

**Le Contrat de Plan Régional de  
Développement des Formations et de  
l'Orientation Professionnelles 2017-2022**

# SOMMAIRE

## Préambule

p 3

### **Axe 1 : Répondre aux besoins de qualification générés par les mutations économiques et la montée des secteurs émergents**

<b>1. Répondre aux besoins en compétences des territoires</b>	<b>p 5</b>
1.1 Mettre en valeur les spécificités des territoires normands	p 5
1.2 Organiser une présence régionale sur le territoire et une coordination des acteurs : Etat, Région, Pôle emploi...	p 5
<b>2. Anticiper les besoins et les mutations économiques</b>	<b>p 6</b>
2.1 Valoriser les secteurs professionnels de Normandie	p 6
- Développer les relations avec les branches professionnelles	p 6
- Tenir compte des stratégies régionales	p 7
- Tenir compte de l'évolution de l'agriculture	p 7
2.2 Le numérique comme outil de développement des entreprises et de l'évolution des activités humaines	p 7
- Identifier les nouveaux métiers du numérique et de ses infrastructures	p 7
- Répondre aux besoins d'adaptation de tous les métiers impactés par la transformation numérique	p 7
2.3 Accompagner la diversification énergétique	p 8
2.4 Une spécificité normande d'avenir : la silver économie	p 9
<b>3. Accompagner la création d'activités et le développement des entreprises</b>	<b>p 9</b>
3.1 Encourager l'entrepreneuriat	p 9
3.2 Former pour faciliter la reprise des entreprises	p 9

### **Axe 2 : Favoriser l'insertion professionnelle par le développement des compétences et des qualifications de tous**

<b>1. Garantir l'accès à la formation pour tous</b>	<b>p 11</b>
1.1 Optimiser l'offre de formation initiale : l'évolution de la carte des formations professionnelles	p 11
1.2 Promouvoir l'apprentissage, voie d'excellence	p 12
1.3 Former tout au long de la vie	p 14
1.4 Le schéma des formations sanitaires et sociales	p 15
1.5 Les formations préparatoires à l'entrée des écoles supérieures de la création artistique dans le domaine du spectacle vivant	p 16
1.6 Permettre et faciliter une flexibilité des parcours	p 16
1.7 Répondre aux besoins des publics spécifiques	p 16
<b>2. Expérimenter de nouvelles approches de formation</b>	<b>p 17</b>
2.1 Le numérique : une évolution pour l'ensemble du champ de la formation	p 17
2.2 Accompagner les jeunes dans un monde évolutif : le lycée du futur	p 18
2.3 Reconnaître, valoriser les compétences et leur transférabilité	p 19
<b>3. Encourager et faciliter la mobilité sous toutes ses formes</b>	<b>p 19</b>
3.1 Favoriser les conditions de la mobilité : transport, hébergement.	p 19
3.2 Préparer à la mobilité internationale : les compétences linguistiques	p 20
<b>4. Garantir la qualité des formations</b>	<b>p 20</b>

## **Axe 3 : Construire une orientation facilitée tout au long de la vie**

- 1. Coordination territoriale et pilotage de l’Orientation en Normandie (Service Public Régional de l’Orientation et le Conseil en Evolution Professionnelle) :** **p 22**
- 2. Constituer une offre de service globale pour tous les publics** **p 23**
  - 2.1 Fluidifier les parcours des différents publics et assurer une continuité de service p 23
  - 2.2 Inscrire l’organisation des manifestations dans une dynamique partenariale globale p 23
  - 2.3 Renforcer l’information : un numéro vert accessible à tous p 23
- 3. Développer une culture commune entre acteurs de l’Orientation en Normandie** **p 23**
  - 3.1 Répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs p 24
  - 3.2 Constituer un réseau de personnes ressources au sein de l’Orientation en Normandie p 24
- 4. Favoriser l’accès et la réussite à la Validation des Acquis de l’Expérience** **p 24**
  - 4.1 Promouvoir l’information et le conseil en VAE p 24
  - 4.2 Organiser une coordination régionale p 24
  - 4.3 Développer la VAE dans les politiques des ressources humaines des entreprises p 25
- 5. Renforcer les dispositifs de persévérance scolaire et de retour en formation** **p 25**
  - 5.1 Mailler le territoire normand de solutions : de qualification, de retour en formation... p 25
  - 5.2 Renforcer les coopérations entre les Plateformes de Suivi et d’Appui aux Décrocheurs et les acteurs de l’Orientation en Normandie p 25
  - 5.3 Capter les publics les plus éloignés en mobilisant les travailleurs sociaux p 26
- 6. Engager la démarche d’évaluation du service rendu au public** **p 26**

## **Axe 4 : Organiser une gouvernance partagée**

- 1. Adopter une méthodologie de mise en œuvre et d’évaluation du CPRDFOP** **p 27**
  - 1.1 Le suivi de la mise en œuvre du CPRDFOP p 27
  - 1.2 L’évaluation du CPRDFOP p 27
  - 1.3 S’appuyer sur l’expertise et les études du CARIF-OREF p 28
- 2. LE CREFOP, expression de la gouvernance quadripartite** **p 28**

---

### **LES FICHES ACTIONS**

- Fiche 1 : Définir un cadre d’évolution de la carte des formations initiales professionnelles p 31
- Fiche 2 : L’apprentissage voie d’excellence p 33
- Fiche 3 : Le schéma des formations sanitaires et sociales p 34
- Fiche 4 : Les campus des métiers et des qualifications p 35
- Fiche 5 : Le schéma de développement de l’orientation en Normandie p 36
- Fiche 6 : Evaluer le CPRDFOP p 37

## Préambule

Comme le stipule l'article L214-12 du Code de l'éducation, « La région définit en lien avec l'Etat et met en œuvre le service public régional de l'orientation tout au long de la vie professionnelle dans le cadre fixé à l'article L. 6111-3 du code du travail. Elle est chargée de la politique régionale d'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle conformément aux articles L. 6121-1 à L. 6121-7 du même code.

Elle élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles. »

Et l'article 214-13 précise, dans son premier alinéa :

« Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 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».

Permettre à tous les Normands une insertion professionnelle réussie, telle est l'ambition du CPRDFOP 2017/2022.

Forte d'un territoire riche et diversifié, la Normandie doit fédérer l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation pour anticiper et répondre aux besoins économiques de notre région.

Dans un environnement national et international fluctuant, la Normandie a de vrais atouts à valoriser : un territoire terre et mer, une région énergétique (1ère région de France), des filières performantes : filière équine, aéronautique, agroalimentaire, santé...

Pour autant, les défis à relever sont nombreux : la transformation numérique modifie l'organisation des acteurs économiques, impacte de nombreux métiers et offre de nouveaux outils à l'appui de la pédagogie et de la communication.

L'équilibre et l'équité des territoires est un autre défi.

Le diagnostic établi par le CARIF-OREF met en exergue les spécificités du territoire normand et de sa population :

- la Normandie représente 5% de la population française avec une densité au km<sup>2</sup> supérieure au niveau national,
- 35% de la population régionale est concentrée dans les trois grandes agglomérations que sont Caen, Le Havre et Rouen,
- les taux de croissance de la population les plus représentatifs se situent dans l'Eure et le Calvados,
- le solde naturel de la population est positif mais le solde migratoire est légèrement négatif,
- on constate une élévation du niveau de formation de la population entre 2007 et 2012,
- le taux de scolarisation des 18-24 ans, c'est-à-dire de ceux qui poursuivent leur scolarité vers les études supérieures, reste inférieur à la moyenne nationale,
- le taux de chômage est globalement supérieur à la moyenne nationale, plus particulièrement pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée.

Au-delà de ces spécificités, un paradoxe est à souligner : il existe des difficultés de recrutement alors qu'une partie de la population est à la recherche d'un emploi.

Tout l'enjeu de notre région riche en patrimoines divers, en innovation, et en entreprises dynamiques, est de rapprocher ce monde économique performant avec l'ensemble de sa population, tout en ayant le souci de préserver la spécificité et le juste équilibre entre les territoires.

C'est le sens de ce contrat que d'œuvrer à l'épanouissement professionnel de tous les Normands, homme ou femme ; apprenant, demandeur d'emploi, salarié, indépendant ou chef d'entreprise ; jeune, adulte ou sénior ; citadin ou rural.

Ecouter, valoriser, accompagner, encourager, anticiper, expérimenter, former, orienter : tels sont les objectifs partagés par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux auprès de l'ensemble de ces publics.

## **Axe 1 : Répondre aux besoins de qualification générés par les mutations économiques et la montée des secteurs émergents**

---

Comme rappelé dans le Schéma Régional de Développement Economique des *Entreprises*, pour l'Innovation et l'Internationalisation (**SRDEII**), la Normandie a un tissu économique dense et diversifié.

Toutefois la réalité des territoires est contrastée tant en termes de population qu'en termes économiques. Les études du CARIF-OREF normand font apparaître les caractéristiques des territoires, leurs forces ou parfois leurs faiblesses et il est essentiel d'en tenir compte. Le contexte économique impacte directement les métiers, ce qui nécessite une constante réactivité quant à la qualification des actifs publics.

C'est pourquoi il est fondamental d'être à l'écoute des acteurs de l'économie en répondant à leurs besoins en compétences, en les accompagnant dans la définition de ces besoins, en anticipant l'impact des évolutions, en premier lieu le numérique, et en valorisant l'entrepreneuriat et la reprise d'entreprise.

### **1. Répondre aux besoins en compétences des territoires**

L'attractivité des territoires joue un rôle majeur dans l'implantation et le développement des entreprises. Il est donc fondamental de bien connaître ces territoires pour mieux répondre à leurs besoins.

Pour cela, il est nécessaire de :

#### **1.1 Mettre en valeur les spécificités des territoires normands**

Si globalement les services représentent 60% des emplois normands, certains territoires sont plus industrialisés et d'autres sont davantage représentatifs dans le secteur de l'agriculture. Ces territoires se différencient également par leur taux de croissance, leur densité de population, leur taux de scolarisation, le niveau de qualification de leur population active...

**Il faudra donc tenir compte de ces caractéristiques, liées aux besoins des acteurs, pour choisir l'implantation des formations**, leur localisation ayant un impact sur le développement territorial. Qualifier les habitants, en attirer de nouveaux participant en effet à la valorisation de ces territoires.

#### **1.2 Organiser une présence régionale sur le territoire et une coordination des acteurs : Etat, Région, Pôle emploi...**

La Région est chef de file en matière économique et à ce titre elle a adopté le **SRDEII**. Elle est chargée de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle définit en lien avec l'Etat et met en œuvre l'Orientation en Normandie (Service Public Régional de l'Orientation et Conseil en Evolution Professionnelle). C'est donc très logiquement que la Région souhaite s'impliquer pleinement dans le domaine de l'emploi. Cette implication sur les territoires se fera aux côtés de l'Etat dans un partage d'objectifs stratégiques.

Les périmètres d'intervention de la Région et de l'Etat étant complémentaires, il est indispensable de coordonner leurs actions respectives afin d'optimiser les conditions d'un dialogue constructif auprès des acteurs et partenaires des territoires. Cette complémentarité se traduira pour l'orientation des publics scolaires par une convention avec les Rectorats.

#### Gouvernance

L'Etat met en œuvre sa Stratégie régionale pour l'emploi en s'appuyant sur le Service Public de l'Emploi Régional (SPER) et sa déclinaison départementale (SPED). La Région est invitée à participer à ces instances. Les sous-préfets animent sur chacun des 17 arrondissements, le service de proximité

de l'emploi (SPEP), instance opérationnelle de la politique Emploi de l'Etat. Les animateurs emploi formation de la région sont conviés à ces instances.

