

# UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION NORMANDE POUR 2026



## SYNTHÈSE

### CONSULTATIONS DES ACTEURS



## Table des matières

I.	Une nouvelle offre de formation à l'horizon 2026.....	3
A.	Pourquoi une nouvelle offre de formation normande ?.....	3
B.	Une démarche concertée .....	5
C.	Une forte mobilisation de l'ensemble des acteurs .....	5
II.	Les thématiques travaillées.....	7
III.	Les grands enjeux identifiés à l'issue des consultations externes.....	8
A.	Accompagnement et public .....	8
1.	Remobiliser certains publics en amont d'une entrée en formation .....	8
2.	Assurer la continuité des parcours de formation.....	9
3.	Faire évoluer le dispositif d'accompagnement des publics en formation .....	11
B.	Accès à la formation qualifiante .....	11
1.	Faciliter l'accès à la formation qualifiante .....	11
2.	Préparer l'entrée en formation qualifiante .....	13
C.	Compétences .....	14
1.	Contextualiser le travail sur les compétences socles en lien avec l'objectif métier ..	14
2.	Faciliter la transmission des informations sur les compétences acquises .....	15
D.	En synthèse .....	17
IV.	Prochaine étape : la consultation des usagers.....	18

## REMERCIEMENTS

Ce document a vocation à retracer les éléments issus des consultations menées par la Région Normandie auprès des partenaires Emploi, Formation, Orientation Professionnelle, dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle offre de formation qui sera mise en œuvre à compter de 2026.

L'ensemble de ces travaux vont contribuer à alimenter les réflexions de la Région afin de proposer un Service Public Régional de Formation Professionnelle normand qui sera voté lors de l'Assemblée Plénière du 16 décembre 2024.

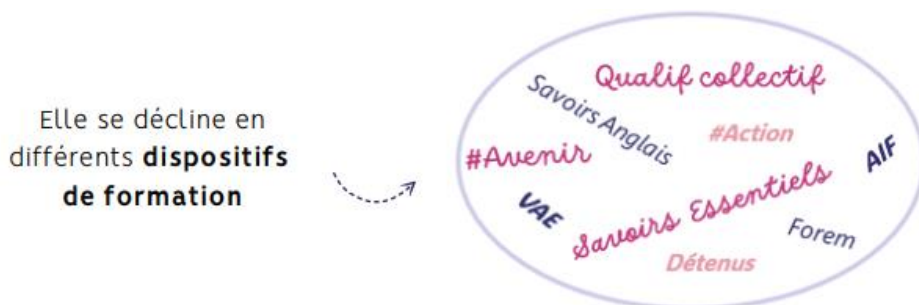
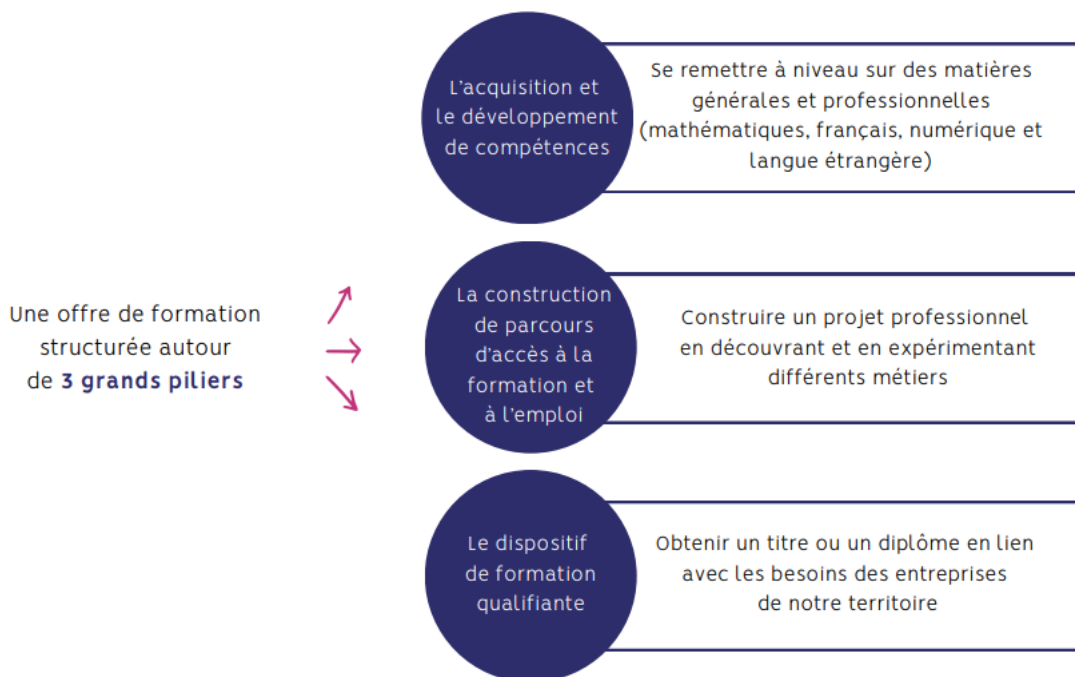
La Région souhaite remercier les acteurs du Réseau Pour l'Emploi, les organismes de formation ainsi que l'ensemble des partenaires présents pour leur mobilisation et leur contribution. La Région souhaite également remercier les réseaux d'organismes de formation et leurs représentants, qui ont activement contribué aux réflexions : les Acteurs de la Compétences, l'AFPA, les organismes consulaires, la DRAFPIC, la fédération régionale des MFR et l'UROF.

