



Edito

La question des compétences est un sujet souvent abordé lors d'un entretien bilan ou lors du conseil en évolution professionnelle, le plus souvent au niveau 2, le conseil personnalisé. Il faut bien dans ce cas distinguer les compétences transférables des compétences transversales. Tout individu en dispose à des degrés divers.

Les premières permettent de briguer une fonction similaire dans un secteur d'activité diamétralement opposé de son précédent, elles peuvent intéresser tout type d'entreprise.

Les compétences transversales quant à elles sont valorisables notamment dans le cadre d'une reconversion ou d'une évolution. Grâce aux compétences transversales, un salarié identifié comme potentiel peut occuper, tour à tour, des postes sur des fonctions différentes au sein d'une même ou plusieurs entreprises.

Si les deux types de compétences ont leur importance, on peut penser que du point de vue de l'employeur ce sont les compétences transversales qui sont les plus stratégiques pour lui. Une entreprise cherchera à recruter des candidats capables de faire plusieurs métiers au cours de leur carrière. Elles misent de plus en plus sur la transversalité de leurs équipes.

Ce constat prend de l'importance aujourd'hui dans un environnement où les activités innovantes et la transformation des métiers sont en pleine mutation.

Il est cependant nécessaire pour le demandeur d'emploi ou le salarié de savoir jouer de ce double aspect des compétences pour trouver sa place sur le marché du travail ou rechercher une mobilité professionnelle.

Cet exemple montre s'il en est besoin l'importance de la phase du conseil personnalisé, puis de l'accompagnement, dans le cadre du CEP auprès des publics afin de les conduire à réussir leur projet professionnel.

Le directeur
Luc Chevalier

Sommaire

pages 1 - 2

- ✓ Les bas niveaux de formation en Haute-Normandie

pages 2 - 3

- ✓ La délivrance du Conseil en Evolution Professionnelle par les Cap Emploi

page 4

- ✓ L'Apec, un des 5 acteurs nationaux du Conseil en Evolution Professionnelle

page 5

- ✓ Définitions et présentation des activités économiques

page 6

- ✓ Etude Coparef sur les métiers émergents et les activités innovantes en Normandie



LES BAS NIVEAUX DE FORMATION EN HAUTE-NORMANDIE

Guillaume Folléa - Crefor et
Vinciane Bayardin - Insee

En Haute-Normandie, 198 700 actifs (hors apprentis) sont de bas niveau de formation (titulaires d'une certification de niveau inférieur au CAP ou BEP). Ils représentent ainsi 23,5 % de la population active de 15 ans ou plus. Plus élevée qu'à l'échelle de la France métropolitaine (20 %), cette proportion situe la région au 4e rang derrière la Corse, la Picardie et la Champagne-Ardenne. Par ailleurs, près de 32 000 demandeurs d'emploi sont de bas niveau de formation, soit 20% des demandeurs d'emploi haut-normands (catégories A, B, C).

Presque 200 000 actifs non diplômés en Haute-Normandie

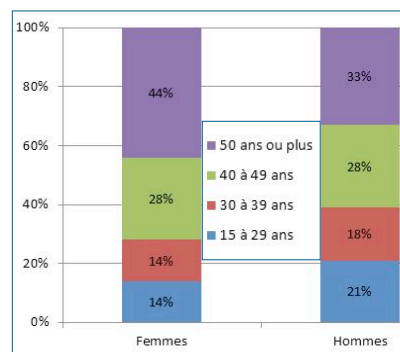
Dans le cadre de leur convention de partenariat, le Crefor et l'Insee se sont une nouvelle fois associés pour réaliser une observation approfondie des populations de bas niveau de formation, c'est-à-dire ne possédant aucun diplôme ou possédant au mieux un certificat d'étude primaire ou un brevet des collèges, souvent confrontées à de plus grandes difficultés sur le marché du travail que la population diplômée. Cette étude s'inscrit non seulement dans le cadre d'un partenariat actif entre les deux structures visant à éclairer des problématiques régionales, mais aussi dans celui de l'outillage des politiques publiques par l'apport d'éléments de connaissance et d'éclairage objectifs.

Il y a en Haute-Normandie environ 520 000 personnes de 15 ans ou plus de bas niveau de formation. Parmi elles, 313 000 personnes sont en âge de travailler (entre 15 et 64 ans) et 199 000 sont des actifs (en emploi, demandeurs d'emploi, hors étudiants et retraités). Leur faible niveau de formation peut constituer un frein à l'insertion professionnelle.