La Région met en œuvre ses compétences en matière d'orientation et de formation professionnelles à partir du même zonage territorial. Elle organise des conférences territoriales dont l'objectif est de collecter les besoins en compétences des entreprises pour faire évoluer la carte des formations sur les trois voies : formation initiale sous statut scolaire, formation initiale par apprentissage et formation continue des demandeurs d'emploi. Le sous-Préfet de l'arrondissement est invité. Sur chaque territoire, à la suite de ces conférences, les animateurs emploi formation pilotent tout au long de l'année une animation des compétences régionales en matière d'orientation et de formation professionnelles. Ils mettent en place des actions concrètes en associant les chargés de développement de l'emploi et des territoires, les partenaires des territoires : collectivités territoriales, Chambres consulaires, Missions Locales, Pôle emploi, réseaux d'entreprises, lycées, CFA etc....

**Une coordination entre les services de l'Etat et de la Région est la garantie d'une politique emploi/formation/orientation professionnelles efficace.** Les partenaires sociaux seront associés afin de décliner concrètement la gouvernance quadripartite sur chaque territoire.

L'expérience réussie de l'animation du Plan 500 000 en est une bonne illustration. Il est proposé en parallèle de poursuivre selon les mêmes modalités l'animation du plan 500 000 jusqu'à sa fin de réalisation et à son évaluation.

## **2. Anticiper les besoins et les mutations économiques**

Parallèlement au travail de terrain mené par les acteurs institutionnels, le Contrat de Plan doit s'inscrire dans une vision à moyen terme de l'économie normande, requérant un travail de prospective avec les représentants des secteurs professionnels, en tenant compte de la mise à jour régulière des référentiels de formation.

### **2.1 Valoriser les secteurs professionnels de Normandie**

#### **- Développer les relations avec les branches professionnelles**

Les branches professionnelles sont des interlocuteurs complémentaires dans le cadre de la remontée des besoins effectuée à partir des territoires. L'approche de ces branches professionnelles s'effectuera, le cas échéant, dans le cadre des contrats d'objectifs conclus avec leurs représentants.

La finalité de ces contrats est de participer à la détermination à moyen terme des besoins de formations professionnelles à travers les différentes voies de formation (initiale sous statut scolaire ou initiale par la voie de l'apprentissage ou formation continue).

Les objectifs sont :

- ▶ d'instaurer un dialogue constant entre la profession et les acteurs institutionnels que sont la Région, l'Etat (DIRECCTE, SGAR, Autorités Académiques) et Pôle emploi,
- ▶ de concevoir des actions permettant la promotion des métiers représentés,
- ▶ de compléter les études prospectives sur les métiers en transformation ou en émergence.

Déjà présents en ex Haute-Normandie et prenant la forme de chartes qualité en ex Basse-Normandie, ces contrats sont à renouveler et doivent être étendus de manière à couvrir un maximum de secteurs professionnels. Les branches professionnelles qui s'inscriront dans ce partenariat pourront faire l'objet de regroupements, comme c'est déjà le cas pour l'industrie.

En effet, si de nombreuses entreprises sont regroupées au sein d'une branche selon leur secteur d'activité, il reste la difficulté de travailler sur des activités transversales à l'ensemble des secteurs (ex : les métiers du commerce ou encore de la comptabilité, du secrétariat...).

Certains domaines professionnels sont regroupés en filières (automobile, aéronautique); **l'articulation entre les contrats d'objectifs et les filières** permettra une exhaustivité de l'approche des métiers.

- **Tenir compte des stratégies régionales**

Au-delà des filières traditionnelles développées par l'Agence de Développement de Normandie, la Région met en place des politiques sur des filières plus spécifiques, valorisant le savoir-faire normand comme les filières équine, nautique, de la forêt et du bois, ou développant des politiques sportives et culturelles.

L'emploi et la formation étant abordés sur l'ensemble de ces stratégies, **il est essentiel d'établir un lien avec ces politiques pour optimiser l'offre de formation et les actions d'orientation.**

- **Tenir compte de l'évolution de l'agriculture**

L'agriculture, qui a une place plus importante en Normandie que dans la moyenne nationale est en pleine évolution. La Région a engagé une nouvelle politique agricole qui a pour ambition de faire de l'agriculture normande une référence mondiale de qualité par ses produits, ses modes de production et l'organisation de ses producteurs.

En effet, la demande de circuits courts de consommation, la volonté de préserver la biodiversité, de renforcer l'image d'une Normandie, « terre de gourmets », et enfin l'énergie d'avenir que représente la méthanisation placent l'agriculture à la confluence de nombreux enjeux.

Au-delà de la formation initiale, et au regard de l'évolution des technologies, la formation continue des actifs est vitale pour ce secteur. Aussi faut-il **organiser des modules de formation dans les domaines suivants : management et organisation du travail, élaboration d'une stratégie d'entreprise.**

## **2.2 Le numérique comme outil de développement des entreprises et de l'évolution des activités humaines**

Comme indiqué dans le préambule, le numérique est une thématique transversale au CPRDFOP. La transformation numérique traverse l'ensemble de la société. Ses impacts sont nombreux dans tous les domaines et peuvent se décliner dans 4 grandes familles de métiers :

- ▶ Les métiers propres au numérique, que ce soit en matière d'infrastructure pour irriguer l'ensemble du territoire, ou pour ce qui concerne le développement d'applications ;
- ▶ Les nombreux métiers impactés par la numérisation ;
- ▶ Le renouvellement de l'approche pédagogique avec de nouvelles modalités de formation ;
- ▶ La communication : le numérique devenant aussi outil de médiation entre les différents acteurs.

Ces deux dernières approches seront développées dans l'axe 2.

- **Identifier les nouveaux métiers du numérique et de ses infrastructures**

En amont des nombreux usages du numérique, le déploiement de la fibre optique, condition indispensable d'une communication à très haut débit, génère de nouveaux métiers débouchant sur de nombreux emplois de niveaux différents : câbleurs-raccordeurs, techniciens, ingénieurs...

Par ailleurs, les métiers du numérique sont en constante évolution, ce qui requiert une réactivité et une adaptation continue des formations. **Au-delà des formations sur les métiers du numérique, et les modules numériques dans les formations des autres métiers, des formations courtes d'actualisation sont également à prévoir.**

- **Répondre aux besoins d'adaptation de tous les métiers impactés par la transformation numérique**



Dans les entreprises, la révolution numérique provoque un changement d'organisation, et nécessite un niveau de qualification plus élevé des salariés. C'est également une chance à saisir pour elles dans leur développement grâce au e-commerce et à leur présence à l'international. Le numérique est présent dans l'ensemble des secteurs professionnels et si son impact se mesure par de nouveaux métiers, il se mesure également par une évolution des métiers actuels. Dans les études récentes sur le sujet, il est estimé qu'environ 50% des métiers seront impactés à terme.

Aussi, un marché a été lancé par la Région pour mener une étude auprès d'entreprises du numérique et d'entreprises numérisées. Cette étude, réalisée avec l'appui de l'OPCA (FAFIEC), des branches professionnelles (métallurgie, chimie, transport et logistique, commerce et distribution) et des filières (Transport et logistique, agroalimentaire, habillement), a pour objectifs :

- ▶ d'identifier les conséquences de la numérisation de l'économie dans les organisations et les métiers,
- ▶ de repérer les activités professionnelles les plus exposées au processus de numérisation et les besoins en adaptation de compétences des activités impactées,
- ▶ de constituer un outil d'aide à la décision pour la Région Normandie et pour les professionnels de manière à conforter et à mieux intégrer les enjeux du numérique dans leurs politiques,
- ▶ de fournir une base de réflexion sur un plan d'actions pour accompagner la numérisation des entreprises,
- ▶ d'adapter la carte des formations en conséquence.

**La mise en place d'un observatoire prospectif de l'impact du numérique sur les métiers serait pertinente.**

L'étude « Activités innovantes et métiers émergents » commandée par le Comité PARitaire REgional de la Formation (COPAREF) au CARIF-OREF fait apparaître trois grands domaines d'innovation porteurs en Normandie : les énergies renouvelables, la santé, la revalorisation des circuits courts et l'agro-alimentaire. Même si les changements sont liés aux progrès technologiques, aux normes réglementaires, aux évolutions sociétales et démographiques, cette étude constate la prégnance du numérique dans les évolutions de ces secteurs. C'est notamment le cas pour la santé avec l'hôpital numérique, la télésanté...

### **2.3 Accompagner la diversification énergétique**

Première région énergétique de France par l'activité économique et l'emploi, la Normandie est parmi les territoires pionniers pour le développement des énergies marines renouvelables.

Forte de sa façade maritime, la Normandie possède de vrais atouts naturels pour développer les Energies Marines Renouvelables sur son territoire. De plus, ses infrastructures portuaires permettent l'accueil des activités liées à la production, à l'exploitation et à la maintenance des parcs éoliens en mer. Qu'il s'agisse de l'éolien en mer avec trois parcs ou de l'hydrolien avec un projet de ferme pilote hydrolienne, la Normandie peut revendiquer une place prépondérante au niveau français et européen.

La valorisation de la biomasse, énergie issue des déchets de diverses natures (industriels, ménagers, agricoles...), est également une ressource pour le territoire normand.

Par ailleurs, la région joue un rôle clé dans le nucléaire et l'hydrogène. Au-delà de la production d'énergie, le nucléaire investit aussi dans le domaine de la santé. Le déploiement de l'hydrogène, et plus spécialement le stockage de l'énergie, est en cours sur l'ensemble du territoire normand.

Cette diversification énergétique est créatrice d'emplois et requiert de nouvelles compétences spécifiques qui s'appuient sur différents domaines de formation (environnement, sécurité, travail en mer...). Il est donc nécessaire d'**adapter les formations existantes aux évolutions engendrées par cette diversification des énergies.**

## 2.4 Une spécificité normande d'avenir : la silver économie

Si l'influence du numérique et de la diversification énergétique sont à l'origine d'évolutions technologiques conséquentes, d'autres évolutions sociétales et démographiques sont en cours. Ainsi, les retraités et préretraités représentent 29,2% des Normands, contre 26,9% au niveau national. Outre le secteur des loisirs et du tourisme qui peuvent être développés pour une partie de cette population, le bien vieillir des normands requiert davantage de services à la personne, de nouvelles offres d'hébergement, de solutions numériques innovantes, de transports adaptés...

La Normandie constitue un territoire fertile au sein duquel sociétés innovantes et de services, centres de recherche, pôles de compétitivité et organismes de formation se fédèrent.

Première « Silver Région » de France, Silver Normandie assume un rôle clé dans le développement de cette filière. L'avancée en âge de la population soulève de nouveaux enjeux humains, économiques, sociétaux, autour desquels la silver économie s'affiche comme une filière d'avenir incontestée.

**S'inspirer des travaux du Normandy Living Lab (laboratoire testant les produits et services dédiés à la silver économie) permettra d'adapter l'offre de formation relative aux services offerts à cette population.** Cela concerne particulièrement : l'E-santé, l'agroalimentaire, les services à la personne, le tourisme, l'habitat, la mobilité... **De plus, le Schéma des formations sanitaires et sociales définira des actions à mettre en place pour favoriser le bien vieillir et adaptera le nombre de places ouvertes à la formation en fonction des besoins réels sur les territoires.**

### L'Économie Sociale et Solidaire

Forte de 11 000 établissements et faisant travailler un vivier de 117 000 salariés, l'Économie Sociale et Solidaire participe activement au développement économique de la Normandie. Composée d'associations, de coopératives et de mutuelles, l'ESS intervient dans des secteurs variés de de l'économie des services et des biens à la personne (aide à domicile, sport, culture, assurance, banque...).

## 3 Accompagner la création d'activités et le développement des entreprises

La création d'entreprises est un des grands objectifs du **SRDEII**. Cette thématique va de pair avec la reprise d'entreprises et le développement de celles-ci.

