

Bureau

11 juin 2026

Ordre du jour

1. Approbation du compte-rendu du bureau du 9 avril 2026
2. Point d'information sur les derniers travaux commissions orientation, formation, emploi et du CRPE – *présidents des commissions, Etat, Région*
3. Point d'information sur les derniers travaux du comité régional de la prospective – *Etat, Région*
4. Point d'information sur les derniers travaux du groupe de travail emploi compétences transition écologique – *Région*
5. Présentation de la feuille de route illettrisme – *ANLCI*
6. Point sur les perspectives d'évolution du service public d'orientation- *Agence de l'Orientation et des Métiers*
7. Présentation de la feuille de route pour l'intégration des primo-arrivants - *Etat*
8. Bilan 2025 de l'activité formation de France Travail – *France Travail*
9. Point d'information sur le projet de recensement des plateaux techniques – *Région*
10. Questions diverses

1. Approbation du compte-rendu du bureau du 9 avril 2026

CR

[lien support CR](#)

2. Point d'information sur les derniers travaux commissions orientation, formation, emploi et du CRPE *présidents des commissions, Etat, Région*

Commission Orientation

- **Contribution à l'évolution du SPRO** (Service Public Régional de l'Orientation) :
 - Partage et suivi de l'actualité de l'agence, SPRO
- **Groupe de travail Stages**
 - Stages collectifs multi sectoriels
 - Memento TPE Stages de Troisièmes et Secondes générales et technologiques - [lien support](#)
- **Groupe de travail CEP**
 - visibilité et accessibilité pour les salariés
 - professionnalisation des CEP

Commission Formation

– Travaux de co écriture de la feuille de route de lutte contre l’illettrisme et l’illectronisme

- Présentation de la feuille de route et de la synthèse en Commission le 11 mai
- Webinaire de partage avec les acteurs le 23 juin
- Lancement officiel à l’occasion des JNAI le 15 septembre à la préfecture
- Méthodologie : organisation, suivi, bilan

Commission Formation

– Préparation du groupe de travail « **Qualité de la formation en apprentissage** » (9/11/2026)

Méthodologie partagée :

1 – Définition collective de la qualité de l'apprentissage (Etude CESER)

- 5 contrôles qualité :

- **Accompagnement** : suivi individualisé de l'apprenti.
- **Pédagogique** : qualité de la relation CFA/OFA–entreprise–apprenti.
- **Institutionnel** : gouvernance, coordination et pilotage du système.
- **Économique / territorial** : adéquation avec les besoins des entreprises et financement durable.
- **Sécurisation des parcours** : prévention des ruptures et réussite jusqu'à l'insertion.

2 – Travail sur les contrôles des 5 axes avec les acteurs (rôle, mission...)

3 – Auditions des acteurs (DREETS, Rectorat, CFA, OFA, Certificateurs...)

Commission Emploi-Insertion

- Prochaine séance en cours de calage - réunion préparatoire le 24 juin

Comité régional pour l'emploi – avancement de la feuille de route

CRPE du 13 avril 2026 : point d'avancement sur la feuille de route

Les grands axes de la feuille de route régionale 2025-26

Ce support a vocation à proposer une synthèse de la feuille de la proposition de feuille de route dont la version finale sera saisie dans le [tableau de bord RPE](#).

Améliorer l'accès à la formation des allocataires du RSA

Objectifs

- Assurer la complémentarité entre actions de formation et accompagnement
- Mutualiser les offres de service du RPE ;
- Faciliter l'accès et la connaissance de l'offre de formation
- Promouvoir le recours à la pluralité des dispositifs favorisant l'accès à la formation aux bénéficiaires du RSA

Accompagner la transition écologique

Objectifs

- Favoriser la continuité des carrières par la préservation et le développement des compétences.
- Impliquer les entreprises dans la valorisation des profils expérimentés, la levée des représentations et l'amélioration de leurs pratiques RH
- Inciter les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à la reprise d'activité par la mobilisation de l'ensemble des offres de services des partenaires du RPE ;
- Mobiliser efficacement la pluralité des dispositifs d'adaptation et d'aide à la reconversion professionnelle.

Développer l'emploi des travailleurs expérimentés

Objectifs

- Favoriser la continuité des carrières par la préservation et le développement des compétences.
- Impliquer les entreprises dans la valorisation des profils expérimentés, la levée des représentations et le développement de pratiques favorisant le recrutement de travailleurs expérimentés ;
- Inciter les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à la reprise d'activité par la mobilisation de l'ensemble des offres de services des partenaires du RPE ;
- Mobiliser pleinement la pluralité des dispositifs d'adaptation et d'aide à la reconversion professionnelle.

Accompagner la transition démographique

Objectifs

- Améliorer la réponse aux besoins d'emploi générés dans la petite enfance, les services à la personne et les établissements sanitaires et sociaux ;
- Développer une approche globale favorisant les passerelles entre les différents métiers et favorisant la continuité des parcours professionnels ;
- Développer l'attractivité et l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus éloignés vers ces métiers.



Comité régional pour l'emploi – avancement de la feuille de route

Améliorer l'accès à la formation des allocataires du RSA Pilotage : Conseils départementaux de l'Eure et du Calvados

Objectifs opérationnels

- Améliorer la lisibilité et la sécurisation des parcours : droits, rémunération, financement
- Renforcer l'accès effectif par la levée des freins périphériques.
- Structurer la coopération entre OF et référents RSA pour éviter les ruptures de parcours.

Axes d'action

Droits et Rémunérations

- Créer une FAQ régionale à destination des référents
- Organiser des réunions d'information collective ou "cafés" pour les référents départementaux.