# I. Une nouvelle offre de formation à l'horizon 2026

## A. Pourquoi une nouvelle offre de formation normande ?

Dans le cadre de sa compétence en matière de formation à destination des demandeurs d'emploi, la Région Normandie a engagé un chantier pour définir la future offre de formation qui sera mise en œuvre à compter de 2026.

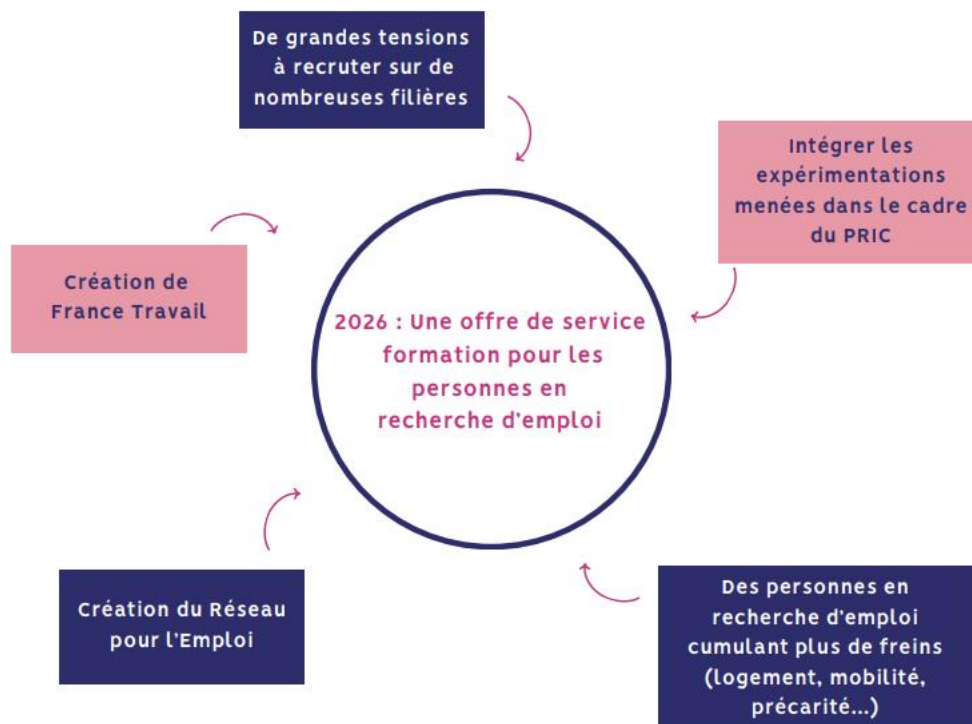
L'offre de formation normande est actuellement structurée autour de 3 blocs :