### 3.1 Encourager l'entrepreneuriat

La création ou la reprise d'entreprise peut s'adresser à un public d'ores et déjà qualifié et souhaitant investir sur son territoire. L'entrepreneuriat peut répondre à la double problématique de l'attractivité des territoires et du développement économique de ceux-ci.

**Le profil des candidats à l'entrepreneuriat étant varié, il convient de mettre en place des formations à la carte répondant aux problématiques transverses à tout entrepreneur : gestion, management, droit, aides à l'export...**

Former pour faciliter la reprise ou la création d'entreprise, c'est aussi consolider le projet professionnel et **proposer une formation à la carte** adaptée au rythme de création de l'entreprise et au profil du créateur. **Des modules de formation au numérique comme outil de développement de l'entreprise mais également une sensibilisation au développement durable devraient être obligatoirement proposés.**

### 3.2 Former pour faciliter la reprise des entreprises

De nombreux artisans et agriculteurs vont partir à la retraite dans les prochaines années. La question de la reprise de ces entreprises artisanales, de pêche ou de ces exploitations agricoles, nécessite, au-delà d'une qualification sur ces métiers, d'aborder des problèmes connexes, qui, non résolus, ne permettront pas l'installation. C'est notamment la question de l'apport en capital pour les exploitations agricoles, mais aussi pour les entreprises de pêche (acquisition d'un bateau) et pour les entreprises artisanales (rachat d'un atelier ou d'un fonds de commerce). L'organisation du travail doit être

également abordée dans ces formations. Enfin la formation du ou de la conjointe se pose aussi. **Optimiser les chances des jeunes diplômés de voir leur projet de reprise d'entreprise aboutir nécessite de proposer des modules spécifiques sur ces sujets dans les formations qualifiantes.**

Créé par la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, le label des Entreprises du Patrimoine Vivant (EPV) distingue des entreprises françaises qui mettent en œuvre un savoir-faire rare, renommé ou ancestral, reposant sur la maîtrise de techniques traditionnelles ou de haute technicité circonscrit à un territoire. La Normandie est reconnue comme région pilote pour la valorisation de ces EPV. Ainsi, elle a créé l'Association Régionale des Entreprises des Savoir-Faire d'Excellence Normands (ARSEN) qui a pour mission de donner aux EPV un rôle central dans le développement et l'attractivité de la Normandie à l'International et particulièrement des Métiers d'art.

Mettre en valeur ces métiers, assurer la transmission du savoir-faire sont les objectifs à se fixer. Comme indiqué dans le **SRDEII**, **le développement de centres de formations dédiés à ces métiers sera encouragé.**

### **Résultats attendus de cet axe :**

---

- Une remontée des besoins des territoires et des entreprises se traduisant par une nouvelle offre de formation (formations professionnelles initiales et continues).
- Evolution du nombre de contrats d'objectifs avec les branches professionnelles pour couvrir davantage de secteurs.
- Mise en œuvre d'un observatoire prospectif de l'impact du numérique sur les métiers.

## **Axe 2 : Favoriser l'insertion professionnelle par le développement des compétences et des qualifications de tous**

---

Le taux de chômage normand est au-dessus de la moyenne nationale depuis plusieurs années mais suit les mêmes tendances. Les deux départements les plus peuplés que sont le Calvados et la Seine-Maritime rassemblent 61% des demandeurs d'emploi (Diagnostic CARIF-OREF de novembre 2016), inscrits essentiellement dans cinq familles de métiers : transport-logistique, environnement-nettoyage-sécurité, santé-social-soins personnels, commerce, gestion-traitement de l'information. Or, ces métiers ne correspondent pas toujours à des baisses d'activités, notamment dans le domaine des soins à la personne. Ces éléments sont à prendre avec précaution dans la mesure où les demandeurs d'emploi souhaitent exercer des métiers pour lesquels ils n'ont pas toujours la qualification requise.

De leur côté, les entreprises recherchent des personnes qualifiées et motivées sur ces métiers.

La région est donc confrontée à une contradiction : d'un côté des demandeurs d'emploi en nombre, de l'autre des offres d'emploi non pourvues.

La connaissance du territoire, l'écoute des acteurs socio-économiques, l'anticipation des besoins via les contrats d'objectifs et les études du CARIF-OREF vont permettre la programmation de formations plus en cohérence avec les besoins de l'économie.

### **1. Garantir l'accès à la formation pour tous**

Le bon niveau de formation est celui qui insère durablement. **L'objectif est donc de permettre à tous d'obtenir une qualification et à l'économie de disposer des compétences dans les différents niveaux de qualification.**

L'élévation du niveau des qualifications ne peut être une fin en soi. Elle doit être privilégiée et encouragée dès lors qu'elle facilite l'insertion professionnelle.

En lien avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (**SRESRI**), le CPRDFOP s'inscrit, pour les publics souhaitant accéder aux études supérieures, dans une continuité de parcours qualifiant du niveau bac-3 à bac +3 et au-delà. De même, afin de garantir l'accès de tous les publics aux études supérieures tout au long de la vie, les établissements du supérieur sont incités à accueillir un public aux cursus et statuts différenciés. Aussi, il est essentiel de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux études supérieures pour leur permettre d'obtenir des postes à responsabilité, les cadres et professions intellectuelles étant moins représentés sur le territoire normand.

**Les universités normandes seront donc encouragées à s'ouvrir aux demandeurs d'emploi en leur proposant une offre diversifiée et individualisée.**

#### **1.1 Optimiser l'offre de formation initiale : l'évolution de la carte des formations professionnelles.**

La carte des formations initiales professionnelles porte d'une part, sur les formations sous statut scolaire public et privé (niveau V à III) dont la compétence légale et réglementaire (Article L 214-13-1) est partagée entre la Région et les Autorités Académiques, et d'autre part, sur l'apprentissage (niveau V à I) dont la compétence relève exclusivement de la Région.

Elle doit s'adapter aux besoins des territoires, anticiper les mutations économiques et améliorer les conditions d'insertion des jeunes.

**La capacité à l'insertion professionnelle des formations est le premier critère retenu pour élaborer cette carte. La mesure de l'insertion professionnelle, telle qu'elle est menée depuis quelques années dans le cadre de l'enquête SEINE pour l'apprentissage, est indispensable et mérite d'être poursuivie et renforcée.**

**De même, s'agissant des lycéens, cette connaissance est indispensable au suivi du CPRDFOP.**

## L'évolution de la carte des formations initiales professionnelles. Fiche-action N°1

Pour passer d'une logique de structure des établissements à une logique de réponse aux besoins socio-économiques, **l'évolution de la carte des formations doit s'inscrire dans un cadre de référence défini par la Région et les Autorités Académiques, conjuguant une vision à moyen terme et une volonté de rationaliser l'offre de formation.** Ce cadre est établi à partir :

- de la remontée des besoins des entreprises, par territoire,
- des études et diagnostics,
- du dialogue avec les établissements (lycées et CFA),
- des branches professionnelles.

Ainsi, sur la base des besoins identifiés, une liste de formations qualifiantes sera proposée aux établissements. En parallèle, les établissements conserveront leur capacité à être force de propositions et seront ainsi invités à faire des propositions d'ouverture.

Même si son rythme reste annuel, l'évolution de la carte se projettera sur trois rentrées scolaires. Les établissements pourront ainsi proposer leurs projets d'ouverture sur l'une de ces rentrées scolaires, en fonction du degré de maturité et de faisabilité de ceux-ci.

Pour maintenir la cohérence de l'offre, les projets pour les formations initiales sous statut scolaire feront l'objet d'un avis des réseaux d'établissements mis en place au sein de la région académique Normandie.

Au-delà des projets d'ouverture, les établissements pourront proposer des redéploiements de formation et des fermetures.

## 1.2 Promouvoir l'apprentissage, voie d'excellence. Fiche-action N°2

Au plus près des besoins des entreprises, l'apprentissage propose un diplôme et une première expérience professionnelle. C'est une voie qui permet d'atteindre tous les niveaux de qualification, du CAP au diplôme d'ingénieur et sur une large gamme de secteurs professionnels. Cependant, et malgré la garantie d'un fort taux d'insertion professionnelle, l'apprentissage pâtit parfois d'une image dégradée.

**Le Plan Normand de Relance de l'Apprentissage** fixe un objectif d'augmentation massive du nombre des apprentis afin d'optimiser les 32 000 places offertes dans les 66 CFA. Pour atteindre cet objectif, la Région affirme son rôle de pilotage de l'apprentissage normand via une série de mesures. Le CPRDFOP en appui du Plan apprentissage, porte les objectifs et actions suivants en lien direct avec l'orientation, la formation et l'emploi :

- L'offre de formation doit répondre aux besoins en compétences des employeurs d'apprentis. L'évolution technologique, le développement des marchés, la concurrence accrue font évoluer ces besoins. Il s'agira donc de **mener des études prospectives sur les besoins en compétences des secteurs et filières professionnelles, en lien avec les branches professionnelles**, de manière à anticiper les évolutions pressenties et à adapter les formations proposées,
- Avant d'étudier une nouvelle implantation de formation, **la Région veillera à ce que les places vacantes soient pourvues, si elles répondent à des besoins**,
- Dans un même esprit de rationalité et d'optimisation des moyens techniques, **la Région favorisera les projets s'inscrivant dans une mutualisation des équipements et plateaux techniques des CFA.** Cette mutualisation permet l'excellence des plateaux et contribue à attirer les professionnels, que ce soit les entreprises ou les formateurs eux-mêmes.
- Renforcer l'excellence de l'apprentissage, c'est aussi permettre aux CFA de proposer une carte des formations avec de véritables filières de formation, permettant la continuité des niveaux de diplômes sur un secteur professionnel donné. Il s'agit de **renforcer l'identité des établissements et de favoriser la poursuite vers des études supérieures en apprentissage.**
- Concernant la fluidité des parcours de formation, partant du constat que tous les jeunes ne sont pas matures pour signer un contrat d'apprentissage dès la première année de formation et que les entreprises, de leur côté, hésitent à signer un contrat de trois ans, **la mixité de parcours lycées/CFA pour les baccalauréats professionnels sera expérimentée puis évaluée.**

L'approche qualité et performance des CFA normands est mise en place et sera suivie pendant 5 ans dans le cadre de la nouvelle convention quinquennale entre la Région et chaque CFA, à compter du 1er janvier 2018.

Les CFA positionneront leur projets d'établissement pour les prochaines années sur un référentiel qualité et performance. Des objectifs seront définis pour chaque volet de l'activité des CFA et de leurs missions réglementaires, ce qui pourra également favoriser des initiatives innovantes (exemple : le numérique).

Au-delà de la qualité des formations, il est nécessaire de travailler sur la bonne orientation des jeunes et leur préparation à l'entrée en apprentissage, de manière à réduire les ruptures en cours de formation. **Une mobilisation des acteurs de l'Orientat**ion en Normandie, associant les CFA permettra de promouvoir l'apprentissage le plus en amont possible.

**De même, Le Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (DIMA)** est un outil assurant une préparation efficace à l'apprentissage pour les jeunes qui s'interrogent sur leur orientation professionnelle. Il leur permet de découvrir un panel de métiers en s'appuyant sur les plateformes techniques des CFA. Ainsi, le choix d'une formation se fait sur une meilleure connaissance des métiers préparés. **Ce dispositif est pérennisé et élargi à l'ensemble des territoires normands.**

De manière transversale, pour lutter contre les ruptures de contrat, **les dispositifs de préparation avant l'entrée ou au moment de l'entrée en formation sont à renforcer.** La détection des difficultés d'apprentissage, de l'illettrisme, la nécessité d'intervenir sur les savoirs de base, les codes du savoir être dans l'entreprise, le socle de compétences en langue française pour les jeunes étrangers, sont autant de préparations qui favorisent le parcours, l'obtention de la qualification et l'insertion professionnelle des jeunes concernés.