Ainsi, 18% des inactifs hors retraités bas niveaux de formation sont retirés du marché du travail, contre seulement 6% des inactifs hors retraités mais diplômés.

La part des actifs bas niveaux de formation est nettement plus élevée parmi les générations les plus âgées (deux fois plus que chez les plus jeunes), et d'autant plus parmi la population féminine dont 44% des non diplômées sont âgées de 50 ans ou plus, contre environ un tiers parmi la population masculine.

Répartition des actifs de bas niveau de formation selon le sexe et l'âge



Sources : recensement de la population 2011, Insee

Champ : actifs de bas niveau de formation de 15 ans ou plus, hors apprentis

Les professions du *Nettoyage* et de la *sécurité*, du *Transport* et de la *logistique*, de l'*Agriculture*, du *Bâtiment*, de la *Transformation des matériaux* (dont métiers de l'industrie agro-alimentaire) et du *Textile, habillement* sont celles où la part d'actifs bas niveaux de formation est la plus élevée (de 30% à plus de 40%). En termes de volume, les professions de *Gestion et traitement de l'information* et *Santé, social, soins personnels* (principalement *l'aide à domicile*) rassemblent de forts volumes d'actifs non diplômés. Par ailleurs, 45% des actifs bas niveaux de formation occupent un emploi non qualifié (au sens de la nomenclature des professions de l'Insee). Le fait d'être ou non diplômé a également un impact sur les conditions des emplois occupés (durée du contrat et temps de travail), un peu moins favorables que pour les actifs diplômés.

Les travaux visaient en outre à montrer l'effet de l'absence de diplôme sur les trajectoires professionnelles. Celles-ci sont plus erratiques que pour les diplômés, avec des épisodes de chômage ou d'inactivité plus fréquents et des retours à l'emploi plus problématiques en cas de période de chômage. En outre, les promotions professionnelles (passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre d'un niveau de qualification supérieur) sont moins fréquentes.



La moitié des jeunes actifs non diplômés sont au chômage

L'étude s'est intéressée également aux jeunes actifs les moins diplômés. Ils sont 35 000 âgés de moins de 30 ans en Haute-Normandie, soit 18 % des jeunes actifs de la région, situant la Haute-Normandie à la 6e place des régions françaises.

Alors que le diplôme n'était pas indispensable à l'insertion dans l'emploi pour les générations supérieures, l'absence de diplôme chez les jeunes semble être un réel handicap pour une insertion réussie et durable sur le marché du travail. D'une part, la moitié des jeunes actifs de bas niveau de formation ne trouvent pas d'emploi et sont en situation de chômage (contre un diplômé sur cinq). D'autre part, parmi ceux en emploi, les postes occupés sont essentiellement des postes d'ouvriers ou d'employés, pour moitié non qualifiés. Les métiers les plus courants sont ceux de serveurs, ouvriers non qualifiés du bâtiment, manutentionnaires ou encore caissiers. Les contrats de travail de ces jeunes actifs sont moins favorables que les autres, avec des contrats courts et des temps partiels plus fréquents que chez les jeunes diplômés ou que chez les bas niveaux de formation plus âgés. Ainsi, 63 % des jeunes de bas niveau de formation sont en CDI, soit 10 points de moins que les jeunes diplômés. Par ailleurs, 76 % sont à temps complet, soit 6 points de moins que les jeunes diplômés.

La difficulté pour les jeunes de bas niveau de formation à s'insérer dans l'emploi rend leur parcours professionnel plus instable que celui des jeunes diplômés, avec des épisodes de chômage plus fréquents. Du fait d'un probable découragement à trouver un emploi, les passages vers l'inactivité ne sont pas rares pour les jeunes de bas niveau de formation, notamment les jeunes femmes qui sont plus nombreuses que les jeunes hommes à se retirer du marché du travail.

Cette plus grande difficulté sur le marché de l'emploi des jeunes non diplômés rend leur situation sociale plus fragile, avec des risques accrus de pauvreté et de précarité. La mise en place des emplois d'avenir en 2012 semble toutefois avoir permis d'enrayer la hausse du taux de chômage pour cette population. Par ailleurs, la VAE constitue un levier favorable et efficace pour faire évoluer sa situation.