Depuis 2016 (fusion des Régions), un travail a été mené par la Région pour réorganiser l'offre de service formation à destination des normands, de manière progressive pour tenir compte des engagements pris par les deux ex-Régions. Les dispositifs proposés par la Région Normandie ont fortement évolué : de « CAQ/Réussir » vers #Avenir pour les dispositifs de construction de parcours, des « Cap » vers un dispositif « Savoirs » unifié, jusqu'au évolutions du Qualif'2022, axés sur la mise en avant de pratiques pédagogiques toujours plus adaptées et individualisées (modularisation, faire pour apprendre, l'AFEST, multimodalité en formation, etc.).

La Basse Normandie et la Haute Normandie avaient chacune délibéré sur la mise en place d'un Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP), tel que prévu par la loi du 5 mars 2014, sans que cela soit repris à l'échelle normande depuis.

L'évolution de l'environnement emploi/formation nécessite aujourd'hui de se réinterroger et de définir la nouvelle politique régionale de formation professionnelle continue de la Région qui sera mise en œuvre à compter de 2026 :



*Une nouvelle offre de service au cœur des principaux enjeux*







## Retour sur les ateliers de co-construction de mai



### OBJECTIFS

Poser des constats (ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, ce qui est à améliorer)



### CIBLES

Equipes pédagogiques et prescripteurs



### PARTICIPANTS

162 professionnels issus de structures représentatives des acteurs EFOP



## Retour sur les ateliers de co-construction du 18 juin



### OBJECTIFS

A partir des constats posés, identifier des pistes d'actions



### CIBLES

Directeurs d'organismes de formation et prescripteurs (volet régional)



### PARTICIPANTS

33 professionnels

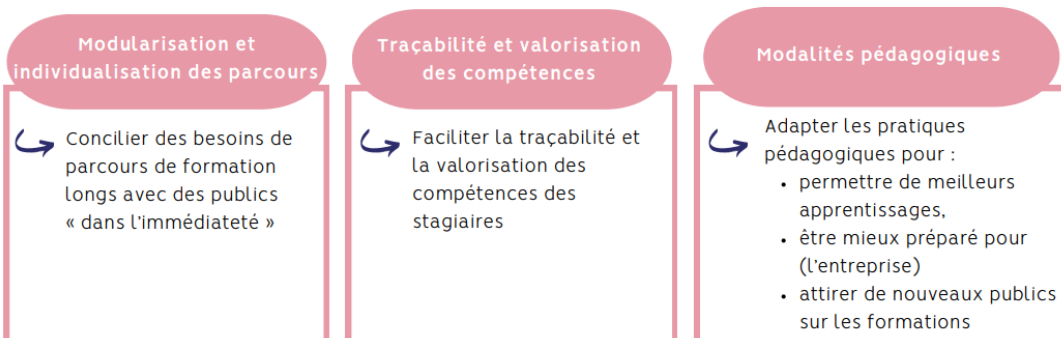


## II. Les thématiques travaillées

Le bilan du PRIC 1<sup>ère</sup> génération a permis d'identifier des pistes de travail qui ont été travaillées avec les partenaires lors des ateliers de co-construction. Des ateliers ont été animés sur les 9 enjeux suivants :