D'ores et déjà, afin de faciliter leur parcours, l'accueil, le positionnement et le suivi individualisé des jeunes candidats et des apprentis sont mis en place dans les CFA en fonction des besoins. De même, les CFA proposent des actions éducatives, culturelles, sportives afin d'accompagner l'apprenti dans son ouverture au monde, sa citoyenneté et l'estime de soi.

Plus globalement, depuis la rentrée 2017, des dispositifs régionaux sont mis en place pour sécuriser le parcours de chaque apprenti normand et limiter les éventuelles ruptures dues à des difficultés matérielles : « Atouts Normandie » et « une garantie sociale apprenti ».

L'apprentissage est aujourd'hui présent essentiellement dans le secteur privé, c'est pourquoi l'accroissement du nombre d'apprentis passe également par le développement dans le secteur public.

**Plusieurs actions sont conjuguées, pour lesquelles la Région montre l'exemple en :**

- ▶ recrutant 50 apprentis dans les services régionaux dans un premier temps, avec un objectif de 200 à terme,
- ▶ introduisant un critère apprentissage dans ses marchés publics,
- ▶ introduisant une clause apprentissage contraignante dans les contrats de territoires.

Une analyse des besoins en compétences utiles à la fonction publique est en cours au sein de la Région. D'ores et déjà, ces initiatives permettront de démontrer la variété des qualifications proposées en apprentissage.

Les spécificités de l'apprentissage dans le secteur public nécessitent d'analyser les typologies de métiers, ceux ciblés vers les concours de la fonction publique, et ceux qui peuvent aboutir à une insertion dans le secteur privé afin d'optimiser l'insertion professionnelle.

Le numérique traversant l'ensemble de la formation, **un label sera délivré aux CFA en fonction du degré d'intégration du numérique dans leurs activités** ainsi que de leur capacité prospective à imaginer et à anticiper l'évolution des métiers.

### 1.3 Former tout au long de la vie

La qualification favorise fortement l'emploi et l'évolution technologique impacte les métiers ; ce qui rend la formation tout au long de la vie indispensable.

Insérer les jeunes sortant de scolarité sans diplôme, réinsérer les actifs victimes d'un licenciement, permettre aux actifs d'évoluer et de s'adapter, maintenir les seniors dans l'emploi, telles sont les missions de la formation continue.

Forts d'une offre de qualification couvrant l'ensemble des secteurs professionnels et tous les niveaux, proposant des certifications variées (diplômes, titres professionnels ou encore certificats de qualification professionnelle), les programmes de formation professionnelle des demandeurs d'emploi proposent des formations structurelles comme des formations adaptées aux besoins d'une ou de plusieurs entreprises. Leur réactivité permet d'apporter une réponse rapide à des entreprises en cours d'installation ou d'évolution.

Le plan 500 000 a été l'occasion de renforcer le partenariat entre les principaux acteurs et de répondre aux besoins des territoires en déclenchant une commande complémentaire tant en termes de formations qualifiantes que d'actions préparatoires à la qualification. La formation continue reposant sur des organismes de formations aux statuts divers, souvent fragiles, **il est important de conforter les équipes pédagogiques de ces établissements en proposant des marchés triennaux apportant souplesse d'exécution et pérennisation d'une offre structurée.**

Donner une chance aux Normands de participer au développement du territoire et les aider à s'épanouir professionnellement c'est aussi offrir à tous la possibilité d'acquérir des compétences de base et d'accéder à la formation qualifiante. **Ainsi, des actions spécifiques pourront être proposées aux jeunes « décrocheurs » dans le cadre d'un programme de remise à niveau avec pour objectif la signature d'un contrat par alternance.** Elles viennent compléter les autres dispositifs, en direction des jeunes décrocheurs, définis à l'axe 3.

Par ailleurs, des dispositifs d'évaluation et de formation des socles de compétences déjà mis en place depuis plusieurs années ont fait leurs preuves. C'est le cas de CLÉA, certificat de connaissances et de compétences professionnelles, très apprécié des associations intermédiaires et des employeurs de contrats aidés. Ces dispositifs de formation liés aux socles de compétences sont également proposés aux demandeurs d'emploi sans qualification ou en reconversion professionnelle. **La certification CLEA est un dispositif qui mérite d'être amplifié et valorisé auprès des entreprises sur tout le territoire notamment par le biais des OPCA.**

Si cette thématique convient aux personnes maîtrisant les savoirs de base, il est nécessaire de mettre en place des formations pour **lutter contre l'illettrisme et l'analphabétisation** qui touchent encore trop de Normands. **Il importe donc de développer une offre de formations de base de type « Compétences de base : lire, écrire, compter » et « Socle de compétences en langue française »** qui permet d'optimiser l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi et la montée en compétences des salariés. De plus, **un plan régional de lutte contre l'illettrisme permettra la coordination des acteurs et des actions.**

La formation continue des salariés bénéficie de plusieurs sources de financement : les entreprises du secteur privé, les employeurs du secteur public, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

La formation des salariés permet leur maintien dans l'emploi mais aussi leur évolution au sein de l'entreprise.

Les petites et moyennes structures ont plus de difficultés à accéder à cet outil et à former leurs salariés. Les TPE et PME étant très nombreuses dans la région, **les financeurs de formation s'accorderont pour coordonner leurs interventions et viseront à créer des effets leviers vers les salariés des TPE et PME bénéficiant moins de la formation.**

En complément du financement des OPCA, la Région mène une réflexion sur l'accompagnement des entreprises dans la transformation numérique. Elle se dotera de critères d'intervention sur la formation des salariés qui porteront probablement dans le domaine du numérique.

Le contrat de professionnalisation, autre formation par alternance, est financé par les entreprises et les OPCA. Il vise à obtenir une certification et permet une qualification par alternance. Les données concernant ces contrats sont précieuses car elles complètent l'offre de formation sur un territoire. **Les données récoltées permettront d'enrichir l'offre de formation et son évolution.**

#### **Le Compte Personnel de Formation : un point d'ancrage entre les financeurs**

Le CPF sera ouvert à l'ensemble des statuts d'actifs, ainsi qu'aux retraités s'investissant dans des actions bénévoles. Les formations éligibles facilitent l'accès à la formation de tous les Normands, c'est le cas notamment du permis de conduire. Point d'ancrage entre tous les financeurs de la formation, le CPF est un appui de la politique de formation des demandeurs d'emploi comme des salariés et bientôt de l'ensemble des actifs. **Les différents acteurs de la formation doivent travailler en lien avec le COPAREF qui établit la liste de ces formations éligibles au CPF afin de répondre au plus près des besoins.**

En parallèle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est l'outil de pilotage des ressources humaines indispensable aux entreprises. Cette GPEC peut également concerner un territoire, englobant de nombreuses entreprises, sur un secteur professionnel donné. **Les financeurs institutionnels s'inscriront dans les priorités dégagées par cette GPEC.**

#### **1.4 Le schéma des formations sanitaires et sociales. Fiche action n°3**

Élaboré en concertation avec les acteurs, le schéma des formations sanitaires et sociales, émanation du CPRDFOP, permet de comprendre les enjeux pour anticiper les évolutions des métiers et faire évoluer en conséquence l'offre de formation. Ce schéma est actuellement en cours d'élaboration. Ses orientations s'inscriront dans celles du CPRDFOP.

Les enjeux de ce schéma sont les suivants :

- ▶ La prise en compte de la pyramide des âges de la population d'une part, et des salariés de ces secteurs, d'autre part,
- ▶ L'attractivité des métiers notamment sur l'aide à domicile et la mixité des métiers (déficit de salariés masculins),
- ▶ L'accompagnement social des publics,
- ▶ La méthodologie d'élaboration de la carte des formations et l'articulation des différentes voies de formation,
- ▶ La sécurisation des parcours et l'accompagnement pédagogique, financier et social, l'harmonisation des financements des parcours de formation,
- ▶ L'évolution des métiers et des pratiques en lien avec les mutations technologiques et organisationnelles,
- ▶ les problèmes de mobilité du personnel,
- ▶ L'immobilier des établissements de formations.



## 1.5 Les formations préparatoires à l'entrée des écoles supérieures de la création artistique dans le domaine du spectacle vivant.

Le domaine du spectacle vivant est un univers très varié qui représente la musique, la danse, le théâtre et les spectacles. Plus de 250 métiers sont répertoriés à ce jour, dans la danse, les arts du cirque, le théâtre, les arts de la rue, les marionnettes, ou les métiers techniques.

Un travail est conduit par les services de la Région sur la formation préparatoire aux études supérieures dans ce domaine.

### **Construire un schéma normand de la formation artistique et culturelle**

Dans le cadre de son schéma culture, la Région fixe 4 orientations concernant la formation :

- Poursuivre le soutien aux écoles d'art en matière de professionnalisation, de mobilité internationale, de réseaux et de recherche.
- Définir les modalités de mise en place des classes préparatoires à l'entrée en pôle supérieur d'enseignement artistique au sein des conservatoires.
- Faire évoluer le Cefedem de Normandie vers un pôle supérieur d'enseignement artistique.
- Concevoir un programme de formations des salariés des structures culturelles.

## 1.6 Permettre et faciliter une flexibilité des parcours

Eviter les décrochages, accepter le droit à l'erreur, permettre à chacun de trouver la voie de formation qui lui correspond le mieux, tels sont les objectifs fixés par le CPRDFOP.

Des formations qualifiantes sont ouvertes à **la mixité de public**, mélangeant des publics ayant un statut différent. Toutefois, ces sessions de formation sont l'objet de discussions et ne font pas l'unanimité sur les aspects pédagogiques.

**Les acteurs du CPRDFOP s'engagent à mettre en place une démarche d'évaluation des formations mixtes en cours afin de définir les conditions de réussite à réunir pour que ces formations profitent à tous.**

Dans le même esprit, **la mixité de parcours** permet de démarrer une qualification en scolaire, de la poursuivre et de la terminer en apprentissage, voire en formation continue. Elle est déjà présente dans les structures de formation relevant du ministère de l'agriculture. **Elle pourra être élargie à d'autres structures et sera évaluée.**

Le droit au retour en formation qualifiante pour les jeunes sortants de formation initiale sans qualification, est désormais inscrit dans la loi. **Le CPRDFOP s'inscrit dans ce droit et toute communication sur le sujet sera encouragée.**

**Les jeunes qui ont suivi une formation supérieure** ne débouchant pas directement sur l'emploi ou qui souhaitent créer leur activité nécessitant une certification dans le métier correspondant, **pourront se reconverter et redémarrer une formation, quel que soit le niveau de cette formation.** Les CFA doivent être en mesure de leur proposer des parcours individualisés. Une attention particulière sera donnée aux formations dans les domaines traditionnels du bâtiment, du commerce et de l'artisanat pour encourager la création ou la reprise d'entreprise par des jeunes à fort potentiel.

## 1.7 Répondre aux besoins des publics spécifiques

Les personnes en situation de handicap pourront intégrer toutes les formations qualifiantes toutes voies confondues et compatibles avec leur handicap. Pour cela, **les signataires du CPRDFOP vont poursuivre l'action de sensibilisation des organismes de formation continue, mais aussi des CFA et des lycées pour faciliter l'accès, l'accueil et la formation de ces publics, en lien avec le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.**

La formation des détenus est une compétence partagée par l'Education Nationale pour la formation générale et la Région pour les formations qualifiantes. Ces publics qui ont souvent un niveau plus faible que la moyenne de la population, sont peu, voire pas qualifiés et se trouvent parfois en situation d'illettrisme. Une qualification, un métier, sont les garants d'une réinsertion. **Préparer les détenus à une qualification, les qualifier durant leur détention et leur permettre de continuer leur formation** après leur sortie, est la meilleure garantie d'une réinsertion réussie.