Coordination OF/Référents RSA :

- Systématiser la transmission dématérialisée des bilans de formation par l'Organisme de Formation au prescripteur (via la plateforme SI)
- Identifier des référents formations spécialisées au sein des départements

- Organiser une journée de rencontre des OF sur le département

Visibilité des solutions locales :

- Développer une plateforme unique par département en créant un événement pour les acteurs locaux et en désignant un référent modérateur dans chaque structure (ex : DORA ou autre)

Comité régional pour l'emploi – avancement de la feuille de route

Développer l'emploi des travailleurs expérimentés

Pilotage : DREETS et Commission Emploi Insertion du CREFOP représentée par CPME/CFDT Normandie

Objectifs opérationnels

- Informer et rendre visible les dispositifs et outils
- Accompagner et mobiliser les acteurs
- Mettre en réseau pour consolider les actions et mieux les articuler

Axes d'action

Axe 1: Structurer un « bouquet de service » lisible pour l'accès et le maintien dans l'emploi

Axe 2 : Stratégie RH et accompagnement renforcé des entreprises

Volet 1 : Prévenir l'usure professionnelle, lutter contre la désinsertion

Volet 2 : Accompagner les entreprises concernant dans le recours aux périodes d'immersions professionnelles.

Axe 3 – Mobilisation des employeurs et des relais

Fiche action 1 : Accompagner les entreprises du Transport et de la Logistique pour le maintien en emploi des seniors, par un dispositif court et opérationnel inspiré de l'expérimentation OPCO Santé

Fiche action 2 : Accompagner les entreprises du Bâtiment pour le maintien en emploi des seniors, par un dispositif court et opérationnel inspiré de l'expérimentation OPCO Santé

Comité régional pour l'emploi – avancement de la feuille de route

Accompagner la transition démographique Pilotage : Conseils départementaux 76 – 50 – 61

Objectifs opérationnels

- Améliorer la réponse aux besoins en emploi dans les secteurs concernés
- Structurer des parcours professionnels plus lisibles et continus, en favorisant les passerelles entre métiers et filières
- Renforcer l'attractivité des métiers du soin, du social et de l'accompagnement
- Faciliter l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers ces secteurs
- Mieux coordonner les interventions des acteurs institutionnels et opérationnels à l'échelle régionale et territoriale.

Axes d'action

- Promotion et attractivité des métiers : mobiliser les acteurs du Réseau pour l'emploi afin d'encourager les employeurs à recourir davantage aux périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Faire Converger les instances en vue de faire émerger une stratégie régionale unifiée (pilotes : Région/ARS + FT - Contributeurs : RPE)

- Structurer un outil d'appui aux professionnels (*pilotes : CD – contributeurs : France Travail, Agence de l'orientation et des métiers, ARS, RPE*).
Un questionnaire régional
Les résultats du questionnaire et les dispositifs identifiés comme prioritaires donneront lieu à la production d'un kit d'outillage à destination des professionnels, au niveau des CLPE

Comité régional pour l'emploi – avancement de la feuille de route

Accompagner la transition écologique

Pilotage : Région Normandie

Objectifs opérationnels

Structurer une démarche commune, une méthodologie à l'échelle du CREFOP sur les enjeux "Emplois, Compétences et Transitions écologiques" en appui à la COP normande. Ce travail a vocation à produire un diagnostic partagé assorti d'un plan d'actions.

Axes d'action

- Recensement des actions existantes des parties prenantes autour des enjeux emplois-compétences et transition écologique
- Priorisation autour de 2 axes de la COP :
 1. Mieux se déplacer
 2. Mieux produire
- **Un cycle d'auditions avec les pilotes des GT** thématiques de la COP et des experts
- A l'issue des auditions, il sera proposé de solliciter le Carif Oref pour la réalisation de plusieurs **études flash** visant à documenter les compétences mobilisées sur le champ concerné et à produire des éléments outiller le plan d'action.

3 - Point d'information sur les derniers travaux du comité régional de la prospective

Etat, Région



***Feuille de route 2026 du Comité
de Prospective Régionale***

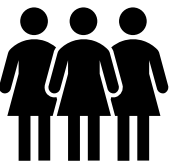
*Présentée et validée le 9 avril 2026 au
bureau du CREFOP*

Période	Actions clés	Qui ?
T4 2025	Elaboration d'une proposition de feuille de route	GT
T1 2026	Lancement du CPR	Du GT au CPR
T1 2026	Proposition de la feuille de route 2026 soumise à la validation du bureau du CREFOP	Bureau du CREFOP du 09/04/2026
T2 2026	Déploiement de la stratégie régionale prospective actée par le bureau du CREFOP : mise en œuvre, pilotage et suivi Formalisation du cadrage de la démarche d'étude prospective après définition de la problématique. Validation des notes de cadrage du bureau du CREFOP	CPR Bureau du 11/06/2026
T3 2026	Démarrage de la démarche d'étude prospective	Opérateur retenu
T4 2026	Pilotage des travaux d'étude	Etat – Région, sous l'égide du CPR et du bureau du CREFOP
T4 2026	Ajustement de la feuille de route 2027	CPR
T1 2027	Proposition de la feuille de route 2027 soumise à la validation du bureau du CREFOP	Bureau du CREFOP

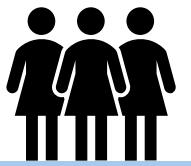
*Propositions
de
notes de
cadrage*

- Exploration de 2 sujets :
 - Impacts des technologies sur les compétences des métiers d'aide à la personne dépendante
 - Maintenance nouvelles motorisation, selon une approche multi industries et multi filières.
- Recensement des études existantes sur les sujets identifiés
- Problématisation des objets des études et formalisation des notes de cadrages pour validation par le bureau du CREFOP

L'impact des « nouvelles »
technologies sur les métiers
d'aide à domicile et
d'auxiliaires de vie à
domicile et dans les EHPAD



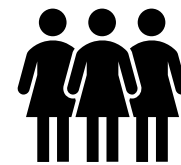
Contexte, enjeu et finalité de l'étude



➤ Une transition démographique à accompagner / de nouvelles compétences à identifier