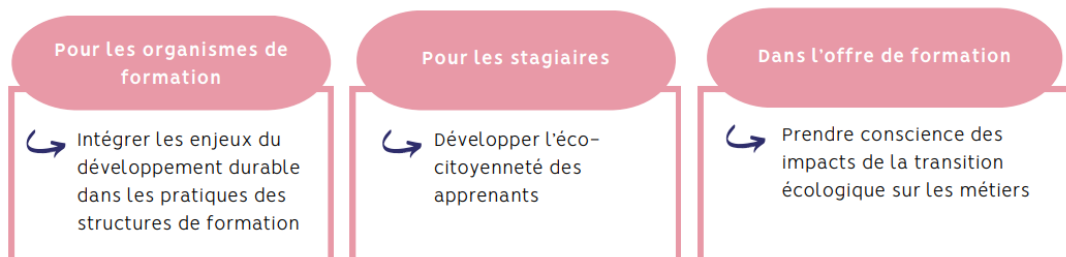
1

**Capitaliser les bonnes pratiques, prendre conscience des atouts actuels**



2

**Accompagner les transitions : focus sur la transition écologique**



3

**Imaginer les contours de la nouvelle offre de service régional de la formation professionnelle**





### III. Les grands enjeux identifiés à l'issue des consultations externes

#### A. Accompagnement et public

##### 1. Remobiliser certains publics en amont d'une entrée en formation

###### **CONSTATS DES ACTEURS**

Le PRIC a permis de développer des actions « d'aller vers » tel que le dispositif Génération Compétences, pour capter des publics qui n'accédaient pas ou plus à la formation et prendre en compte leurs besoins spécifiques. Ce public cumule de nombreux freins. Les ateliers font ressortir le besoin de mettre en place pour ces publics, une phase de remobilisation pour créer de l'appétence, identifier les freins à l'intégration d'un parcours de formation, reprendre confiance en soi, faciliter l'appropriation des codes sociaux... Cette phase amont aurait donc pour objectif de sécuriser l'accès à un parcours de formation.

###### **QUESTIONNEMENTS**

Comment remobiliser ? A quoi ressemblerait cette phase ? Quels contenus ?

###### **PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS**

Les partenaires ont proposé de mettre en place un **module/dispositif intégré et modulable** qui reposerait sur un diagnostic global permettant de faire le point sur le parcours de l'individu, ce qu'il possède comme forces / faiblesses, de cerner les freins majeurs à l'entrée en formation. Sur la base des éléments de ce diagnostic global, ce module/dispositif aurait pour objectifs de :

- Donner envie / redonner confiance / lutter contre la peur du changement
- Reprendre un rythme adapté au travail / à la formation
- Poser la personne comme actrice de son parcours professionnel
- Valoriser pour amener vers la formation
- Être en immersion dans un collectif

Par ailleurs, l'accent est mis sur les partenariats nécessaires pour créer un écosystème autour de la remobilisation :

- Mettre en place des réseaux à l'échelle du territoire pour proposer une palette d'outils,
- S'appuyer majoritairement sur les partenaires du territoire pour l'accompagnement social,
- Partager les expériences entre territoires,
- Articuler tous ces acteurs,

- Rassembler à l'échelle d'un territoire des partenaires pour traiter différentes problématiques.

#### **Proposition de contenus :**

- Faire intervenir des organismes de formation pour démystifier la formation et présenter l'offre
- Valoriser les compétences déjà présentes
- Favoriser les mises en situation et les mises en action proches du réel et :
  - Démarrer avec une complexité des tâches très basse
  - Travailler sur des tâches simples et qui vont être utiles immédiatement : s'organiser, communiquer...
  - Reprendre progressivement un rythme de vie /d'activité
- Travailler sur la découverte de soi et de son environnement :
  - Qui suis-je en tant qu'individu ?
  - Comment je me positionne dans le groupe / dans la société ?
  - Comment je me projette ?

#### **Approche à la fois collective et individuelle :**

- Mettre en place un projet collectif qui soit le fil rouge
- Travailler sur la qualité de l'accueil au sein de l'action et sur l'immersion dans le collectif
- Mobiliser de l'individuel sur la valorisation des compétences, sur le développement personnel...
- Intégrer progressivement du collectif dans le parcours du stagiaire

**Désignation d'un référent individuel** comme point de repère pour le stagiaire pour définir le parcours à mettre en œuvre

## **2. Assurer la continuité des parcours de formation**

### **CONSTATS DES ACTEURS**

Les parcours des stagiaires sont de moins en moins linéaires pour atteindre l'objectif commun de certification et d'emploi : les stagiaires alternent entre des phases de formation, des phases d'emploi et des phases de recherche d'emploi entre deux dispositifs (par exemple, dans l'attente d'une entrée en formation qualifiante). La Région finance déjà un référent pédagogique dans le cadre d'#Avenir dont les missions concourent à sécuriser les parcours et à mieux prendre en compte la résolution des freins. Afin de sécuriser et articuler les grandes étapes du parcours formation, il ressort des consultations externes, la nécessité **d'assurer une continuité des parcours et de mettre en place un accompagnement pédagogique global** pendant toute la durée d'un parcours de formation (du travail sur les compétences socle à la certification).