## **2. Expérimenter de nouvelles approches de formation**

L'évolution du paysage socio-économique, l'apparition des nouvelles technologies, auront impacté la majorité des métiers à l'horizon 2030. Il est donc indispensable, au-delà d'une qualification, de préparer les jeunes et les moins jeunes à s'adapter en permanence et de les rendre autonomes le plus possible sur de nouveaux apprentissages, leur apprendre à apprendre pour favoriser cette autonomie. De nouvelles approches pédagogiques sont à développer dans ce sens.

### **2.1 Le numérique : une évolution pour l'ensemble du champ de la formation**

#### **Une nouvelle approche pédagogique**

La transformation numérique de la Normandie est engagée. Des professionnels de l'orientation et de la formation professionnelle développent des processus pédagogiques multimodaux qui offrent la possibilité d'une continuité de parcours de formation dans ou hors des murs des établissements. La formation étant aussi une rencontre et un dialogue avec autrui, le présentiel reste un élément indispensable à la réussite des apprenants. Tout en étant présent, l'apprenant peut utiliser des modules de formation à distance, et sous l'égide de l'intervenant pédagogique, créer sa formation à la carte ou l'enrichir.

Le numérique est également au service des lycéens ; harmoniser et développer les environnements numériques de travail (ENT), proposer le WI-FI dans les espaces collectifs, mettre des équipements numériques au service des apprentissages font partie du socle indispensable du lycée du futur. Des expérimentations pourront également être menées pour soutenir l'innovation pédagogique, portée par les enseignants, par l'acquisition d'équipements numériques et pour préparer les futurs professionnels à la transformation numérique du monde économique.

Enfin, les derniers développements du numérique permettent une approche radicalement différente : la réalité virtuelle permet de créer une simulation se rapprochant le plus possible de la réalité professionnelle. Plus perfectionnée, la réalité augmentée utilise le monde réel pour y afficher des informations (en 2D ou 3D), avec lesquelles l'utilisateur va pouvoir interagir.

Toutefois, dans une société de communication virtuelle omniprésente, l'accessibilité du savoir n'est pas suffisante. Il est nécessaire d'apprendre à utiliser ce savoir, à organiser cet apprentissage et tout le talent des pédagogues va désormais résider dans l'utilisation de ces technologies et de ces outils pour un apprentissage de l'indépendance et de l'autonomie de l'apprenant. Le formateur est appelé à devenir un accompagnateur. Ce qui suppose **de le former dans cette nouvelle mission.**

Pour encourager les CFA à effectuer leur **transformation numérique, tant dans la pédagogie que dans l'intégration des techniques numériques nécessaires aux métiers, la Région anime via Communotic, des échanges de pratiques et de projets entre établissements : CFA, organismes de formation.** Cet espace de ressources ouvert à tous informe sur la multi modalité et encourage le développement de nouveaux usages des professionnels de la formation.

Ces modalités d'apprentissage, via le numérique, permettent une formation mieux adaptée au profil des apprenants et à l'efficacité de leur apprentissage. Le développement de ces modalités est fortement encouragé.

### Un outil de médiation entre les acteurs

Le numérique est également au service d'outils de médiation entre les acteurs. Ainsi, la Région souhaite créer un service numérique normand pour la formation professionnelle afin de faciliter l'information, la « médiation » d'offre de services en ligne et la visibilité de la compétence Régionale en matière d'orientation et de formation professionnelle.

#### **Le projet de création d'un service numérique de la formation professionnelle en Normandie**

Différents services pourront être proposés selon les publics :

- **Auprès du grand public :**
  - Informer sur les bienfaits de la formation en général : vecteur d'enrichissement personnel, d'augmentation des savoirs et des savoir-faire, d'adaptation aux évolutions du monde et d'accès à l'emploi,
  - Donner le premier niveau d'information concernant la formation professionnelle en Normandie et permettre l'accès aux « bons » interlocuteurs du Conseil en Evolution Professionnelle,
  - Communiquer l'offre de formation par territoire et les places disponibles via le catalogue des formations,
  - Connaître les taux d'insertion et de validation en lien avec le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.
  
- **Auprès des stagiaires de la formation professionnelle :**
  - Mettre en place une relation directe de la Région tout au long du parcours de formation du stagiaire, de son inscription jusqu'à la mesure de satisfaction à l'issue de la formation,
  - Créer des cohortes de stagiaires, qui feront l'objet par la Région, d'une évaluation par dispositif de formation ou de plans (exemple plans gouvernementaux ponctuels),
  - Créer un espace pour les stagiaires leur permettant de valoriser, par la création d'un profil, les nouvelles compétences acquises (CV thème, Portfolio...).
  - Mettre en place un « contrat de formation », rappelant les obligations du stagiaire et l'engagement de la Région.
  
- **Auprès des entreprises normandes :**
  - Informer des sorties de stagiaires de la formation professionnelle, qualifiés sur les territoires, afin de faciliter leur recrutement.
  - Valoriser les dispositifs de formation, en appui de l'animation territoriale déployée en Région et proposer l'accompagnement de la Région pour mettre en place des formations spécifiques répondant précisément aux besoins des entreprises.

Cette première liste de services n'est pas exhaustive et d'autres e-services viendront régulièrement enrichir le Service Numérique de la formation professionnelle en Normandie.

Donnant toutes les informations utiles sur l'offre de formation, ce service numérique permettra aux candidats intéressés par une formation de se rendre directement auprès du prestataire sans passer nécessairement par un prescripteur. Les professionnels en charge du CEP seront à disposition pour accompagner les publics qui le souhaitent.

## **2.2 Accompagner les jeunes dans un monde évolutif : le lycée du futur**

Apprendre à apprendre, apprendre un métier, se confronter au monde professionnel, telles sont les missions du lycée. Mais c'est aussi rechercher l'épanouissement du jeune citoyen en lui permettant de s'ouvrir au monde, à la culture, à l'art, au sport. C'est le projet dans lequel s'inscrit le lycée du futur. Les orientations du lycée du futur, en adéquation avec celles du CPRDFOP, sont les suivantes :

- ▶ Ouvrir les lycées au monde de l'entreprise en développant la connaissance mutuelle et en facilitant notamment l'accès des professionnels aux plateaux techniques des lycées,

- ▶ Préparer les lycéens aux études supérieures,
- ▶ Ouvrir les jeunes au monde qui les entoure, notamment en favorisant la mobilité internationale,
- ▶ Mettre le numérique au service de la pédagogie et des lycéens.

**Le CPRDFOP s'inscrit dans ces objectifs.**

### **Favoriser la réussite éducative des jeunes**

Contribuer à la construction de la citoyenneté des jeunes et renforcer leur formation, c'est optimiser leur insertion professionnelle. La Région, en partenariat avec les Autorités Académiques, a mis en œuvre un programme régional d'actions éducatives en faveur des jeunes, qui reflète des enjeux éducatifs majeurs.

Celui-ci s'articule autour de 5 thématiques :

- l'éducation aux médias,
- la mémoire et droits de l'Homme-Normandie pour la Paix,
- la culture et le sport,
- la santé et le développement durable,
- l'esprit d'entreprendre.

Destiné dans un premier temps aux lycéens et apprentis, ce dispositif pourra être élargi au public de la formation professionnelle.

Des évaluations et des bilans annuels, nourris par les retours du terrain permettront de faire évoluer ce dispositif.

### **2.3 Reconnaître, valoriser les compétences et leur transférabilité**

Passer d'un métier à un autre, utiliser ses compétences pour un métier pour lequel on n'a pas été formé, telles sont les possibilités offertes par l'expérience et la nécessaire adaptation dans un monde du travail en perpétuelle évolution. Les compétences transversales sont donc à valoriser et il est essentiel de réfléchir aux blocs de compétences nécessaires à un corpus de métiers. Un outil permet de mettre en valeur les compétences d'une personne : le portfolio.

**L'utilisation du Portfolio est à valoriser auprès de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires.**

## **3. Encourager et faciliter la mobilité sous toutes ses formes**

Toutes les formations, comme tous les emplois ne pouvant pas être systématiquement à proximité des futurs salariés, la mobilité est une condition *sine qua non* d'une insertion professionnelle réussie. L'absence de mobilité peut résulter d'un frein psychologique comme d'un frein matériel. Aussi, faut-il commencer par favoriser les conditions de cette mobilité.

### **3.1 Favoriser les conditions de la mobilité : transport, hébergement.**

L'enjeu est de proposer un ensemble de services permettant au futur apprenant de se dégager des contingences matérielles et de se centrer sur sa formation : le transport, mais aussi l'hébergement quand la distance domicile-formation est trop importante pour envisager sereinement des allers retours quotidiens.

La Région, compétente en matière de transport public ferroviaire (TER) et routier, pourra arrêter les principes d'aide à la mobilité des apprenants, quel que soit leur statut. Par ailleurs, des actions régionales sont déjà entreprises pour faciliter la mobilité des apprentis, notamment à travers le dispositif **Atouts Normandie**, qui permet une prise en charge partielle des frais de transport, d'hébergement ou de restauration liés à la formation des apprentis.

Tout projet facilitant le transport des apprenants, qu'ils soient lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi ou étudiants, sera de nature à encourager leur nécessaire mobilité.

Enfin, une solution d'hébergement sera recherchée pour les lycéens et apprentis normands afin qu'ils s'orientent vers une formation correspondant à leur projet professionnel et éviter ainsi que leur choix soit guidé par la proximité plus que par l'intérêt professionnel. Une plateforme pour le logement des apprentis (offres de logements et aides financières) est mise en place par Action Logement, acteur majeur du logement des salariés et partenaire de la Région Normandie.

Faciliter les déplacements est une condition nécessaire mais non suffisante pour un public dont la barrière est essentiellement psychologique. Ainsi, dans les actions préparatoires à la qualification, des projets basés sur un déplacement des stagiaires pourront être proposés. C'est notamment le cas de projets de stages à l'étranger, ou d'activités sportives à la montagne ou encore de visites à l'extérieur de l'établissement de formation. **Intégrer dans les actions de formation des expériences de mobilité fait partie des objectifs à atteindre.**

### **3.2 Préparer à la mobilité internationale : les compétences linguistiques**

Pour faire face à l'économie mondiale, il est indispensable que les Normands puissent améliorer leurs compétences linguistiques. Maîtriser une langue étrangère facilite l'employabilité et les perspectives de carrière.

Différentes aides facilitant les séjours à l'étranger sont proposées. Il s'agit notamment du dispositif régional « pass monde » qui encourage la mobilité internationale des étudiants et apprentis normands, par l'attribution d'une bourse régionale.

Il en est de même pour le programme ERASMUS, qui consiste en un échange d'étudiants entre différents pays, ainsi que le programme ERASMUS + qui vise à soutenir des actions dans les domaines de l'enseignement, de la formation, de la jeunesse et du sport et qui s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans (étudiants, stagiaires, personnel...) avec ou sans diplôme.

En dehors de ces dispositifs, **l'apprentissage d'une langue étrangère doit être renforcé auprès des publics sur le territoire.**

Ainsi, le dispositif « Normandie Langue » propose à des jeunes de seconde une semaine d'immersion linguistique anglophone. De même, les stagiaires de la formation professionnelle auront des formations « socle » en anglais et bénéficieront d'un renforcement de l'anglais professionnel dans les formations qualifiantes nécessitant l'utilisation des langues étrangères (hôtellerie-restauration, tourisme, commerce...).

**Ces dispositifs propres à développer la mobilité professionnelle seront coordonnés avec ceux initiés par le Comité Régional de la Mobilité des jeunes (CoréMob).**

## **4. Garantir la qualité des formations**

Le décret du 30 juin 2015 précise les six critères de qualité dont doivent tenir compte les financeurs de la formation.

La qualité de la formation est l'une des garanties contre l'échec, l'absentéisme, l'abandon. Elle repose sur la compétence des pédagogues et leur capacité à répondre aux profils variés des apprenants, à adapter leur pédagogie et leurs outils, à utiliser les possibilités qu'offre le numérique.