LA DELIVRANCE DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR LES CAP EMPLOI

Christophe Castagnet
Délégué régional par intérim - Agéfiph

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 désignant les Cap emploi pour délivrer le CEP, l'Agefiph avec le FIPHPH développent une action de professionnalisation en direction des conseillers. L'objectif principal de cette action est renforcer la compétence « orientation » et plus précisément « orientation vers les métiers ». C'est également contribuer à dépasser les représentations du handicap aussi bien auprès des personnes que des opérateurs qui les accompagnent.

Depuis plusieurs années, l'orientation constitue un des enjeux majeurs de l'amélioration de l'accompagnement des personnes et du fonctionnement efficient du marché du travail. Cette préoccupation trouve une traduction dans sa prise en compte dans les évolutions réglementaires de ces dix dernières années, qui ont vu, en outre, la progressive territorialisation des politiques d'orientation, au même titre que celles de la formation professionnelle, considérant le besoin accru d'agir en proximité des territoires.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale poursuit donc la dynamique engagée depuis plusieurs années en :

- ▶ **redéfinissant la gouvernance de la politique d'orientation** entre l'Etat - qui définit les orientations politiques - et la Région - qui coordonne le SPRO et la mise en réseau des opérateurs qui concourent à la mise en œuvre de la politique d'orientation ;
- ▶ **créant le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours, permettant notamment, d'accompagner les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques des territoires.



Renforcer la compétence « orientation »

Désignés par la Loi pour délivrer – pour les bénéficiaires qu'ils accompagnent – le Conseil en Evolution Professionnelle, les Cap emploi, comme partie du SPE, constituant, pour les personnes en situation de handicap, un maillon clé de la qualité du service rendu au titre de la fonction d'orientation.

En effet, bien que le CEP s'inscrive dans la continuité du service d'ores et déjà rendu aux bénéficiaires, et qu'à ce titre, les Cap emploi disposent des compétences « socles » nécessaires, il invite à souligner la dimension orientation de l'activité d'accompagnement des Cap Emploi.

En particulier, il s'agit de renforcer :

- ▶ le rôle d'orientation vers les métiers dévolu aux Cap emploi et,
- ▶ s'agissant des personnes handicapées, de leur capacité à orienter vers des métiers plus diversifiés

Dans le même temps, à la faveur de la Conférence Nationale du Handicap et dans le cadre de l'avenant n°6 à la Convention de partenariat FIPHP/Agéfiph, un travail sur l'élargissement et la diversification de l'offre des métiers vers lesquels les personnes handicapées s'orientent est engagé.

.../...

Brèves

Le programme de professionnalisation du 1er semestre 2016 est en ligne

Vous pouvez vous inscrire dès maintenant !

Pour tout savoir :

<http://www.crefor-hn.fr/se-professionnaliser/actions-professionnalisation-2016>

La loi du 5 mars 2014 et la mise en œuvre des nouveaux dispositifs qu'elle introduit – Service public régional de l'orientation, Compte personnel de formation, Conseil en évolution professionnelle pour ne citer qu'eux – mettent un éclairage fort sur les enjeux de la professionnalisation et la nécessité d'accompagner les professionnels dans leurs pratiques, dans l'évolution de leurs compétences et dans la construction de nouveaux repères.

La fusion des régions au 1er janvier 2016 pose un nouveau cadre territorial d'intervention pour les Carif-Oref, nécessitant pour eux de repenser les organisations, les éventuelles répartitions de services...

Concernant la professionnalisation, les enjeux de développement sont importants, compte-tenu des quelques éléments de contexte cités plus haut.

En 2016 donc, le Crefor travaillera à l'harmonisation de ses pratiques avec son homologue de Basse-Normandie, l'Errefom.

C'est pourquoi nous vous proposerons un programme de professionnalisation en deux temps :

- celui que nous vous présentons aujourd'hui qui concerne le 1er semestre 2016.

Il est constitué d'une reconduction d'actions qui se sont déroulées en 2015. Nous les avons sélectionnées en fonction de l'intérêt que vous y portez, de l'intérêt qu'elles peuvent présenter au regard des pratiques, des réponses qu'elles peuvent vous fournir face au nouveau paysage territorial et législatif de la formation et de l'orientation. Viendront s'y ajouter en cours de semestre des actions que l'équipe du Crefor est en train d'élaborer, notamment sur les questions de la connaissance de l'environnement socio-économique et de l'appropriation des données socio-économiques ;

- une autre programmation qui couvrira la période de septembre 2015 à mars 2016, qui fera l'objet d'une concertation ultérieure avec nos collègues bas-normand.