### **QUESTIONNEMENTS**

Comment assurer la continuité des parcours de formation ?

## ***PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS***

### **Place de cet accompagnement :**

- Ne pas interférer avec les missions du CEP
- S'appuyer sur les CIP dont le rôle est de travailler en réseau

### **Proposition 1 : Nommer un référent pour faire le lien avec l'ensemble des interlocuteurs**

Face à la pluralité des professionnels qui interviennent pour un même public, mettre en place un référent pour faire du lien entre ces différents interlocuteurs et donner du sens à ce « mille feuilles » pour le stagiaire. Le référent se situerait plutôt en dehors du parcours de formation car certains stagiaires ont également besoin d'être accompagné à l'insertion dans l'emploi. Le référent doit créer une alliance de travail avec le stagiaire.

### **Proposition 2 : Permettre la continuité de l'offre de formation**

« On n'a pas la formation qu'il faut au moment qu'il faut » :

- Mobiliser l'offre individuelle si l'offre du programme Qualif' n'est pas mobilisable immédiatement pour permettre à la personne d'intégrer une formation qualifiante rapidement.
- Permettre la continuité du parcours de formation en construisant la continuité de l'offre de formation
- Mettre en place un méta accompagnement en dehors de l'organisme de formation
- Créer un sas actionnable tout au long du parcours pour maintenir une dynamique entre deux dispositifs comme par exemple, des chantiers d'insertion avec des contrats dont les modalités et la durée assurent une certaine agilité. Nécessité de combler les temps d'inter-formation
- Mettre en cohérence tous les acteurs au bénéfice de l'individu pour accompagner les parcours itératifs.

### **Proposition 3 : Faire du lien entre les organismes de formation du préparatoire et du qualifiant**

Créer une interconnaissance entre les organismes du préparatoire et du qualifiant d'un même territoire notamment sur la façon de travailler avec les publics, au travers d'évènements récurrents.

### **3. Faire évoluer le dispositif d'accompagnement des publics en formation**

#### **CONSTATS ET PISTES D' ACTIONS DES ACTEURS**

Les partenaires ont souligné les avancées du dispositif d'accompagnement des publics en formation (hausse de la rémunération, aide au permis, aide à l'équipement...). Afin d'éviter les ruptures ou les abandons, le travail sur la levée des freins engagé en amont de la formation doit pouvoir se poursuivre tout au long du parcours. Des marges de progression ont émergé sur les points suivants :

- Prendre en compte les impératifs liés à la levée des freins au cours d'un parcours de formation en faisant notamment évoluer les motifs légitimes d'absence donnant droit à rémunération
- Etendre l'aide à la mobilité et l'aide à la garde d'enfants aux stagiaires des dispositifs de formation de la Région rémunérés par France Travail
- Revoir les modalités de mobilisation de l'aide au permis qui intervient trop tardivement dans le parcours du stagiaire
- Faciliter l'acquisition de l'équipement professionnel en l'étendant à l'ensemble des filières
- Favoriser l'accès à un hébergement pendant la formation

#### **B. Accès à la formation qualifiante**

##### **1. Faciliter l'accès à la formation qualifiante**

#### **CONSTATS DES ACTEURS**

Les prérequis sont parfois trop scolaires, pas assez en lien avec les compétences à acquérir pendant la formation, rendant ainsi compliqué l'accès à la formation qualifiante pour certains publics. On peut prendre l'exemple des publics en difficulté avec l'écrit qui accèdent plus difficilement à certaines formations car la maîtrise du français est surproportionnée dans les prérequis attendus. Un deuxième exemple : le public allophone qui doit répondre aux attendus « comme un public francophone ». Finalement, il leur est demandé de s'adapter pour intégrer une formation qualifiante alors que l'objectif serait d'adapter la formation à leurs besoins et « d'aller vers eux ». Enfin, les participants des ateliers concernés partagé le constat qu'il est parfois difficile d'apprécier réellement les compétences d'un candidat à travers un positionnement ce qui peut avoir pour conséquence la mise en place de positionnements successifs.