Pour cela, il est important que les financeurs partagent ces référentiels de qualité, en lien, le cas échéant, avec les Autorités Académiques. C'est le sens de la **création d'un observatoire de la qualité des formations qui sera confié au CARIF-OREF normand.**

Enfin, la qualité des formations est liée aux résultats attendus. Les effets d'une formation doivent être mesurés à deux périodes : lors de la sortie de la formation et quelques mois après (6 mois pour la formation continue comme l'exigent les Fonds européens). S'accorder sur ces deux temps entre financeurs et mettre ces évaluations en œuvre est une première étape. Pour aller plus loin, **des études longitudinales sur les parcours des bénéficiaires, toutes voies de formation confondues, permettront une évaluation fine des parcours.**

#### **Les Campus des Métiers et des Qualifications. Fiche-action n°4**

A la confluence de l'emploi, de la qualification et de l'orientation, les CMQ proposent un dialogue entre les différents acteurs concernés par un secteur professionnel emblématique du territoire qu'ils représentent : les établissements de formation, les entreprises et les laboratoires de recherche. Leur mission est de faire évoluer les formations pour les adapter sans cesse aux besoins du secteur, mais aussi de communiquer sur ces formations afin de faire se rencontrer les apprenants et le monde économique.

Concrètement, les actions des campus portent sur des actions de communication, des échanges entre formateurs, des visites d'entreprises, la mobilité internationale des apprenants...Un 6<sup>ème</sup> campus a été présenté à la labellisation, dédié à la logistique et au transport en lien avec le projet de la Vallée de la Seine. Pour faire de ces campus un réel outil de développement de l'offre de formation, les conditions suivantes doivent être réunies : un directeur opérationnel les faisant vivre au quotidien et un budget dédié.

#### **Résultats attendus de cet axe :**

---

- Un taux d'occupation des formations optimal
- Une définition plus précise des attentes de la Région et des Autorités académiques en matière d'évolution de la carte des formations professionnelles
- Une augmentation du nombre des apprentis
- Une augmentation du nombre de Normands qualifiés

### **Axe 3 : Construire une orientation facilitée tout au long de la vie. Fiche-action n°5**

---

L'article L6111-3 du Code du travail définit le droit à l'orientation et son mode d'organisation :

« Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation. Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés, respectivement, aux articles L. 313-5 et L. 714-1 du même code, il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Les organismes mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6111-6 du présent code ainsi que les organismes consulaires participent au service public régional de l'orientation.

Une convention annuelle conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région.».

#### **1. Coordination territoriale et pilotage de l'Orientation en Normandie (Service Public Régional de l'Orientation et le Conseil en Evolution Professionnelle) :**

Disposer d'un service public de l'orientation efficace, répondant aux besoins des publics et aux besoins en qualifications des entreprises, est un enjeu direct de compétitivité pour la Normandie. De nombreuses entreprises ne trouvent pas de personnels qualifiés pour leurs emplois et parallèlement certains publics connaissent des difficultés dans leur orientation induisant des risques de décrochage scolaire et de sortie sans qualification.

L'orientation en Normandie, nom public du SPRO / CEP, a donc pour mission de mettre l'insertion professionnelle au cœur de ses préoccupations.

Pour cela il convient :

- ▶ de décloisonner et d'intégrer l'orientation dans l'animation et la gouvernance territoriale en lui redonnant sa place de maillon indispensable de la chaîne « orientation- formation- emploi » : l'orientation ne peut plus être dissociée des problématiques de formation et d'emploi. Cette chaîne ne fonctionnera que si l'orientation joue parfaitement son rôle en étant au cœur des enjeux de formation et d'emploi.

**L'orientation doit ainsi être la porte d'entrée d'une insertion professionnelle réussie. Elle est une ressource mobilisable au service du développement de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels. Elle est à l'écoute des demandes des personnes et leur apporte un accompagnement dans la réalisation de leur projet professionnel.**

- ▶ de rapprocher l'orientation aux besoins des territoires : en mettant en œuvre les actions d'orientation en cohérence avec les besoins d'évolution de l'offre de formation, qu'elle soit initiale ou continue. Cela passe notamment par le rapprochement entre les professionnels de l'orientation, ceux de la formation et les représentants du monde économique.

**Ce travail de terrain se fera par les animateurs emploi formation de la Région, chefs de file sur leur territoire de l'Orientation en Normandie.**

## **2. Constituer une offre de service globale pour tous les publics**

Fruit de l'histoire, plusieurs réseaux de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement se juxtaposent, ce qui rend difficile le suivi du parcours des publics et rend peu lisible le Service Public de l'Orientation.

Les acteurs de l'orientation et les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle doivent donc se coordonner pour apporter une offre de service de qualité, complète et objective à l'ensemble des publics.

### **2.1 Fluidifier les parcours des différents publics et assurer une continuité de service**

Le Conseil en Evolution Professionnelle comporte trois niveaux d'intervention. Les professionnels devront apporter une réponse de premier niveau au public accueilli dans les différentes structures, tous statuts confondus.

Une attention particulière sera portée sur la voie de l'apprentissage à l'image souvent dévalorisée.

Au-delà de ce premier accueil, les informations recueillies et retranscrites sur un document confié au bénéficiaire, devront être partagées avec les professionnels qui sont appelés à intervenir, soit pour approfondir la réponse, soit pour mettre en œuvre une action prescrite.

Le suivi interinstitutionnel que cela suppose doit être organisé entre tous les acteurs de l'orientation, du conseil en évolution professionnelle et les acteurs de la validation des acquis de l'expérience, et plus globalement avec les acteurs de la formation et de l'insertion.

### **2.2 Inscrire l'organisation des manifestations dans une dynamique partenariale globale**

L'un des outils de l'orientation et de l'offre de service au public se traduit par l'organisation de forums des métiers ; les manifestations sont variées et nombreuses sur les territoires, le but étant de toucher tous les publics.

**Afin d'assurer une équité des territoires et une qualité constante, les professionnels de l'orientation doivent s'inscrire dans un même référentiel comportant des clauses qualité :** ces manifestations doivent être multi partenariales, à destination de tous les publics en recherche d'information, d'orientation et de conseil sur les métiers, sur l'offre de formation et sur le marché du travail.

Ces manifestations doivent également permettre de conforter l'articulation entre les politiques d'orientation et celles de l'emploi et de l'économie, valorisant par exemple les métiers qui attirent peu et où de nombreux postes sont à pouvoir.

**Un label sera mis en place afin de garantir une prestation de qualité sur ces manifestations.**

### **2.3 Renforcer l'information : un numéro vert accessible à tous**

En parallèle de la coordination des acteurs de l'orientation, la Région Normandie développe un outil d'information au public étendu à l'ensemble du territoire : le n° vert (0800 05 00 00). Destiné à répondre aux personnes qui souhaitent s'informer et/ou s'engager dans une formation, le n° vert est assuré par les services de la Région en partenariat avec le CARIF-OREF et le FONGECIF.

## **3. Développer une culture commune entre acteurs de l'Orientation en Normandie**

Donner les moyens aux professionnels de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle d'interagir et d'agir dans un même sens avec des prestations de qualité, c'est leur permettre de dialoguer mais aussi de leur proposer des sessions de formation continue.



### 3.1 Répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs

Les missions des professionnels ayant été définies, c'est avec eux que doit être constituée une offre de formation afin de mettre à jour leurs connaissances et de les accompagner tout au long de leur mission. **La programmation de ces formations sera confiée au CARIF-OREF sur la base d'un questionnaire préalable adressé aux intéressés.**

### 3.2 Constituer un réseau de personnes ressources au sein de l'Orientation en Normandie

Les professionnels de l'orientation étant nombreux et dépendant de structures variées, il est difficile de travailler en permanence avec tous. C'est pourquoi il est pertinent de constituer un réseau de référents qui seront les interlocuteurs des institutionnels, et en premier lieu de la Région. Ce réseau sera mis en place sur la base du volontariat avec toutefois le souhait de préserver l'équilibre de représentation des structures de l'orientation et des territoires. Ces référents devront faciliter l'appropriation des outils ressources et des études ou travaux. L'objectif recherché ici est bien de permettre aux acteurs de l'orientation de maîtriser la connaissance des métiers et leur faciliter l'accès à l'information dont ils ont besoin.

Conformément à la législation, un schéma prévisionnel de l'orientation sera élaboré. Il déclinera les axes stratégiques en objectifs opérationnels. Cf Fiche-action.
--

## 4. Favoriser l'accès et la réussite à la Validation des Acquis de l'Expérience

### 4.1 Promouvoir l'information et le conseil en VAE

La VAE offre à chacun la possibilité de valoriser les acquis de l'expérience et de les traduire en certification. Ce dispositif permet non seulement la reconnaissance de compétences aux individus mais aussi une adaptation aux mutations et évolutions économiques auxquelles doivent faire face les salariés et les employeurs de tous secteurs.

Ce moyen d'adaptation et d'évolution professionnelle reste insuffisamment utilisé et a besoin d'être mieux identifié pour être reconnu par tous comme un réel moyen de promotion, de reconversion ou de sécurisation de son parcours professionnel.

Le travail d'information auprès du grand public, mais aussi auprès des professionnels de l'orientation, de l'emploi, de l'insertion doit être soutenu sans relâche. Valoriser et médiatiser les expériences réussies sont de véritables leviers.

**Donner à la VAE toute sa place dans la construction des parcours d'accès à la qualification est une volonté de pouvoir proposer des parcours personnalisés et plus efficaces en termes financiers.** Le conseil objectif et expert des Points Relais Conseil normands incarne cette volonté auprès des publics en s'attachant à proposer des parcours qui conjuguent les différentes modalités d'accès à la certification.

### 4.2 Organiser une coordination régionale

Une gouvernance partagée Etat / Région permet d'impulser une dynamique sur l'ensemble des acteurs de la chaîne VAE : certificateurs, Points Relais Conseil, accompagnateurs VAE, ....

La coordination des actions entre les acteurs de la VAE permet non seulement de mutualiser les moyens, mais aussi de mieux connaître l'offre de service de chacun. La coordination favorise alors le travail sur les complémentarités et les articulations nécessaires. Par exemple, développer le lien entre les professionnels du conseil en évolution professionnelle et les PRC ou entre les accompagnateurs et les certificateurs. Ce travail doit servir à donner une image cohérente de la démarche VAE et à la rendre plus fluide pour les publics.

Outre la coordination des acteurs, **l'outillage à travers l'observation des données VAE est un élément indispensable pour objectiver les résultats et mieux lire les parcours.** Ces éléments permettent de mener des analyses pour orienter les politiques et projets à mettre en place, comme par exemple repérer les secteurs professionnels vivier potentiel de VAE, identifier les points de rupture dans la démarche, les certifications qui correspondent aux emplois et donc plus accessibles par VAE,

etc... Elles permettent également d'orienter les actions collectives et les projets avec les branches professionnelles.

#### **4.3 Développer la VAE dans les politiques des ressources humaines des entreprises**

Le recours à la VAE n'est pas encore un réflexe dans les entreprises, pourtant la mise en visibilité des compétences déployées dans les emplois est un moyen de gestion des compétences et des carrières. Intégrer la VAE dans les politiques de GPEC c'est déployer des moyens de sécuriser les salariés dans leur emploi, de permettre des évolutions internes ou externes, de lutter contre le clivage anciens expérimentés /jeunes diplômés et d'avoir une vision ajustée des compétences attendues selon les postes lors des recrutements notamment. Les entreprises doivent pouvoir être accompagnées dans ces projets, le relais que peuvent apporter les PRC dans leur territoire est à encourager. **Développer des projets d'actions collectives de VAE notamment avec les branches professionnelles permettra de développer le travail partenarial et de rationaliser les moyens mis en œuvre en termes de mobilisation des acteurs.**

### **5. Renforcer les dispositifs de persévérance scolaire et de retour en formation**

La question du décrochage scolaire est un phénomène qui touche l'ensemble des voies de formation. La pluralité des situations rencontrées fait du décrochage scolaire une problématique complexe à définir et à évaluer.

