

## Edito

Depuis la loi du 24 novembre 2009, la question de l'évaluation des politiques d'emploi et de formation concernant pleinement financeurs et opérateurs qu'ils relèvent du champ public ou des politiques sectorielles. La Loi institutionnalise cette évaluation en attribuant sur cette question une compétence de plein droit au CNFPTLV. De nombreuses questions de mise en œuvre de cette évaluation se posent, aussi bien celle de la performance des politiques et des actions qui en découlent que celle de la mesure de l'impact des politiques publiques ou professionnelles d'emploi ou de formation sur l'acquisition et le développement des compétences et sur la performance économique. De même, cela interroge sur l'organisation territoriale de cette évaluation, comme seront questionnées les pratiques professionnelles. Toutes questions qui ne manqueront pas de probablement être abordées au sein du futur CPRDF haut-normand.

En tant qu'outil au service des acteurs formation emploi de la région, le Crefor n'échappe pas à ces réflexions. C'est pourquoi il a engagé en interne un travail de démarche d'évaluation dont un des thèmes touche à son utilité sociale, celle-ci inscrit le Crefor dans une posture d'intermédiation et de co construction et dans une posture d'outil des politiques publiques. C'est-à-dire se situer en tant que carrefour d'une dynamique d'acteurs et d'animation de réseaux.

Nous ne manquerons pas d'aller prochainement vers vous, acteurs et partenaires, afin de recueillir vos avis et vos nouvelles attentes qui pourront apporter de la matière à alimenter notre réflexion, l'aménagement de notre offre de services et la définition d'indicateurs pertinents d'évaluation.

Luc Chevalier  
Directeur du Crefor

## Sommaire

☞ page 1

✓ Une déclinaison du " Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi "

☞ pages 2-3

✓ L'observation emploi formation mutualisée entre régions : productions communes, partage et échange de pratiques

☞ page 4

✓ Le CPRDF en construction

☞ page 5

✓ La prévention de l'illettrisme

☞ page 6

✓ L'Aref BTP un service au plus près des entreprises du BTP de la région.

## Une déclinaison du « Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi »

*Point d'actualité est une production hebdomadaire de signalements d'informations couvrant les très nombreux thèmes liés au champ formation emploi. Des hors-séries proposent désormais une information concise en phase avec l'actualité forte du moment.*

Un nouveau produit documentaire du Pôle Information et ingénierie de l'information a vu le jour à la fin de l'année 2010 : une déclinaison du Point d'actualité, le panorama de presse du Crefor qui a fait l'objet de trois numéros au cours de ces derniers mois.

Intitulé **Point d'actualité hors-séries**, il s'agit d'un produit concis qui rassemble des informations rapides sur un sujet en prise directe avec l'actualité.

La série Eclairage, quant à elle, poursuit son cycle, et continuera sa mission de pointer plus en profondeur des thèmes de la sphère Emploi-Formation-Orientation.

### **Le service public de l'orientation (décembre 2010)**

Le premier numéro de ces hors-séries a été publié mi décembre 2010.

Il est alors paru important de faire le point sur la construction du service public de l'orientation.

Les orientations données à cet égard par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la nomination d'un Délégué à l'Information et à l'Orientation (DIO), les projets de décrets soumis à l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) ont fait du thème de l'orientation un sujet d'actualité et de débat que cette nouvelle publication s'est donnée comme mission de relater.

*Accéder au document*

### **Le FPSPP - Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (janvier 2011)**

Fin janvier, un nouveau numéro hors série du Point d'actualité, réalisé par le Pôle Information a été consacré au FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

Présenter simplement et efficacement le FPSPP, cet outil de financement de la formation professionnelle, tel est l'objectif de cette publication. Elle évoque le contexte de sa création, dans le prolongement du FUP, sa gestion paritaire, ses spécificités dans les domaines de la qualification, la requalification et la mise à disposition d'information dans un objectif de transparence ; ses missions telles qu'elles sont spécifiées dans les textes fondateurs.