## **QUESTIONNEMENT**

A quoi doivent ressembler les prérequis de demain ? Comment les adapter en fonction du public et des compétences à acquérir ?

### **PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS**

**Proposition 1** : Etoffer et adapter la phase de positionnement en s'appuyant notamment sur des mises en situation professionnelles et axées sur les capacités d'apprentissage plutôt que sur les connaissances/compétences acquises.

Le positionnement est aujourd'hui perçu comme permettant de faire une sélection, un tri entre les candidats qui ont la capacité d'intégrer la formation qualifiante et ceux qui ne l'ont pas. Il est nécessaire de repenser le positionnement comme une étape. Ce ne doit plus être une sélection mais un chemin qui mène à la qualification. Le positionnement devrait donc permettre de :

- **Détecter les modalités d'apprentissage** et mesurer la compétence « apprendre à apprendre », qui peut notamment être attestée via le Cléa,
- Travailler sur les **goûts, les interrogations, les appétences, les aptitudes, les savoir-faire, la dextérité...**
- **Mettre l'individu en situation professionnelle**, sur un plateau technique réel ou simulé

Le positionnement devrait également **être organisé tout au long de l'année par les organismes de formation** pour permettre aux candidats de se préparer et de mobiliser des dispositifs de remise à niveau si nécessaire.

**Proposition 2** : Repenser les prérequis comme une capacité à exercer un métier plutôt qu'une aptitude à passer un diplôme. Cela nécessite de :

- **Avoir une entrée métiers plus qu'une entrée prérequis liés à la certification** : identifier la manière dont le métier est pratiqué ainsi que les aptitudes nécessaires en les mesurant plutôt par le biais d'une mise en situation
- **Placer l'entreprise au cœur du prérequis** : coconstruire les prérequis avec les entreprises pour prendre en compte leurs besoins, leurs attendus. Les Soft Skills doivent également être intégrés aux prérequis et être partagés avec l'entreprise.
- **Améliorer la visibilité des prérequis** : ils doivent être clairs, explicites et détaillés

## 2. Préparer l'entrée en formation qualifiante

### CONSTATS DES ACTEURS

Les participants ont fait le constat que la marche pouvait parfois être haute entre le préparatoire et le qualifiant en faisant ressortir la nécessité de mettre en place une étape intermédiaire située en amont de l'entrée en formation afin de préparer les stagiaires à l'intégration en formation qualifiante.

### QUESTIONNEMENT

A quoi ressemblerait cette phase amont ? Quels contenus ? Cette étape doit-elle se situer en amont de la formation qualifiante ou doit-elle y être intégrée ?

### PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS

**Une étape courte qui doit nécessairement permettre de se confronter à la réalité de la formation.** Cette phase doit permettre de :

- **Se confronter à une entrée en formation sur une période courte** : travailler et sécuriser la mobilité, sécuriser la garde d'enfant, se mettre en situation, prendre confiance en soi
- **Se mettre en situation** au sein de l'organisme de formation du qualifiant et au sein de l'entreprise
- **Travailler avec l'individu** pour adapter son futur parcours de formation : connaître ses modalités d'apprentissage avec des mises en situation en atelier ce qui n'est pas possible sur un temps de positionnement court, sa capacité à travailler en groupe...

### **Modalités :**

- Mettre en place des formations permettant **l'enseignement du français à des personnes d'origine étrangère et axées sur un domaine professionnel** spécifique afin de favoriser l'accès à une formation qualifiante
- Développer encore davantage l'**individualisation** avec la possibilité **d'avoir plus de temps pour travailler les contenus en fonctions des besoins**
- **Proposer des périodes permettant de découvrir des situations de travail en plateau technique** avec un retour possible sur le travail de projet comme par exemple, #Action mais avec des modalités à revoir