- **Contexte démographique** : selon l'INSEE en 2023, la Normandie pourrait compter plus de 800 000 personnes de 60 ans et plus d'ici 2030 (contre environ 700 000 en 2023). Le nombre de personnes en perte d'autonomie (GIR 1 à 4) pourrait augmenter de 30 à 40 % d'ici 2035, posant des défis pour les services d'aide à domicile et les EHPAD.
- **Contexte socioéconomique** : selon l'étude du Carif-Oref normand (mars 2026) sur les métiers de l'aide à domicile, les aides à domicile et les auxiliaires de vie sont les plus présents dans le quotidien des personnes âgées dépendantes. Selon l'enquête BMO 2026, le secteur des services aux particuliers reste traditionnellement le premier pourvoyeur d'emplois normands, avec 47 170 prévisions d'embauche pour 2026.
- **Les enjeux de l'étude sur le champ emploi-compétences**: faire évoluer les compétences des aides à domicile et des auxiliaires de vie à domicile et en EHPAD, proposer un enrichissement des référentiels de certifications pour répondre aux besoins des personnes âgées dépendantes liés aux technologies.
- **Finalité de l'étude** : identifier des compétences additionnelles des aides à domicile et des auxiliaires de vie confrontées au développement des technologies au service du bien vieillir pour créer des modules complémentaires de formation et des modules de professionnalisation répondant aux besoins des personnes âgées dépendantes.

Problématique et périmètre de l'étude



➤ Une étude prospective croisée : métiers d'aide à la personne dépendante / silver économie

- **Problématique** : En quoi les technologies adaptées aux personnes âgées dépendantes impacteront-elles les compétences des aides à domicile et des auxiliaires de vie à domicile et en EHPAD ?
- **Périmètre** : L'étude portera sur les métiers d'aide à domicile et d'auxiliaire de vie à domicile et en EHPAD / Equipements et services liés à la population âgée dépendante. Elle devra prendre en considération des types de territoire normands présentant des caractéristiques différentes en termes de densité de population, les lieux de travail des professionnels pour identifier s'il y a des besoins différents en EHPAD et à domicile et par ailleurs les technologies les plus utilisés aujourd'hui et qui seront utilisées demain.

Le prestataire retenu par l'Etat et la Région devra rédiger un cahier des charges (approche méthodologique, source de données, acteurs à interviewer, calendrier). Les livrables attendus sont : un rapport d'étude, une synthèse de 4 pages et un document de présentation.



Le technicien de
maintenance de demain
face aux nouvelles
motorisations (hors mobilités douces)

Contexte



- **Contexte institutionnel**

L'État (DREETS Normandie) et la Région Normandie, en lien avec le Comité de la Prospective Régionale et le CREFOP, souhaite disposer d'éléments de connaissance prospectifs pour éclairer les politiques régionales en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Cette étude s'inscrit dans la feuille de route du Comité de la Prospective Régionale et les travaux du CREFOP, en complémentarité avec les réflexions de la COP Normandie.

- **Contexte socio-démographique**

Les métiers de la maintenance sont confrontés à **des tensions de recrutement durables**, liées notamment :

- baisse de la natalité,
- aux départs à la retraite à venir qui induisent une perte de compétences,
- à un déficit d'attractivité des métiers techniques,
- à des besoins croissants de compétences qualifiées sur des technologies complexes.

- **Contexte socioéconomique**

Les **mutations industrielles en cours** (électrification, hybridation, hydrogène, numérique embarqué) transforment en profondeur les activités de maintenance.

Les nouvelles motorisations (électrique, hybride, hydrogène) impliquent :

- une évolution rapide des systèmes techniques,
- des exigences accrues en matière de sécurité,
- une montée en compétences sur l'électronique, les logiciels de diagnostic et la gestion énergétique.



Problématique et enjeux de l'étude

Problématique

« Comment anticiper l'évolution du métier de **technicien de maintenance** face aux **nouvelles motorisations**, afin d'adapter les dispositifs d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles aux besoins futurs des entreprises et des territoires normands ? »

Enjeux de l'étude

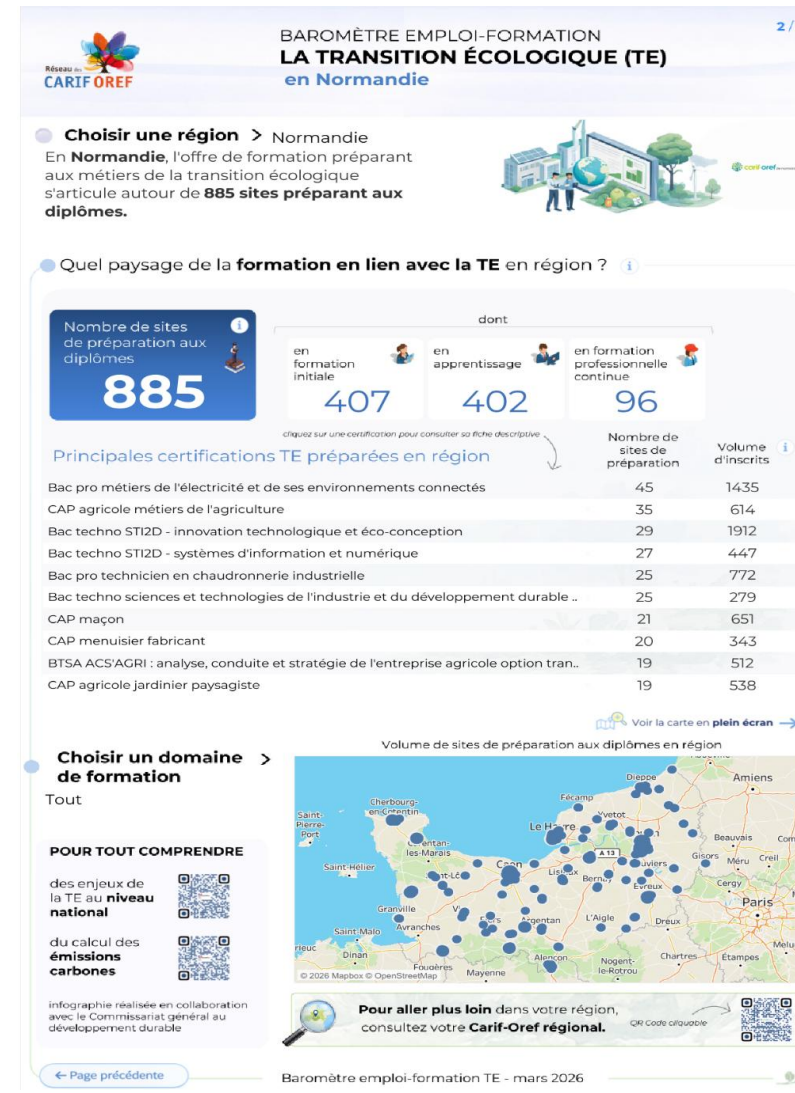
- Anticiper les évolutions du métier et des compétences à moyen et long terme,
- Sécuriser les parcours professionnels dans un contexte de transition technologique,
- Adapter l'offre régionale de formation initiale et continue,
- Éclairer les choix stratégiques des décideurs publics et des partenaires socio-économiques.