S'il existe des « représentations du handicap », et ce faisant des « représentations » des capacités et des incapacités des personnes, elles peuvent se doubler de représentations sur les « métiers », et les capacités dont il faut disposer pour les occuper, – parfois erronées ou partielles. Ainsi, ces représentations tendent à restreindre a priori la palette des métiers vers lesquels les personnes handicapées font le choix de s'orienter ou qu'on leur proposera d'explorer, dans le cadre de la préparation de leur projet.

Le travail à conduire sur les « représentations » s'entend en direction des personnes elles-mêmes, mais également en direction et avec les opérateurs qui les accompagnent dans l'élaboration d'un projet professionnel et jouent un rôle clé dans l'orientation vers un métier.

Accompagner la professionnalisation des conseillers

Aussi, afin d'accompagner la montée en charge du dispositif « Conseil en Evolution Professionnelle » (CEP) délivré par les Cap emploi, pour les publics qu'ils accompagnent, le FIPHP et l'Agefiph ont acté le principe de conduire ensemble, au sein de chaque région une action dédiée à la professionnalisation des conseillers Cap emploi en charge de la délivrance du CEP.

En Normandie, cette action qui devrait être mise en place au premier trimestre 2016, a vocation à renforcer la compétence « orientation » et plus précisément « orientation vers les métiers » dont on s'accorde à dire qu'il serait opportun d'élargir le spectre.

Elle poursuit ainsi les objectifs suivants :

- ▶ renforcer l'approche « marché du travail » de manière à disposer d'une vision plus large des emplois / secteurs porteurs d'insertion ;
- ▶ développer la connaissance sur les métiers émergents en lien avec les perspectives de développement économique du territoire ;
- ▶ travailler sur la représentation des métiers permettant d'avoir un spectre plus large dans le travail d'accompagnement de la personne, et ainsi, d'élargir les possibilités pour les personnes.

Ces actions recouvrent des compétences exercées à la fois :

- ▶ au niveau 1 du CEP, au titre de la fonction orientation.

Le cahier des charges du CEP précisant que « le bénéficiaire peut accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers ». Y compris dans le champ de la fonction publique.

▶ au niveau 2 du CEP, au titre de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel.

En complément de cette action, les conseillers Cap Emploi bénéficieront également d'une action de formation sur **l'ingénierie financière dans le cadre de la mobilisation du Compte Personnel de Formation** (niveau 3 du CEP).

Sont visées ici :

- ▶ la priorisation régionale sur des formations ayant démontré leur capacité à insérer de manière durable les PH ;
- ▶ les modalités d'abondement définies : abondement en co-financement, principe de complémentarité systématique, sur les coûts pédagogiques uniquement.

Dans le cadre d'un appel d'offres national AGEFIPH/FIPHP, l'action a été confiée à AFPA Transition.



Les documentalistes du Crefor organisent une journée portes ouvertes au Centre de documentation le vendredi 4 décembre 2015.

Ils vous présenteront les nouveaux services d'information disponibles en ligne :

- ✓ l'accès aux fonds documentaires en ligne: emploi-formation, études régionales, savoirs de base
- ✓ l'abonnement à des alertes sur vos sujets de prédilection,
- ✓ la constitution de liste de lecture, la réservation en ligne.
- ✓ l'alimentation en temps réels du site du Crefor : actualités, domaines d'expertise, publications...

Vous pourrez également redécouvrir les produits déjà disponibles sur notre site :

- ✓ blogs,
- ✓ netvibes,
- ✓ bibliographies thématiques en lien avec les sessions de professionnalisation

Choisissez la plage horaire qui vous conviendra le mieux parmi les trois sessions proposées : 9 h 30 / 11 h ; 12 h 30 / 14 h ; 14 h 30 / 16 h

Durée : 90 minutes

Lieu : Pôle régional des savoirs, 115 boulevard de l'Europe, 76100 Rouen

Pour s'inscrire, aller sur notre site, page d'accueil :

<http://www.crefor-hn.fr/agenda/formation-hors-programme-professionnalisation/journee-portes-ouvertes-au-centre-documentation>

L'APEC, UN DES 5 ACTEURS NATIONAUX DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Marc Lesueur
Délégué territorial Normandie - Apec

Dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle, l'Apec dispose d'une gamme d'outils au service des bénéficiaires qui s'appuient, en particulier pour les niveaux 2 et 3 du CEP, sur son cœur de métier. L'année 2015 a permis des échanges constructifs avec les autres opérateurs concernés.