## **C. Compétences**

### **1. Contextualiser le travail sur les compétences socles en lien avec l'objectif métier**

#### **CONSTATS DES ACTEURS**

Les parcours de formation sont parfois trop longs et trop linéaires : acquisition des compétences socles puis travail du projet professionnel et enfin accès à la formation qualifiante. Afin de s'extraire de ces parcours trop longs et de donner du sens aux stagiaires vis-à-vis de ce qui est travaillé, les parcours devraient être plus dynamiques et plus en lien avec l'objectif métier pour favoriser la motivation à l'acquisition des compétences. Par exemple, les expérimentations menées dans le cadre du PRIC ont permis de montrer qu'un stagiaire allophone qui est mis en situation en plateau technique va acquérir plus rapidement la langue française tout en apprenant les gestes métiers. La question pourrait également se poser pour des stagiaires en difficulté avec les compétences socles.

#### **QUESTIONNEMENT**

Comment apprendre au plus près du métier ? Quelles compétences acquérir à quel moment ? Comment donner du sens à ce qui est travaillé aux stagiaires ?

#### **PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS**

- Revoir la définition et le contenu des compétences socles au regard des évolutions en cours (IA, évolutions des contenus de l'emploi, ...)
- Formaliser des « mises en situation » concrètes (professionnelles et quotidiennes) permettant de renforcer le sens donné au travail sur les compétences socle
- Mettre en place une « brique » à la sortie d'#Avenir permettant de poursuivre l'accompagnement sur le socle en amont et pendant la formation qualifiante (application de la logique FOS à la sortie d'#Avenir). Cette brique doit être assurée par le formateur qui a accompagné en amont de la formation qualifiante.
- Mettre en place une action préqualifiante alliant le travail des compétences socles par des mises en situation techniques.
- Développer une souplesse dans l'organisation et le financement des organismes de formation pour poursuivre l'accompagnement à l'acquisition des compétences socles pendant la formation qualifiante.
- Mettre en place des ateliers concrets par demi-journée sur les métiers, pour donner de l'appétence en amont d'un travail sur le socle
- Identifier les besoins en compétences socle de façon progressive : partir d'expériences concrètes liées au quotidien et amener par étapes vers les besoins liés au métier envisagé.

- Favoriser le développement de la double compétence (socle / compétences techniques) des formateurs.
- Développer des AFEST spécifiques et promouvoir ces modalités auprès des entreprises.

### **Points de vigilance exprimés :**

- Des « freins » liés aux référentiels, aux attendus de la certification et à la durée de formation : si les personnes sont trop éloignées des attendus de la formation, le parcours en Qualif risque d'être difficile.
- La difficulté à inclure des séances de renforcement du socle pour des personnes dans une formation qualifiante
- La question du financement : le travail sur les compétences socles dans le Qualif suppose d'avoir un formateur dédié qui n'est aujourd'hui pas valorisé financièrement

## **2. Faciliter la transmission des informations sur les compétences acquises**

### **CONSTATS DES ACTEURS**

Les compétences techniques acquises font aujourd'hui l'objet d'une attestation lors de chaque formation suivie. Les organismes de formation utilisent leurs propres supports pour attester de ces compétences. Il est parfois difficile pour le stagiaire de s'approprier ces documents et il n'est pas toujours en capacité de transmettre ces informations soit aux CEP - ce qui rend difficile la poursuite de l'accompagnement - soit à l'organisme de formation qui prend le relais - ce qui a pour conséquence la mise en place de positionnements et de tests parfois excessifs / inutiles. Par ailleurs, se pose la question de la reconnaissance des compétences non techniques (softskills...). Le constat est fait qu'il y a un manque d'outils communs pour assurer la transmission de ces informations.

### **QUESTIONNEMENT**

A quoi pourrait ressembler un outil qui retracerait l'ensemble des compétences acquises et faciliterait la transmission de ces informations d'un acteur à l'autre ? Quels contenus (uniquement compétences ou éléments du parcours sur les freins) ?

### **PISTES D' ACTIONS PROPOSEES PAR LES ACTEURS**

- Ne pas créer un énième outil, spécifique aux organismes de formation, imposé dans les cahiers des charges par la Région. Il serait uniquement partagé par les opérateurs de formation.
- Identifier les systèmes de transmission d'information des différents acteurs intervenant auprès des personnes et favoriser leur interconnaissance, voire leur interopérabilité.