4 – Point d'information sur les derniers travaux du groupe de travail emploi compétences transition écologique *Région*

Point d'avancement sur le Groupe de travail emplois, compétences, transition écologique

Cf. GT du 27/04

Présentation du baromètre emploi-formation transition écologique du RCO



Enseignements tirés des auditions « **Mieux se déplacer** »

Axes de travail possibles sur le volet emploi-compétences

- **Accompagnement du changement** : Accompagner l'évolution des usages (leviers comportementaux) : pratiques des individus et des organisations (employeurs, fournisseurs, clients)
- **Maintenance des nouvelles motorisations** : Cartographier précisément les besoins en compétences (haute tension, hydrogène, diagnostic embarqué) pour les ateliers de transporteurs et réparateurs
- **Attractivité des métiers en tension** : Revaloriser l'image des métiers, améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) et la féminisation des métiers de la conduite
- **Médiation et accompagnement des publics sur les usages** : Un vrai besoin de conseil et d'ingénierie en mobilité – nouvelles compétences voire nouveaux métiers – mais quid du modèle économique ? **Ingénierie territoriale** : Renforcer les compétences des chargés de mission mobilité au sein des EPCI pour mieux piloter l'offre locale
- **Filière Fluviale et Fret** : Réflexion en cours grands projets et formation dédiée à la batellerie

Suites données

- **Axe Mieux se déplacer**

- Rédaction d'un cahier des charges d'études sur les bases des enseignement tirés

Axe Mieux Produire

- Poursuite des auditions
- Réinterroger le périmètre au regard de l'existant



groupe restreint sur ces sujets

5 - Présentation de la feuille de route illettrisme *ANLCI*

[lien projet feuille de route](#)
[lien synthèse](#)

Présentation du projet de FEUILLE DE ROUTE Illettrisme et illettronisme en Normandie 2026-2028

Méthodologie

Contexte

Groupe de travail « illettrisme » créé en 2024

→ Objectif de l'instance : **Coconstruire une feuille de route Illettrisme et illectronisme** régionale.

→ Composition : **État, Région, partenaires sociaux, CRIA, ANLCI** (*pilote*)

Objectif principal

Fédérer les acteurs normands pour prévenir et lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme

pour **améliorer les compétences de base des Normands**

Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme :

Axe 1 : des actives et actifs **en emploi**

Axe 2 : des actives et actifs **en recherche d'emploi**

Axe 3 : Prévenir et agir **hors cadre professionnel**

Axe Transversal

Démarche participative

→ **Lancement des travaux** *juin 2025*

(+ 50 acteurs mobilisés)

→ **6 comités techniques** (2 p/axe) *sept 25 à mars 26*

- des actions existantes
- des besoins
- des pistes d'action

→ **Comité technique ad hoc**

- Compléter les pistes d'action

Axe 1 : Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme des actives et actifs en emploi

Détecter, remédier et sensibiliser

1. Identifier les clés du repérage en entreprise

Créer un support pour aider les entreprises à repérer les situations concernées en identifiant acteurs, moments clés et ressources d'appui.

Mettre à disposition des entreprises un module de sensibilisation à destination des managers et les encadrants de proximité en libre accès sur le site du Carif-Oref

2. Identifier les clés de la remédiation en entreprise

Créer un support pour orienter les entreprises vers les solutions de remédiation, en présentant les bénéfices, les interlocuteurs, les outils et les financements mobilisables

3. Sonder les entreprises pour recueillir leurs besoins et mieux les outiller

Récolter de l'information auprès des entreprises afin de mieux outiller les entreprises normandes, deux questionnaires, diffusés à un an d'intervalle, permettront d'identifier les besoins des entreprises et de renforcer leur outillage

Axe 2 : Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme des actives et actifs en recherche d'emploi

Sensibiliser, repérer et accompagner

4. Déployer un réseau d'acteurs et d'échange de bonnes pratiques

Mettre en réseau les acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation afin de favoriser la mobilisation, la performance et le partage de l'information et les bonnes pratiques

5. Mobiliser le Réseau Pour l'Emploi pour prévenir et réduire l'illettrisme

S'appuyer sur la comitologie existante des Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE) pour toucher tous les acteurs concernés et mobiliser pleinement leurs membres afin de renforcer la prévention et réduire l'illettrisme

6. Remobiliser les publics les plus éloignés pour favoriser leur retour vers un parcours d'insertion

Expérimenter des ateliers territoriaux basés sur des activités valorisantes (culture, loisirs, vie quotidienne) pour repérer les situations d'illettrisme et préparer l'orientation vers le droit commun. ex « Ateliers de 1ère marche »

7. Proposer une méthode pour fédérer les acteurs d'un territoire

Proposer aux intercommunalités une méthode pour coordonner les acteurs locaux et mobiliser les ressources du territoire dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme. L'ANLCI rédige et propose une méthode pour fédérer les acteurs d'un territoire.

