Clubs d'entreprises
- Entreprises adaptées et acteurs du handicap
- Fédérations d'employeurs
- Filières professionnelles
- Opérateurs de compétences
- Partenaires sociaux
- Structures employeuses (privées, publiques, associatives)
- Travail temporaire
- Etc.

Opérateurs de l'emploi, de la formation et de la reconversion

- Cap Emploi
- Pôle Emploi (ex.)
- Mission Locale
- Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- Transitions Professionnelles Normandie
- Cellules de reclassement
- Conseillers en évolution professionnelle

Autres partenaires et cadres d'actions :

- Action Logement Normandie
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)
- Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- Associations « porteuses de solutions » (mobilités solidaires, numériques, etc.)
- Associations lutte contre la pauvreté
- Acteurs du handicap : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEPHIP)
- Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE)
- Maisons de l'emploi
- Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)
- Réseaux consulaires : Chambre des métiers et de l'artisanat, Chambre de commerce et d'industrie, Chambre de l'économie Sociale et Solidaire, Chambre d'Agriculture
- Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) : IAE, etc.
- Entreprises adaptées (EA)
- Syndicats salariés et patronaux
- Etc.

2. Glossaire et légende

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

Compte-tenu des enjeux convergents en matière de développement et d'attractivité des formations et des métiers, de prospective, la Région Normandie a fait le choix d'un document unique regroupant le CPRDFOP et le SRFSS.

Les éléments particulièrement importants se rapportant au SRFSS sont indiqués par le pictogramme suivant :



Comité d'Animation Territorial Emploi Formation (CATEF)

Le CATEF est un principe d'animation territoriale Emploi & Formation, piloté par l'Etat et la Région Normandie, à la maille des territoires, comme un outil du présent CPRDFOP-SRFSS.

Chef de file

Au regard de la complexité de l'écosystème, de la multiplicité des acteurs, et des potentiels co-financements, le terme chef de file sera interprété en considérant les compétences juridiques des acteurs et les spécificités de la thématique ou de l'action considérée.

Il s'agit de coordonner, de participer aux processus de concertation, d'impulser, de piloter, d'organiser les modalités de l'action commune... dans le respect du quadripartisme, en lien avec le CREFOP et selon les principes de gouvernance décrits ci-dessus. Ce rôle est distinct de tout rôle de décision.

EFOP : Emploi, Formation et Orientation Professionnelles

La Formation professionnelle est envisagée dans toutes ses voies (initiale, continue, etc.), modalités (présentiel, à distance, etc.), dispositifs (Préparation opérationnelle à l'emploi collective, Action de Formation Préalable au Recrutement, Action de Situation en Situation de Travail, etc.) et acteurs (publics, privés).

Structures employeuses ou Entreprises

L'ensemble des employeurs privés ou publics, quel que soit leurs statuts juridiques seront désignés par le vocable "structures employeuses" ou "entreprises".

Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

L'article 22 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale consacre l'existence d'un Service public régional de l'orientation (SPRO) et confie la coordination des actions des organismes participant au Service public régional de l'orientation à la Région, « sans substitution aux réseaux d'appartenance de chacun de ces organismes ». Le service public régional de l'orientation est un service global qui s'appuie sur une collaboration étroite entre l'Etat et la Région, basée sur les compétences respectives de chacun. Une convention, conclue entre l'Etat et la Région, détermine les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives.

Le SPRO évolue avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit notamment une extension des missions des Régions en matière d'orientation.

3. Quelles sont les obligations en matière de formation professionnelle qui pèsent sur l'employeur ?

Source : La formation professionnelle : principes généraux – Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion (travail-emploi.gouv.fr)

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :

- Tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.
- À la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues.
- Lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée, etc.).
- Si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

4. Pages des sources de données utilisées

Insee

« L'essentiel sur... la Normandie », 2020 :
L'essentiel sur... la Normandie | Insee

« Le vieillissement démographique en Normandie à l'horizon 2050 : une forte poussée des populations dépendantes à partir de 2030 », 2018 :

Le vieillissement démographique en Normandie à l'horizon 2050 : une forte poussée des populations dépendantes à partir de 2030 – Insee Flash Normandie – 65

« La population normande diminue en 2021 pour la sixième année consécutive », 2022 :

La population normande diminue en 2021 pour la sixième année consécutive – Insee Analyses Normandie – 106

« Le taux de chômage baisse dans toutes les zones d'emploi normandes au 3^{ème} trimestre 2022 », Janvier 2023 :

Le taux de chômage baisse dans toutes les zones d'emploi normandes au 3^{ème} trimestre 2022 – Insee Flash Normandie – 128

Insee Normandie, « La Normandie en chiffres Edition 2022 » :

Insee Normandie | Insee

« Bilan économique 2020 – Normandie », 2021 :

Bilan économique 2020 – Normandie – Insee Conjoncture Normandie – 27

DARES

« Normandie : quelles difficultés de recrutement d'ici à 2030 ? », Janvier 2023 :

Normandie : quelles difficultés de recrutement d'ici à 2030 ? | DARES (travail-emploi.gouv.fr)

« Métiers 2030 : Quelles perspectives de recrutement en région ? », Janvier 2023 :

Les métiers en 2030 quelles perspectives de recrutement en région – Le rapport.pdf (travail-emploi.gouv.fr)

Sources diverses

Projet de mandat du vice-président de la Région Normandie

Site Internet parlonsrh.com (sur la base des données BMO Pôle Emploi d'avril 2022) « Besoins en main d'œuvre en 2022 : les recrutements augmentent, la pénurie de compétences aussi », 2022 :

Les recrutements augmentent, la pénurie de compétences aussi (parlonsrh.com)

Enquête BMO, Pôle Emploi Normandie, 2022 :

ENQUETE « BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE (BMO) » Les intentions d'embauche continuent de progresser en Normandie en 2022 – Pôle emploi | pole-emploi.org

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?-fa=28&fb=14&lc=0&pp=2019&ss=1>

<https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/defm?fb=1&-fi=28&ss=1#>

« Bac -3 Bac +3 : Quel déroulement du continuum en Normandie ? », CESER de Normandie, Mars 2023 :
Bac 3 Bac +3 Vweb (calameo.com)

SRFSS Normandie 2018-2022, données de 2013 :
Region_SRFSS_2018-2022.pdf (normandie.fr)

Focus Métiers Carif-oref de Normandie, « La silver économie en Normandie », Décembre 2019 :
doc_num.php (profilinfo.fr)

Étude "Sanitaire et social en Normandie : des besoins à anticiper" réalisée en 2023 par le Carif-oref de Normandie, qui vise à identifier les besoins en emploi et à disposer d'une photographie complète de l'appareil de formation en région.

Sources infographie Région Normandie 20222

- Insee, estimation au 1er janvier 2023 – Centre info – juin 2023.
- Recensement INSEE, 2019.
- Data emploi – Pôle emploi fin 2022.
- Enquête SIFA au 31/12/2022, Ministère Education nationale – DEPP
- Région Normandie (Chiffres clés de la formation professionnelle 2022 – DFTLV Région Normandie ; Service Apprentissage et Alternance, DPCT).
- Destination Métier au 05 septembre 2023.