On peut aujourd'hui évaluer à environ 8600 le nombre de jeunes normands de moins de 18 ans ne possédant pas de diplôme de niveau IV et ayant quitté un système de formation (dont 57% de garçons et 43% de filles, selon des chiffres actualisés au 15/03/17).

Deux grands types d'actions sont mises en place pour lutter contre ce phénomène : d'une part, des actions de prévention qui s'adressent au plus grand nombre, d'autre part, des solutions d'intervention et de remédiation, réalisées au cas par cas dans le but d'un retour à la formation ou à l'emploi.

#### **5.1 Mailler le territoire normand de solutions : de qualification, de retour en formation...**

De nombreuses raisons peuvent conduire au décrochage scolaire : une difficulté à définir un projet professionnel précis, une rupture du contrat d'apprentissage, un environnement social et familial complexe, une mobilité géographique restreinte... Quelles qu'en soient les raisons, le décrochage scolaire constitue un échec individuel et collectif, si celui-ci ne permet pas de rebondir sur une situation nouvelle.

Proposer une pédagogie alternative à la scolarité classique, redonner une confiance en soi, remobiliser vers l'emploi, respecter un cadre de vie collective... sont autant d'objectifs que se fixent les différents dispositifs existants sur le territoire : écoles de production, micro-lycées, écoles de la 2<sup>ème</sup> chance, EPIDE et DIMA en amont de l'apprentissage.

Ces dispositifs obtiennent des résultats très encourageants (diplômes et qualifications obtenus, retour à l'emploi) : s'ils ne peuvent être tous présents sur chacun des territoires, il est nécessaire de viser un maillage suffisamment fin et varié pour permettre une prise en charge satisfaisante des décrocheurs normands. **Le développement des écoles de production sera une priorité stratégique dans ce maillage des dispositifs.**

#### **5.2 Renforcer les coopérations entre les Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs et les acteurs de l'Orientation en Normandie.**

En parallèle, mieux connaître le public en situation de décrochage, pouvoir lui proposer l'un des dispositifs de remédiation, disposer d'une information à jour dans les structures d'accueil, avoir une connaissance des métiers en tension... est essentiel pour lutter contre ce phénomène.

Le plus souvent, les décrocheurs sont identifiés par l'un des acteurs de l'orientation ou de l'insertion socio-professionnelle : les Missions Locales, la MLDS (Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire), les établissements scolaires ou de formation, les CIO, les équipes d'insertion des Départements, les PLIE, les clubs de prévention, les associations impliquées... Si chacun de ces réseaux dispose d'outils pour répondre aux premières demandes, ils sont parfois confrontés à des

difficultés (manque de places disponibles à un moment donné, situation individuelle particulière nécessitant une réponse spécifique).

C'est pourquoi, une coopération pluri-partenaire est nécessaire pour élargir le choix des possibles. Au-delà de l'existence des Plateformes de Suivi et d'Aide aux Décrocheurs (PSAD), **il est indispensable de multiplier les coopérations inter-réseaux.**

### **5.3 Capter les publics les plus éloignés en mobilisant les travailleurs sociaux**

Certains jeunes échappent aux dispositifs de détection et de remédiation mais sont connus des professionnels de l'intervention sociale : assistants de service social, éducateurs... Au-delà d'une montée en compétences de ces acteurs sur les thématiques de l'emploi et de la formation, un lien doit être établi entre ces professionnels et ceux de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelles. Les uns apportant une expertise sur la compréhension et l'approche de ces publics fragiles, et les autres informant, orientant et accompagnant ces jeunes vers un projet professionnel.

## **6. Engager la démarche d'évaluation du service rendu au public**

Mesurer l'impact des services de l'orientation auprès du public, comme on évalue toute mission de service public, est un élément novateur et ambitieux. Ce chantier s'avère complexe. Les conditions de sa réussite restent à fixer.

### **Une démarche d'évaluation de l'orientation en Normandie**

Qu'est-ce qu'on évalue ? Avec quels moyens ? Quelles sont les attentes du public ? Qu'est-ce qui fait qu'un usager sera satisfait du service rendu ? Telles sont quelques-unes des questions auxquelles il faudra apporter une réponse afin de mettre en œuvre cette évaluation. Une orientation réussie est celle qui satisfait en premier lieu l'utilisateur. Mais la satisfaction peut porter sur plusieurs niveaux : celle d'être orientée sur une qualification en adéquation avec ses possibilités et non forcément en fonction de ses attentes (un projet réaliste). La finalité de la qualification étant l'emploi, faut-il pour autant que l'emploi visé corresponde à la formation suivie ? La satisfaction de l'utilisateur est toute relative et correspond à un instant T à ses attentes, qui peuvent évoluer en fonction de l'avancement de son projet professionnel, et au résultat qui ne dépend pas de la seule intervention du conseiller en orientation, mais bien de l'individu lui-même et parfois d'autres facteurs contingents (qualité de la formation, conjoncture économique, conditions d'accès à la formation puis à l'emploi, mobilité...). L'évaluation devra prendre en considération l'ensemble de ces éléments et intervenir à différents stades du parcours de l'individu pour avoir une chance de mesurer l'écart entre le projet d'origine et le parcours suivi. Pour autant, la correspondance entre les deux devra-t-elle être considérée comme étant le produit d'une bonne orientation ?

### **Résultats attendus de cet axe :**

- Une diminution conséquente du nombre de décrocheurs
- Une optimisation des places dans les formations qui mènent vers des métiers peu attractifs auprès des publics mais pour lesquels il y a une offre d'emploi
- Une augmentation des personnes entrées dans la démarche de VAE
- Une dissémination sur les territoires d'actions d'orientation innovantes

## Axe 4 : Organiser une gouvernance partagée

### 1. Adopter une méthodologie de mise en œuvre et d'évaluation du CPRDFOP

La mise en œuvre des objectifs opérationnels du CPRDFOP fera l'objet d'un suivi tout au long du contrat ; en outre, il fera l'objet d'une évaluation en deux temps.

#### 1.1 Le suivi de la mise en œuvre du CPRDFOP

S'assurer que les actions répertoriées dans le contrat de plan sont engagées, notamment à travers les fiches actions, impulser des évolutions et éventuellement de nouvelles fiches actions : telles sont les actions concrètes du suivi du CPRDFOP.

**C'est ce dont s'attachera la commission CPRDFOP.** C'est également au sein de cette commission que se formalisera l'évolution de la carte des formations initiales.

La mise en œuvre du CPRDFOP peut également se traduire par l'élaboration de conventions dont une série d'actions s'inscrit d'ores et déjà dans le droit commun et d'autres restent à créer. Les objectifs définis par le contrat de plan nécessitent une mise en œuvre sur le terrain auprès des acteurs concernés. Cette opérationnalité se traduit par les conventions suivantes :

- ▶ Convention avec Pôle emploi,
  - ▶ Convention avec les Autorités Académiques.
- D'autres conventions pourront être proposées.

#### 1.2 L'évaluation du CPRDFOP. Fiche-action n°6

La commission « Comptes et évaluation » mènera l'évaluation du CPRDFOP. Elle aura fixé au préalable les différents indicateurs utiles à la mesure de cette évaluation (cf encadré). Mais au-delà du suivi de ces indicateurs et parfois de leur nécessaire création, la commission devra organiser une évaluation qualitative de la mise en œuvre du contrat.

**Une évaluation à mi-chemin du CPRDFOP sera engagée en 2019, puis une évaluation finale en 2022, préparant ainsi le futur CPRDFOP.**

#### **Les indicateurs du CPRDFOP**

Les indicateurs directement liés à la formation professionnelle, toutes voies confondues, et à la mesure de ses résultats, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Il s'agit notamment :

- ▶ Du taux d'occupation des formations,
- ▶ Du taux de rupture en cours de formation,
- ▶ Du taux de certification suite à la formation,
- ▶ Du taux de poursuite d'études le cas échéant,
- ▶ Du taux d'insertion professionnelle.

Les indicateurs concernant les publics :

- ▶ L'évolution du nombre des lycéens et apprentis,
- ▶ L'évolution du nombre des étudiants et apprentis dans les formations supérieures et leur évolution,
- ▶ L'évolution du nombre des demandeurs d'emploi formés, qualifiés puis insérés dans l'emploi.

La liste de ces indicateurs n'est pas définitivement arrêtée. Il appartiendra à la commission « Comptes et évaluation » de définir d'autres indicateurs et d'en assurer le suivi.

### **1.3 S'appuyer sur l'expertise et les études du CARIF-OREF**

Le diagnostic proposé en amont de l'élaboration du CPRDFOP est un appui précieux pour la photographie de la Normandie sur les thèmes de la population, de l'économie, de l'emploi, du travail et de la formation. Ce diagnostic, qui tient compte des travaux des observatoires de branches, fait l'objet d'approfondissements sur chacun des territoires. Outre qu'il doit être partagé par tous, ce diagnostic doit vivre par l'actualisation de ses indicateurs, et si nécessaire, par la recherche de nouveaux indicateurs. Cet outil sera complété par des études spécifiques dans la lignée de celles sur les métiers émergents ou sur le numérique.

**L'Etat, la Région, et le cas échéant, les partenaires sociaux, décideront des études à mener en priorité, en cohérence avec les axes définis par le CPRDFOP.**

## **2. LE CREFOP, expression de la gouvernance quadripartite**

Le quadripartisme (Etat, Région, organisations syndicales d'employeurs et de salariés) est exercé à la fois au niveau du plénier du CREFOP, du Bureau et de ses commissions.

Dans son règlement intérieur, le CREFOP de Normandie a décidé de la mise en place d'un pré bureau au sein duquel se structure la comitologie du CREFOP et c'est là une émanation très concrète du quadripartisme.

### **Résultats attendus de cet axe :**

- Une meilleure complémentarité entre les activités du bureau et du plénier du CREFOP
- Mise en place d'une feuille de route pour chaque commission



## **LES FICHES ACTION**

---

## DEFINIR UN CADRE D'EVOLUTION DE LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES PROFESSIONNELLES

---

### CONSTAT

Une situation paradoxale qui se traduit par un taux de chômage élevé (particulièrement pour les jeunes) d'un côté, et de nombreuses offres d'emploi non pourvues de l'autre freinant ainsi le développement des entreprises. L'offre de formation et sa nécessaire adaptation au monde économique est donc au cœur du sujet.

### OBJECTIF

Mettre en place une procédure pour faire évoluer l'offre de formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage au plus près des besoins socio-économiques. Elargir la réflexion aux formations supérieures professionnelles.

### PILOTES

La Région et les Autorités Académiques pour les formations initiales sous statut scolaire et la Région seule pour les formations par la voie de l'apprentissage.