8. Relayer la communication dans votre réseau professionnel

S'appuyer sur les réseaux de communication existants des acteurs normands pour relayer largement les messages clés sur l'illettrisme et l'illectronisme.

9. Recenser et mutualiser les outils existants

Création d'un espace dématérialisé sur le site internet du Carif-Oref de Normandie permettant de centraliser les informations et documents relatifs à la prévention et la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme en Normandie.

Mise en œuvre

→ 23/6 : **Webinaire de présentation** de la feuille de route **aux acteurs normands**

- Restitution des travaux collaboratifs
- Inviter de nouveaux acteurs à participer

→ 15/9 : **Lancement des journées nationales d'action contre l'illettrisme**

Présentation et illustration de la feuille de route

- Dispositif de remobilisation : Reconnaissance 76
- Accès de tous à la lecture

Des rencontres régulières

→ **Groupe de travail « illettrisme »**

- Suivi des actions (lever freins /ajustements)
- Animer le réseau des acteurs
- Rendre compte du suivi et de l'évaluation aux instances du CREFOP (1 fois/an)

→ **COPIL « illettrisme »** (*Comité technique ad hoc*)

- Suivre la feuille de route
- Partager l'actualité (publications..., évènements)
- Garantir la vision d'ensemble et la cohérence des acteurs au niveau régional

→ **Webinaire annuel à destination des acteurs normands**

- Suivre la feuille de route
- Partager l'actualité (publications..., évènements)
- Valoriser les initiatives locales
- Favoriser le témoignage d'acteurs engagés

Suivi et évaluation

2 livrables

→ **Récolte et analyse annuelle des indicateurs des fiches actions**

→ **Evaluer la feuille de route** de l'illettrisme et illettronisme en Normandie sur la fédération des acteurs

Projection sur la Feuille de route 2029-2031.

6 - Point sur les perspectives d'évolution du service public d'orientation *Agence de l'Oriantation et des Métiers*

SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION

Perspectives d'évolutions du SPRO normand
Engagement n°1 CPRDFOP

Le SPRO, pour rappel

Le **SPRO** est une gouvernance confiée aux régions françaises pour **accompagner les professionnels de l'orientation et les publics (jeunes ou adultes)** dans leurs choix d'orientation scolaire et professionnelle.

- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a confié le pilotage du SPRO aux régions,
- Cette loi prévoit que la Région est responsable de la coordination du SPRO.

La Région Normandie a missionné l'Agence régionale de l'orientation et des métiers afin de coordonner et d'animer les acteurs du SPRO pour la Normandie.

Le service garantit un accès gratuit à l'information et à l'orientation pour tous, et il repose sur une coopération État / Région pour l'animation des structures.

Objectifs :

- Informer sur les métiers et les formations,
- Aider à construire un projet professionnel,
- Accompagner les reconversions,
- Faciliter l'accès à l'emploi.

Qui est concerné ?

- Collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion.

Les Membres du SPRO d'aujourd'hui

Selon la loi, le SPRO en Normandie est constitué :

Des membres de droit :

- Des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

France Travail, APEC, le réseau CHEOPS, l'ARML et AVENIR ACTIFS

- Des organismes consulaires

Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) et Chambre d'Agriculture (CA)

- Des membres des services de l'État liés ou universitaires

DRAIO et les 3 universités normandes (Caen, Le Havre et Rouen)

Des membres « labellisés » par réponse à un cahier des charges régional:

- Labellisé « Conseil »

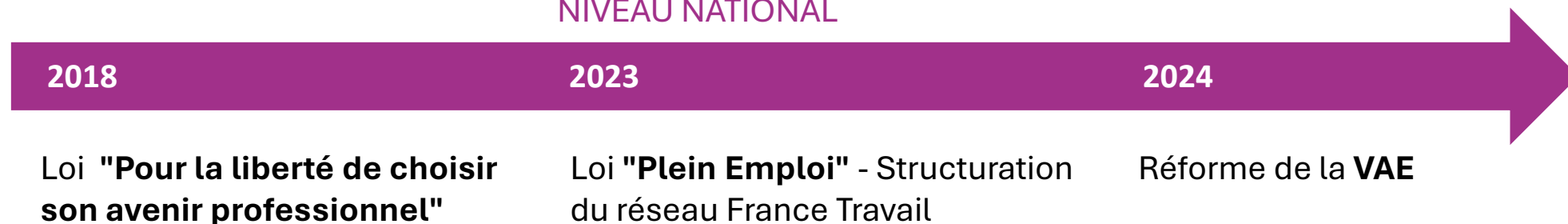
Evreux Portes de Normandie, Communauté de Commune Valés Dunes, MEF Cotentin, Maison des compétences Caux Seine Agglo, Transition Pro, CRIJ, AFPA Service Public

- Labellisé « Info métier »