- Développer les Openbagde, notamment pour reconnaître les compétences douces mais sous certaines conditions :
  - o Faire de l'évaluation un acte pédagogique qui favorise l'appropriation par les stagiaires (travail accru sur la réflexivité et non délivrance -attestation)
  - o Favoriser la reconnaissance et l'appropriation par les entreprises (nécessité de les impliquer dès l'élaboration des badges, montrer l'intérêt dans les recrutements qui privilégie les soft skills)
  - o Souhait que la Région anime la réflexion (pour engager l'ensemble des organismes de formation et faciliter l'engagement des entreprises)
- Renforcer la fonction « transmission et appropriation des compétences » dans les missions du référent parcours.
- Développer les modalités AFEST, les outiller sur la reconnaissance des compétences. Cela permettra d'engager les entreprises dans la logique de reconnaissance et de valorisation des compétences au-delà du recrutement des personnes. Possibilité de proposer l'AFEST à l'issue d'une formation qualifiante.
- Une question de fond autour de la « durabilité » d'une compétence acquise : quelle réalité d'une compétence qui n'est pas pratiquée dans un cadre professionnel depuis un certain temps ? faut-il reconnaître une compétence uniquement dans un temps donné ?

## D. En synthèse

### Accompagnement et public

↳ **Remobiliser** certains publics en amont d'une entrée en formation

↳ Mettre en place un **accompagnement pédagogique global** afin de sécuriser les différentes étapes d'un parcours de formation (du travail sur les compétences socle à la certification)

↳ Mieux prendre en compte **la levée des freins pendant la formation** : évolution des motifs légitimes d'absence donnant droit à rémunération, étendre l'aide à la mobilité aux stagiaires rémunérés par France Travail, faciliter la mobilisation de l'aide au permis...

### Formation

↳ **Faciliter l'accès à la formation qualifiante** en adaptant les prérequis et le positionnement

↳ Rendre **plus agile la formation qualifiante** en adaptant l'intensité et la durée des parcours aux besoins de chaque stagiaire, en permettant de suspendre les parcours pour effectuer une courte période de travail...

↳ Mettre en place des formations permettant **l'enseignement du français à des personnes d'origine étrangère** et axées sur un domaine professionnel spécifique

↳ Travailler **conjointement** les **compétences socles** et les **compétences métiers**

### Compétences

↳ **Contextualiser le travail sur les compétences socles** en lien avec l'objectif métier

↳ Faciliter la **transmission des informations** sur les compétences acquises par le stagiaire

## IV. Prochaine étape : la consultation des usagers

En complémentarité de la capitalisation des retours des stagiaires réalisée en continu par les services de la Région grâce aux bilans pédagogiques et aux comités de pilotage, la Région a souhaité engager une démarche spécifique auprès des usagers pour recueillir leur vécu en formation à travers plusieurs modalités :



Lancement d'une **enquête** réalisée par les **Missions Locales normandes** « Les Jeunes et La Formation : Ma formation, Mon projet, Mon Avis » – **octobre 2024**



**Appel à volontariat** auprès des organismes de formation #Avenir pour recueillir la parole des stagiaires à travers la mise en place d'un projet collectif – **novembre 2024**



**Rencontre des stagiaires** en cours de formation par le **Service Accompagnement des Publics en Formation** afin d'identifier les difficultés qu'ils peuvent rencontrer sur les sujets périphériques à la formation – **tout au long de l'année**

### FOCUS SUR L'APPEL A VOLONTARIAT #AVENIR

La Région a souhaité recueillir la parole des usagers à travers la mobilisation de stagiaires du dispositif #Avenir. Un appel à volontariat a été lancé début juillet 2024 auprès des prestataires #Avenir.

L'objectif est de mettre en place un projet collectif porté par des stagiaires #Avenir afin de recueillir la parole de stagiaires issus de leur territoire, sur leur vécu en formation vis-à-vis des dispositifs de formation de la Région (#Avenir, Savoirs et Qualif' Collectif).

**11 opérateurs** représentant 14 sites de formation se sont portés volontaires :