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'Apec propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes.

Observatoire de l'emploi des cadres, l'Apec analyse et anticipe les évolutions et les grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs.

Avec la réforme de la formation professionnelle, l'Apec est l'un des 5 acteurs nationaux du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

En 2014, 1 cadre sur 3 a fait appel à l'Apec et plus de 80 000 ont bénéficié de prestations de conseil personnalisées avec un consultant dans l'un de ses 44 centres.

En Normandie, l'Apec est implantée sur quatre sites pour accueillir les cadres, à Rouen, au Havre, à Caen et à Cherbourg. Une vingtaine de collaborateurs interviennent en conseil et en accompagnement auprès des cadres et des entreprises en Normandie.

Dans le cadre de la Sécurisation des Parcours Professionnels, nous déployons une offre de service CEP qui se décompose en 3 niveaux d'intervention :

1. L'accueil information orientation
2. Le conseil personnalisé
3. L'accompagnement à la mise en œuvre

Et en 2 modes relationnels :

1. à distance (web et téléphone)
2. en proximité (face à face individuel et collectif)

Echanger avec les autres opérateurs du CEP

Le niveau 1 est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du SPRO.

Ce positionnement est nouveau pour l'Apec. Ainsi, au cours de cette année 2015, nous avons appris à connaître les spécificités et les complémentarités de chacun des autres opérateurs (Cap Emploi, Fongécif, Missions Locales, Pôle emploi, Afdass, FafTT, Unifaf, Uniformation) à l'occasion de réunions et d'ateliers pilotés par la Région et avec le concours du Crefor et de la Cité des Métiers pour la Haute Normandie.

L'aiguillage des publics, la professionnalisation des conseillers et l'identification des personnes ressources ont fait l'objet de nombreux échanges et nous ont permis de mieux nous connaître afin d'apporter aux personnes le service le plus adapté à leur besoin. L'animation du SPRO en 2016 nous permettra d'aller plus loin dans ces rapprochements et dans ces complémentarités.

Renforcer l'autonomie du bénéficiaire dans le cadre des niveaux 2 et 3 du CEP

Concernant les niveaux 2 et 3, notre offre de service s'appuie sur notre cœur de métier : connaissance marché, emploi et projet professionnel.

Au cours de cette année 2015, nous avons enrichi nos services avec l'ingénierie de parcours et de financement de formation tout en travaillant les synergies avec les opérateurs et les partenaires financeurs de formation en région.

Nous pouvons ainsi répondre au titre du CEP à l'ensemble des problématiques suivantes :

- ▶ analyse du marché
- ▶ analyse de situation et positionnement
- ▶ définition et faisabilité du projet professionnel
- ▶ pistes de mobilité professionnelle
- ▶ anticipation de 2^{de} partie de carrière
- ▶ diagnostic, ingénierie de parcours et de financement de formation

L'Apec est donc aux côtés des cadres de l'élaboration à la présentation argumentée de leur projet professionnel. Chaque service est personnalisé et renforce l'autonomie du bénéficiaire. Celui-ci peut choisir son mode relationnel à distance ou en proximité en individuel ou en collectif. Le plan d'action est co-construit et fait l'objet systématiquement d'un livrable détaillé.

L'Apec dispose également de ressources et d'outils dédiés CEP tels que notre site [apec.fr](https://cadres.apec.fr) avec notamment un autodiagnostic des projets de formation (<https://cadres.apec.fr/Emploi/Ma-carriere/Entrainez-vous/Formation-Testez-votre-projet>), une plateforme collaborative, un espace de ressources partagées, des tests ...

L'année 2015 est une année d'installation et de consolidation de l'Apec en tant qu'opérateur CEP, l'année 2016 est celle du développement des activités CEP auprès des bénéficiaires en synergie avec les opérateurs et partenaires régionaux.