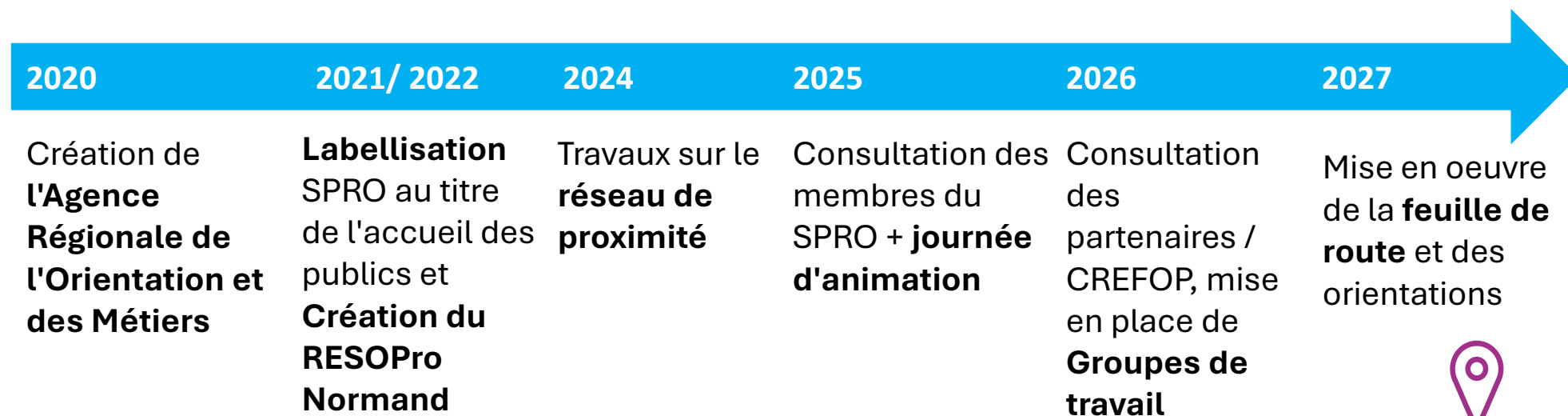
Compétences Industrielles, AFDET

Depuis 2018, historique et méthodologie

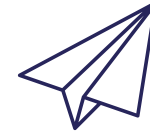
NIVEAU NATIONAL



NIVEAU REGIONAL



Le SPRO de demain en Normandie



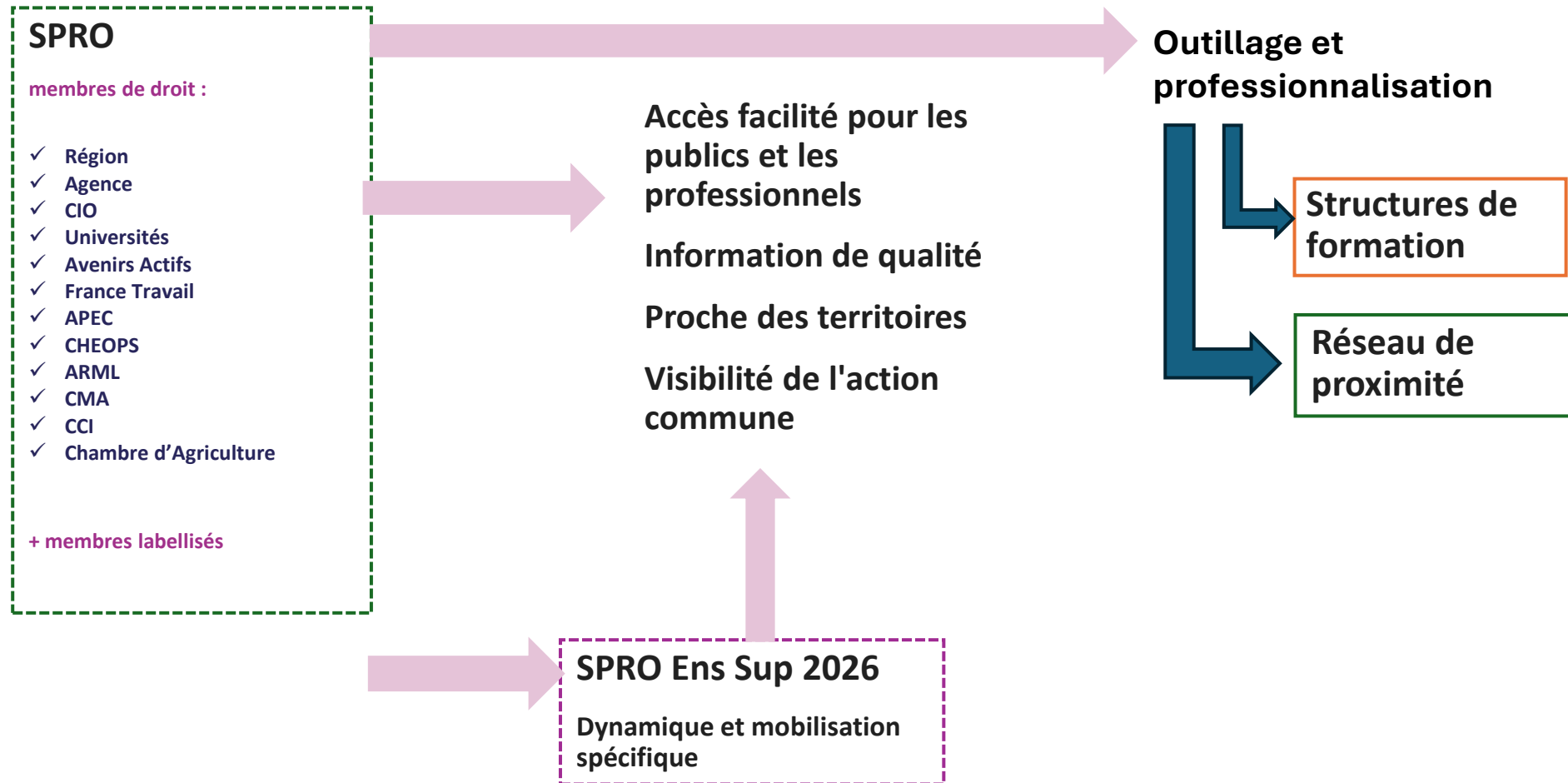
Objectifs stratégiques :