### MOYENS

Le recueil des besoins s'opère à partir de différentes sources :

- Les travaux sur les territoires des animateurs emploi formation de la Région, en lien avec les différents acteurs et au plus près des entreprises,
- Les dialogues de gestion avec les établissements (lycées et CFA),
- Les Contrats d'objectifs avec les branches et filières professionnelles,
- Les diagnostics et études du CARIF-OREF et autres organismes (DIRECCTE, CESER...),
- Les réunions de la commission post-baccalauréat des rectorats,
- Les rencontres avec la COMUE

### CALENDRIER

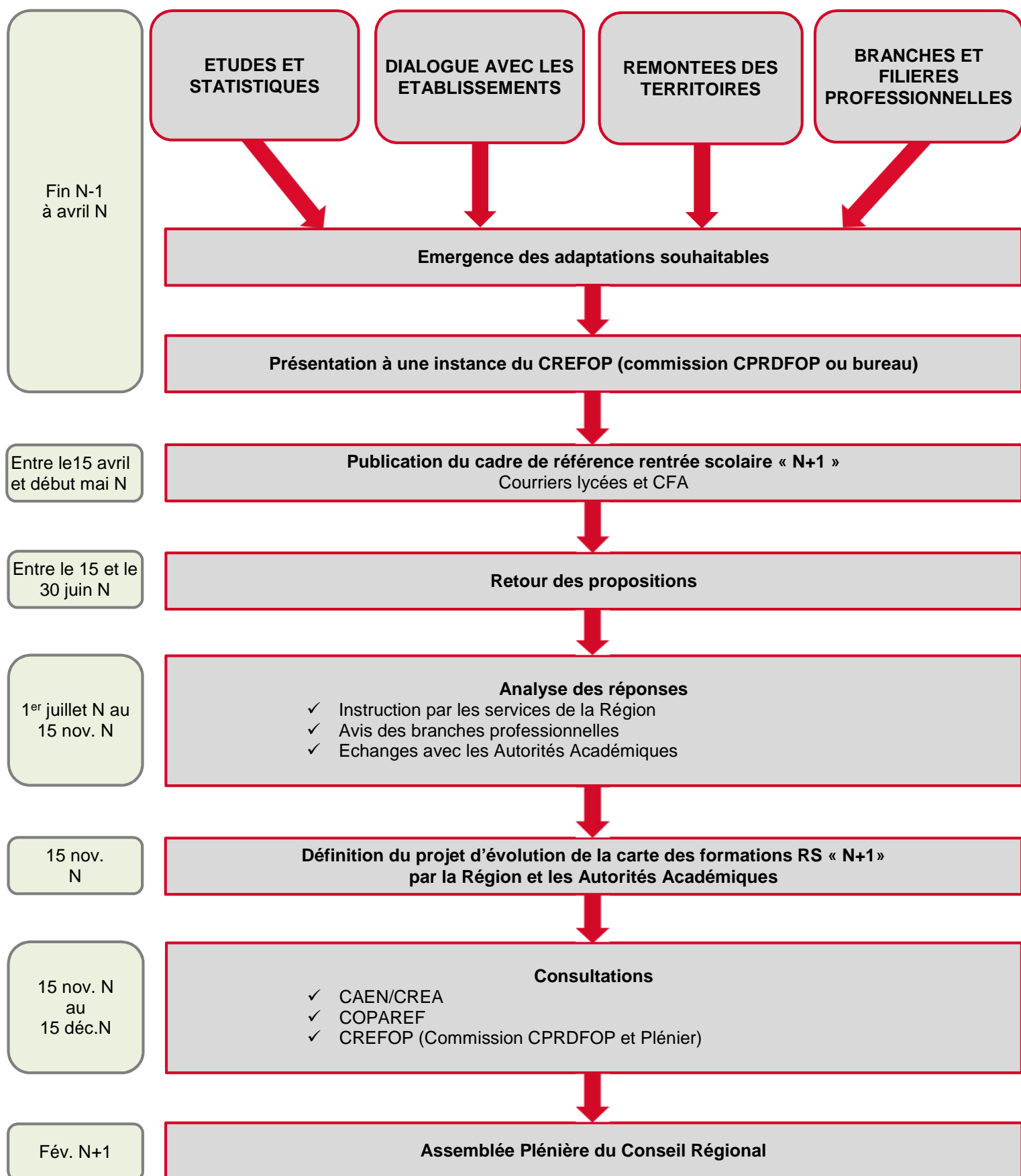
- Travaux préparatoires tout au long de l'année N-2
- Cadre de référence adressé aux établissements pour un dépôt des dossiers courant juin de l'année N-1
- Avis du COPAREF, du CREFOP, des CAEN et du CREA année N-1
- Vote en Assemblée Plénière de février, année N de la rentrée scolaire

### RESULTATS ATTENDUS

- Une carte des formations professionnelles plus adaptée aux besoins des entreprises et des publics,
- Une évolution de la carte des formations se projetant sur 3 ans, avec une révision annuelle pour permettre une réactivité en fonction des besoins identifiés,
- Un partenariat élargi aux différents acteurs.



## ELABORATION DE LA CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES



**L'APPRENTISSAGE VOIE D'EXCELLENCE**

---

**CONSTAT**

75% à 80% des apprentis sont professionnellement insérés un an après la fin de leur apprentissage, le plus souvent dans l'entreprise les ayant accueillis. L'alternance, entre temps de formation en centre et temps de formation dans l'entreprise, optimise le lien jeune/employeur. Or, l'apprentissage est encore trop souvent considéré comme une voie de moindre valeur.

**OBJECTIF**

Contribuer à la revalorisation de l'apprentissage et augmenter de manière conséquente le nombre des apprentis en région.

**PILOTE**

La Région

**MOYENS**

- L'évolution de la carte des formations,
- Le développement de l'apprentissage dans le secteur public,
- La sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'orientation.

**CALENDRIER**

Moyens développés tout au long du CPRDFOP  
1<sup>ère</sup> évaluation en 2019

**RESULTATS ATTENDUS**

- Une augmentation significative du nombre d'apprentis
- Une diminution des ruptures en cours de contrats
- Un taux optimal des places occupées dans les sections de formation

**INDICATEURS D'EVALUATION**

- Le nombre d'apprentis
- Le nombre de ruptures en cours de contrats
- Le remplissage des sections de formation

**LE SCHEMA DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES**

---

**CONSTAT**

Le vieillissement de la population, l'accompagnement social des publics fragiles, l'évolution du système de soins, le nouveau territoire régional nécessitent une actualisation du schéma régional des formations sanitaire et sociale. Il sera intégré au CPRDOFP.

**OBJECTIF**

Adopter un schéma des formations sanitaires et sociales qui définira les orientations stratégiques et opérationnelles de la politique régionale pour répondre aux besoins des territoires, des populations, des employeurs, des instituts et des publics en formation, en tenant compte des orientations du CPRDOFP.

**PILOTE**

La Région, accompagnée, par un cabinet conseil

**MOYENS**

1. Diagnostic préalable du territoire  
Etude population / emploi confiée au CARIF OREF NORMAND  
Consultation des acteurs emploi formation  
Recueil d'études existantes pour analyser le secteur d'activité et ses perspectives d'évolution
2. Organisation de groupes de travail thématiques
3. Rédaction du schéma

**CALENDRIER**

- Lancement des travaux mai 2017
- Diagnostic de juin à août 2017
- Groupes de travail en septembre/octobre 2017
- Rédaction puis adoption du schéma fin 2017

**RESULTATS ATTENDUS**

- Une inscription des objectifs en cohérence avec ceux du CPRDFOP
- Une connaissance plus fine du territoire normand
- Un schéma co-construit avec les partenaires

**INDICATEURS D'EVALUATION**

- Les indicateurs attendus seront fixés dans le cadre de l'élaboration du Schéma des formations sanitaires et sociales

## LES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

---

### CONSTAT

Les CMQ fédèrent un ensemble d'acteurs autour d'un secteur professionnel sur un territoire donné. A ce titre, ils sont chargés de faire le lien entre les différents acteurs concernés : établissements (toutes voies de formation), entreprises et laboratoires de recherche. Ils sont également force de proposition pour la mise en œuvre de formations innovantes, pour les changements ou aménagements des référentiels de formation et relais de communication en faveur de l'orientation.

Les CMQ sont un lieu de réflexion sur une offre de formation actualisée et répondant aux besoins des entreprises, confortant l'insertion professionnelle.

Souffrant d'un manque de notoriété et de moyens, ils ont besoin d'être confortés dans leurs missions.

### OBJECTIF

Définir une politique d'aide et de soutien aux CMQ pour leur permettre de mener à bien leurs missions.

### PILOTES

La Région et le Rectorat

### MOYENS

- Evaluation des CMQ existants : Industrie des Energies, Energie et Efficacité Energétique, Biotechnologies et Bio-Industries, Propulsions Matériaux et Systèmes Embarqués, Pôle Normand des Métiers de la Mer. La pérennité de l'offre actuelle doit être conditionnée à l'évaluation.
- Définition d'une politique commune Rectorat/Région
- Doter les CMQ des moyens de fonctionnement adaptés leur permettant de développer leurs actions sur le territoire

### CALENDRIER

- Fin 2017 – début 2018

### RESULTATS ATTENDUS

- Des CMQ actifs et efficaces en termes d'orientation et de communication : valorisation de filières ou de métiers méconnus
- Porteurs d'expérimentations pour des formations innovantes
- Relais entre les acteurs concernés : entreprises, établissements, laboratoires de recherche...

### INDICATEURS D'EVALUATION

- Le nombre d'actions menées
- Le nombre de bénéficiaires des actions menées
- Le nombre d'inscrits dans les formations des CMQ existants
- Un taux d'attractivité des formations dans les secteurs des CMQ

**LE SCHEMA DE DEVELOPPEMENT DE L'ORIENTATION EN NORMANDIE****CONSTAT**

Le contrat de plan vaut schéma de développement du Service Public Régional de l'Orientation. L'Orientation en Normandie fédère l'ensemble des acteurs de l'orientation, comprenant notamment les Conseillers en Evolution Professionnelle et les Conseillers d'Orientation Psychologues. Pour que s'opère harmonieusement l'insertion professionnelle des publics les acteurs de la chaîne emploi - formation - orientation doivent travailler à la sensibilisation des publics et à la lutte contre le décrochage. Aussi, le schéma de développement de l'orientation est très attendu sur l'ensemble de ces thématiques.

**OBJECTIF**

Mettre en œuvre une politique régionale de l'orientation s'inscrivant dans les objectifs stratégiques du CPRDFOP.

**PILOTE**

La Région en lien avec les acteurs de l'Orientation en Normandie.

**MOYENS**

- Gouvernance territoriale par la Région
- Mise en œuvre de l'Orientation en Normandie sur les territoires à partir des besoins des publics se traduisant par les conventionnements suivants : convention Rectorat/Région et convention avec les Missions locales
- Organisation de travaux thématiques
- Concertations avec l'ensemble des acteurs
- Evaluation des services rendus au public
- Travaux à mener en direction des travailleurs sociaux

**CALENDRIER**

- Adoption du schéma fin 2017

**RESULTATS ATTENDUS**

- Une dissémination sur les territoires d'actions d'orientations innovantes
- Un remplissage des formations répondant aux besoins socio-économiques
- Une diminution conséquente du nombre de décrocheurs
- Une augmentation des personnes entrées dans la démarche VAE

**INDICATEURS D'EVALUATION**

- Le nombre d'actions d'orientation territorialisées et le nombre de participants
- Le nombre de décrocheurs
- Le nombre de personnes entrées dans la démarche VAE
- D'autres indicateurs d'évaluation seront à élaborer

**EVALUER LE CPRDFOP**

---

**CONSTAT**

L'élaboration du Contrat de Plan n'est pas une finalité en soi. Sa mise en œuvre permettra de concrétiser les objectifs stratégiques fixés tout au long de ses chapitres. Comme toute politique publique, l'ensemble des orientations prises et de leur mise en œuvre doit faire l'objet d'une évaluation.

**OBJECTIF**

- définir une méthodologie d'évaluation du CPRDFOP afin de mesurer les effets de sa mise en œuvre
- procéder à d'éventuelles modifications des objectifs initialement retenus

**PILOTE**

La commission Comptes et évaluation du CREFOP.

**MOYENS**

- Expertise du CARIF-OREF
- Financement à part égale Etat/Région pour les évaluations externalisées contractualisées dans le cadre du CPER 2016/2020

**CALENDRIER**

- Evaluation à mi-parcours en 2019
- Evaluation finale en 2022

**RESULTATS ATTENDUS**

- Une mesure des résultats tant en matière de formation que d'orientation
- Une analyse de la pertinence ou de non pertinence des orientations fixées dans le CPRDFOP
- Une évolution de la démarche quadripartite

**INDICATEURS D'EVALUATION**

- Les indicateurs sont à construire