Pour en savoir plus sur le CEP à l'Apec en Normandie :

- Courriel : rouen.cour@apec.fr

- Site internet : <https://cadres.apec.fr/Emploi/Mes-services-Apec/Nos-services-phares/CEP/Conseil-en-evolution-professionnelle>

- Courriel : rouen.cour@apec.fr

- Téléphone : **08 09 36 12 12** ou **02 32 76 30 40**

- Adresses :

✓ **Rouen** : 49 rue Duguay trouin - 76 000 Rouen

✓ **Le Havre** : Immeuble Le Dombasle 2 - 3, rue Saint-Nicolas - 76 600 Le Havre

✓ **Caen** : 14 - 16, rue des Jacobins - 14 050 Caen

et à partir de janvier 2016

✓ **Rives de l'Orne** 15, rue Mendès France - 14 000 Caen

✓ **Cherbourg** : A la MEF (Maison de l'Emploi et de la Formation du Contentin) 1, rue d'Anjou - 50 130 Cherbourg

Le 38^{ème} numéro de la collection Eclairage à pour objectif de présenter les concepts de l'activité économique au moyen de définitions et de fiches synthétiques.

Les notions de **secteur d'activité, de branche professionnelle ou économique, de filière économique, voire de filière d'excellence ou de pôle de compétitivité** possèdent chacune leur intérêt et leur justification propre dès qu'il s'agit d'appréhender l'activité économique et ses spécificités (observation de l'emploi) ou de définir des cadres contractuels pour la mise en œuvre d'actions (construction de politiques emploi-formation), l'impulsion de projets (coopérations territoriales interinstitutionnelles) ou la négociation (régulation des relations professionnelles, construction de la qualification).

Parfois difficile à distinguer l'une de l'autre, mais loin d'être redondante, voire même antagonistes, ces notions recouvrent chacune des périmètres d'activité et d'intervention différents mais **possèdent toutes en commun de rassembler, agréger et parfois fédérer les acteurs économiques et en particulier les entreprises**. Elles constituent alors autant d'entrées utiles pour apprécier l'activité économique d'un territoire, son dynamisme, sa capacité à se structurer et à fédérer les acteurs économiques et donc sa capacité d'innovation et d'anticipation.



Conscient de ces enjeux, et dans le cadre de la fusion prochaine des deux régions Haute et Basse-Normandie, le Crefor et l'Errefom (Espace Régional de Ressources sur l'Emploi, la Formation et les Métiers) se sont associés pour mener, à la demande des deux Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle) régionaux faisant suite à un appel à projet national du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), une étude approfondie et complète sur les « métiers émergents et les activités innovantes » (voir encart page 6). La nouvelle région devient ainsi également une nouvelle entité économique qu'il convient de bien connaître pour porter les efforts des politiques publiques sur les segments de l'activité les plus porteurs pour le développement de l'emploi régional.

Dans ce paysage complexe qui pourra paraître parfois opaque à un public non averti, l'effort de clarification qui se propose d'être fait dans ce numéro d'Eclairage apparaît nécessaire pour que chacun prenne la mesure de la manière dont les entreprises et les acteurs économiques d'un territoire se fédèrent mais également de la manière dont ces dynamiques peuvent être objectivement observées.

Cet éclairage dresse un panorama des concepts de l'activité économique haut-normande en exposant les définitions des secteurs d'activité, des filières et des branches professionnelles et en les comparant entre eux.

Par ailleurs, il présente le fonctionnement des Opcv et les accords de branche. Il décrit ensuite les pôles de compétitivités et le fonctionnement des contrats d'objectifs des branches professionnelles en Haute-Normandie ainsi que l'organisation du territoire académique en réseaux d'établissements de formations.

Avant de conclure sur la description des nomenclatures, 20 fiches synthétiques illustrent les principaux secteurs et filières présents en Haute-Normandie.

Les 10 filières :

1. Activités financières et d'assurance
2. Activités immobilières
3. Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale
4. Agriculture, sylviculture, pêche
5. Cokéfaction et raffinage
6. Commerce, hébergement et restauration
7. Construction
8. Industries agro alimentaire
9. Information et communication
10. Transport

Les 10 secteurs :

1. Filière logistique
2. Filière automobile
3. Filière aéronautique
4. Filière énergie
5. Filière chimie
6. Filière équine
7. Filière bois
8. Filière plasturgie
9. Filière nautisme
10. Filière tourisme



Brèves

► Les 15 décembre 2015 de 14 h à 17 h au Pôle Régional des Savoirs Mardi pédagogique du Crefor « Les mots du clic » un jeu éducatif et ludique

Venez découvrir les mots du clic, un jeu d'observation, d'acquisition du vocabulaire et de réflexion, qui se fonde sur l'analyse d'une photographie-œuvre d'art, d'une image publicitaire imprimée, affichée ou projetée.