- Proposer une évolution du SPRO plus innovante et mieux adaptée aux besoins des acteurs de l'orientation:
*avec **une intégration et un usage de l'IA** en matière d'orientation et d'informations sur les métiers et les formations,*
*avec **une animation partagée de l'ambition vers le supérieur** en lien avec les besoins de main d'œuvre de plus en plus qualifiés.*

Objectifs Opérationnels :

- Mettre en place d'une nouvelle marque ainsi qu'une charte d'engagement pour les membres du SPRO,
- Mettre en place des indicateurs communs à partager (*nombre d'actions, publics accueillis...*),
- Prioriser les cibles de publics,
- Intégrer des partenaires ressources (départements, CARIF-OREF...),
- Améliorer les outils au service des publics et des professionnels,
- Structurer l'animation régionale et territoriale du SPRO en lien avec les instances du SPE et de l'éducation nationale (CLEE...).

AMBITION SPRO 2026 / 2027



7 - Présentation de la feuille de route pour l'intégration des primo-arrivants *Etat*



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FEUILLE DE ROUTE INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS

- **Marie-Laure PELLOUX - SGAR Normandie**

PRIMO-ARRIVANTS

*Les personnes primo-arrivantes sont les étrangers en **situation régulière** vis-à-vis du droit au séjour et signataires d'**un contrat d'intégration républicaine (CIR)**.*

Les signataires du CIR sont considérés comme primo-arrivants pendant les cinq premières années de leur installation en France.

Quelques chiffres

7 759 primo-arrivants inscrits à France Travail (forte concentration en Seine-Maritime)

Les cinq nationalités les plus présentes sont afghane, marocaine, tunisienne, ukrainienne et ivoirienne

Taux d'atteinte du niveau A1 français (600 h) s'élève à 67,3 % en Normandie (national 67,9 %)

35,1 % des primo-arrivants accèdent à un emploi dans les 6 mois, taux national (38,1 %)

Les hommes représentent 53 % des signataires régionaux

1/3 des signataires sont allocataires du RSA

Instruction du 26 juin 2025 conjointe Ministère de l'Intérieur et ministère du Travail et de l'Emploi

Objectif :

- Améliorer le taux d'emploi des étrangers en situation régulière
- Résorber significativement les difficultés de recrutement des employeurs, notamment dans les secteurs en tension au sein des territoires

La stratégie nationale s'articule autour de **trois orientations majeures** :

- Mieux intégrer les étrangers dès leur arrivée en France
- Faire des entreprises des éléments moteurs de l'intégration des étrangers
- Identifier et coordonner l'ensemble des leviers territoriaux

Déclinaison de la feuille de route de la stratégie régionale 1

mars 2026

Approche globale et axes stratégiques qui concourent à la lever des freins :

- Fluidification des parcours logement-emploi
- Développement d'actions dédiées à la mobilité
- Mobilisation d'actions en santé / santé mentale
- Travail sur la garde d'enfant

Déclinaison de la feuille de route de la stratégie régionale 2

mars 2026

- Mise en œuvre des actions à chaque étape du parcours d'intégration professionnelle des primo-arrivants

- o Inscription à France Travail : point d'entrée systématique, jusqu'à la mise en relation avec l'entreprise et l'accompagnement dans l'emploi

- o Rapprochement opérationnel France Travail/OFFI (référents mixtes)

- Lab'Innov et O2R (repérage des invisibles)

- Parcours linguistiques intégrés (Une formation / Un emploi – POE)

Mobilisation de l'ensemble des outils : dispositifs AGIR, CTAI, Appel à projets « Intégration primo-arrivants » Pactes locaux de solidarités, convention de revitalisations ...)

Déclinaison de la feuille de route de la stratégie régionale 3

mars 2026

- Mobilisation des entreprises et réseaux d'entreprises pour faciliter l'intégration
 - o Répondre aux secteurs en tension de recrutement (événements emploi)
 - o Mobilisation de l'IAE comme étape de parcours (ETTI, GEIQ notamment)

- S'appuyer sur les CLPE comme levier opérationnel :
 - o Mise en relation offre/demande d'emploi pour les signataires du CIR
 - o Mobilisation des Task Forces Entreprises dans la construction des parcours et actions de parrainage ou tutorat
 - o Mobilisation des branches professionnelle et organismes (EDEC / OPCO)

8- Bilan 2025 de l'activité formation de France Travail *France Travail*

Bilan 2025 des actions de formation France Travail Normandie

- **PRÉSENTATION AU CREFOP – 11 JUIN 2026**

Coopération avec la Région Normandie et les partenaires



Articulation avec la Région Normandie

Complémentarité entre l'offre France Travail et l'offre régionale de formation
Partage de diagnostics et de priorités sur les métiers en tension



Travail avec les OPCO et les branches

Co-construction des POEI et POEC
Mobilisation des entreprises et sécurisation des parcours



Autres partenaires

Organismes de formation, collectivités locales, acteurs de l'insertion, départements, branches professionnelles

Bilan global 2025 – France Travail Normandie

9 897 entrées en formation dont

2 691 AIF

6 389 POEI

817 POEC

Budget
Développement
des compétences

29,790 M€

Secteurs
concernés

métiers en
tension : BTP,
aide à
domicile,
industrie,
hôtellerie-
restauration

Taux moyen de
sortie vers
l'emploi à 12 mois

62,9 % tout
prescripteur

72 % de publics
PIC dont

17,3% RSA

13,4% DEBOE

12,2% 55+

27,5% -26 ans

AIF – Appui aux projets individuels

Rôle des AIF

Dispositif d'ajustement fin aux projets individuels des demandeurs d'emploi
Complémentarité avec l'offre collective (Région, OPCO, autres financeurs)

Quelques chiffres 2025 (à compléter)

AIF FT : 1793 AIF pour 3,648 M€
AIF CSP: 613 pour 2,017 M€
AIF CR : 285 pour 2,518 M€
Taux de retour à l'emploi : 65,3 %

Exemples de formations emblématiques



Titres professionnels dans le transport / logistique (permis EC, FIMO...)



Formations sanitaires, sociales, sécurité (SSIAP et SST, auxiliaire ambulancier, brancardiers...)



Vie et gestion des organisations (comptabilité et paie, management, création d'entreprise...)

POEI – Réponse directe aux besoins de recrutement

Positionnement des POEI

- Dispositif au plus près des besoins immédiats des entreprises
- Construction sur mesure avec les employeurs et les OPCO

Répartition par secteur

- restauration rapide
- chariot automoteur
- transports de marchandises et de voyageurs
- Industrie (mécanique, agroalimentaire, aéronautique...)

Résultats 2025

- Nombre de POEI mises en œuvre : 6 252 pour 19,925 M€
- Taux d'embauche à l'issue : 85,1 %

Exemples de partenariats entreprises



Exemple 1 : partenariat avec une entreprise industrielle (Normandie) pour des postes d'opérateurs de production



Exemple 2 : partenariat avec un groupe de services à la personne pour des postes d'auxiliaires de vie

POEC – Anticipation des besoins en compétences

Rôle des POEC

- Réponse collective aux besoins des branches professionnelles
- Construction avec les OPCO pour sécuriser les recrutements à moyen terme

Résultats 2025 (à compléter)

- Nombre d'entrées POEC : 862 pour 1,841 M€ (OPCO + tiers)
- Secteurs prioritaires : logistique, aide à domicile, industrie, numérique...
- Taux de sortie vers l'emploi ou la qualification : 65,4 %

Travail partenarial avec les branches / OPCO

- Articulation avec les dispositifs Région et les besoins identifiés dans les territoires : énergie/électricité, Transport/logistique, Industries

Messages clés



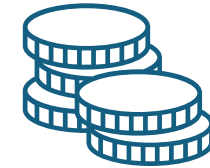
Mobilisation sur les métiers en tension / stratégie sectorielle

France Travail Normandie est pleinement mobilisé pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises



Sécurisation des parcours des publics les plus éloignés

Ciblage des dispositifs sur les demandeurs d'emploi longue durée, QPV, RQTH, jeunes sans qualification...



Optimisation des financements publics

Maîtrise budgétaire et recherche d'efficacité : bons dispositifs, au bon moment, pour les bons publics

9- Point d'information sur le projet de recensement des plateaux techniques – *Région*

PROJET : Connaissance des plateaux techniques

Présentation Bureau du Crefop

Juin 2026

LA PROBLEMATIQUE A TRAITER

Comment outiller les décisions régionales d'évolution des plateaux techniques de formation professionnelle en termes de connaissances des plateaux techniques et de leur organisation.

afin de les rationaliser, d'en maîtriser les coûts d'exploitation, d'en organiser la mutualisation d'usage, en réponse au projet de développement économique porté par la Région Normandie et au regard du contexte de transition démographique, écologique, budgétaire?

OBJECTIFS

- **Comprendre et identifier les repères de modèles économiques et d'optimisation des plateaux techniques.**
- **Etablir un recensement/référencement des plateaux techniques de formation professionnelle.**
- **En tirer une cartographie et des données analysables.**
- **Par la suite, mener des études prospectives sectorielles sur les besoins d'évolution des plateaux techniques (aide à la décision sur l'attribution des financements Région).**

Volet
« MODÈL
ES ECO »

Volet
« OUTIL
CARTO »

PERIMETRE PROJET

- **Commencer en ciblant des Plateaux financés grâce à l'argent public*, en particulier par la Région : OFA, Lycées, ESR, 3NC. (ne pas viser l'exhaustivité)**
- **Commencer par certaines filières à fort enjeu : Bois, Energie, Transport et Logistique, Sanitaire et Social.**

* RCO est mandaté pour recenser tous les Plateaux techniques de tous OF, possibilité de faire en plusieurs étapes

Le questionnaire RCO



UTILISATION DES DONNÉES

Vos informations permettront de :

- **valoriser** vos moyens techniques ;
- **faciliter** vos réponses aux appels d'offres ;
- **améliorer** la visibilité de vos équipements ;
- **favoriser** les partenariats potentiels ;
- **enrichir** la production de connaissance sur l'appareil de formation-compétences dans les territoires (observation).

Version finale - Plateforme de recensement des plateaux techniques | Genially (cliquer sur le lien ou copier <https://view.genially.com/682d925548055abf5675440b>)

4 Dimensions – 12 questions

- Informations de l'établissement (SIRET/SIREN)
- Info sur les caractéristiques du plateau technique (année, mobile, capacité, mutualisation)
- Nature des investissements récents (pas de liste d'éqts)
- Compétences: codes des certifications dispensées sur le PT

Qui fait Quoi ?

REGION et INSTITUTIONNELS

- Structuration & Organisation
- Impulsion & pilotage stratégique
- Gouvernance Institutionnelle :
 - coordination avec les parties prenantes et instances du partenariat institutionnel
- Relations Extérieures :
 - déploiement concerté, lettres conjointes ou relai (État/Région/Branches)
- Benchmark & livrable:
 - Conduite des entretiens et visites, Rédaction du Livre Blanc sur les modalités d'ouverture des Plateaux Techniques (PT).

ZOOM : REFERENCEMENT ET CARTOGRAPHIE

- RCO Maitrise d'Ouvrage technique
 - plateforme web,
 - interfaçage,
 - standardisation
- Carif-Oref de Normandie Mise en œuvre et expertise technique
 - Ingénierie de collecte,
 - Accompagnement,
 - Qualité des données, Analyse territoriale : et cartographies

10 – Questions diverses