Les mots du clic se placent au sein d'une démarche de progressivité des apprentissages, tant dans l'acquisition de vocabulaire que dans le développement d'un regard analytique porté sur des images didactiques et singulières. Il permet de toucher le public en cour d'apprentissage du français, en recherche notamment d'assimilation de vocabulaire, de mémorisation des mots adaptés au domaine de l'image et de développement des capacités à lire et écrire.

Description et inscriptions en ligne sur :

<http://www.crefor-hn.fr/agenda/mardi-pedagogique/>

► Les 17 et 18 décembre 2015 - « Avec les publics en difficultés, faire produire pour faire »

Action de professionnalisation du Crefor
Pôle Lutte contre l'illettrisme

Comment faire de la production des apprenants le vecteur des apprentissages fondamentaux ? Intervenant : Frédéric Bottois, Consultant-formateur - A.C.L.P (Articulation des Compétences Langagières et Professionnelles)

Description et bulletin d'inscription sur <http://www.crefor-hn.fr/>

Etude Coparef sur les métiers émergents et les activités innovantes en Normandie

Le rapport de France Stratégie, France dans dix ans - rapport au Premier ministre de juin 2014 - indique qu'en 2025, 80% de nouvelles compétences devront se substituer aux connaissances et pratiques techniques utilisées aujourd'hui dans le milieu du travail.

Avec la réforme de 2014, les partenaires sociaux, au sein des Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle) sentent l'utilité de mieux s'acculturer aux spécificités régionales du tissu économique que ce soit pour bâtir les listes régionales du CPF mais aussi pour faire écho à la nécessité de la qualité de l'offre de formation sur leur territoire.

La réforme territoriale qui va donner naissance à la Normandie en janvier 2016 conduit à l'exigence de partager des regards croisés sur les deux territoires qui vont fusionner sur le champ de l'orientation / l'emploi / la formation et d'avoir une vision à moyen terme des compétences nouvelles.

Les travaux envisagés s'inscrivent dans la recherche d'attractivité de la nouvelle région, tant sur le plan du dynamisme économique que de l'emploi : porter des stratégies offensives de montée en qualité de l'économie et d'appui aux transitions professionnelles. C'est dans ce but que les membres des Coparef haut-normand et bas-normand ont souhaité bénéficier de l'expertise des Carif-Oref des deux régions, Crefor et Erreform, dans le cadre d'un appel à projet national du Fpspp (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) en leur commandant une étude sur les métiers émergents et les activités innovantes en Normandie. Cette étude qui a démarré en octobre 2015 devra être livrée fin juin 2016 et portera sur deux axes d'investigation principaux, tout en portant un éclairage transversal sur les thématiques du numérique et du développement durable :

- Repérer les secteurs d'activité et les familles de métiers les plus dynamiques de la nouvelle région et de ses territoires ;
- Identifier les activités en développement et les métiers en évolution au sein des branches professionnelles et des filières économiques, repérées pour leur dynamisme.

L'analyse de ces activités et métiers devrait permettre de mieux appréhender les compétences qui sont ou seront à développer sur le territoire normand, en tenant compte du paysage de l'offre de formation. La méthode choisie pour mener à bien ces travaux juxtaposera approche quantitative par la mobilisation des statistiques publiques et approche qualitative par la mise en œuvre d'enquêtes auprès d'experts qualifiés notamment.

Crefor - pôle régional des Savoirs
115, boulevard de l'Europe - 76176 Rouen cedex 1
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
Tél. 02 35 76 77 82 - Fax 02 35 73 07 60



Adoptez l'éco-attitude.
Pour vous déplacer,
privilégiez les transports
en commun
ou le co-voiturage :
www.covoiturage27.net/
et www.covoiturage76.net/



Métro : Technopôle → station Europe
Bus : Ligne 6 → station Europe

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor
Directeur de publication : Luc Chevalier
PAO : Agnès Ercozman
Photographies :
Nathalie Grember, Erreform
Fotolia
Façade boulevard de l'Europe - Grégoire Auger