Elle tente d'exposer les différentes réactions face au prélèvement des 300 M€ effectué par l'Etat sur ces ressources. Elle décrit brièvement le bilan de l'activité du fonds pour 2010, réponse à la crise de 2009 et donne les pistes qui se profilent pour 2011. Elle site les principales attentes des syndicats relevées lors de la négociation de l'annexe financière de la Loi de finance 2011 et leur traduction dans l'annexe 2011 signée

en janvier, à travers les dispositifs tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), la Convention de Reclassement Personnalisé / le Contrat de Transition Professionnelle (CTP/CRP)... Elle donne accès aux textes essentiels par de simples liens.

*Accéder au document*

### **L'apprentissage (janvier 2011)**

A la demande du président de la République, le gouvernement prépare un plan de relance global sur les questions de l'apprentissage et de l'alternance.

Il a semblé utile de fournir un outil permettant de faire le point de l'actualité sur le thème plus particulier de l'apprentissage.

Un numéro hors-série de Point d'actualité relatif à l'apprentissage a ainsi été réalisé en janvier dernier à l'occasion du Vendredi du Crefor consacré à la présentation des premiers résultats de l'enquête Seine. Ce dispositif mis en place par le Crefor pour le Conseil régional, est destiné à évaluer l'entrée dans la vie active des apprentis haut-normands à la fin de leur contrat d'apprentissage.

Ce numéro de Point d'actualité hors-série se donne pour objectif de faire un rapide état des lieux de l'apprentissage en ce début d'année 2011 qui devrait voir évoluer ce dispositif.

C'est tout d'abord le cadre juridique qui est décrit. Après un court rappel historique, les principales évolutions récentes sont listées puis la réglementation de l'apprentissage est résumée.

Le financement de l'apprentissage est ensuite présenté, étayé par les données fournies par le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) ainsi que les différentes publications récentes fournissant des données sur les effectifs et l'insertion des apprentis.

Un chapitre donne un panorama régional de l'apprentissage. Il présente l'action du Conseil régional en la matière décrivant ses actions, les aides accordées aux employeurs d'apprentis et décrit le Contrat d'objectif et de moyen pour le développement de l'apprentissage (COM).

Un autre chapitre est consacré à la mobilité des apprentis et des différents dispositifs destinés à la favoriser.

Enfin, la description des études et des rapports récents achève le document après un point sur l'actualité de l'apprentissage au cours de second semestre 2010.

*Accéder au document*

Céline Mothelay  
Emmanuel Christain  
Documentalistes - Crefor

# L'observation emploi formation mutualisée entre régions : productions communes, partage et échange de pratiques

Le pôle Observation et Prospective (l'Oref haut-normand) du Crefor participe activement aux travaux inter régionaux dont les résultats servent utilement ses productions et l'offre de service pour les acteurs et les décideurs de la région.

Les Oref sont aujourd'hui face à de **nouveaux défis** qui viennent impacter leurs organisations, leurs pratiques et leurs méthodes de travail. Les attentes générées par les processus de décentralisation n'ont cessé de s'étoffer principalement sur deux axes : l'entrée progressive dans **l'analyse prospective** et la compréhension des dynamiques et des **transformations socio-économiques à l'échelle des territoires**.

Les différents dispositifs d'orientation (Contrat de projet, Accord National Interprofessionnel) ont donné la mesure des nouvelles directions à prendre, dans le sens d'une approche anticipatrice des mutations économiques à l'échelle des territoires qui touchent les transformations des appareils productifs et leur conséquence sur les organisations et les hommes, du point de vue des qualifications et des compétences. Le rapprochement préconisé avec les observatoires de branches professionnelles constitue en la matière une évolution importante.

En outre, les organisations du travail des Oref évoluent en fonction de l'ouverture des modalités de distribution de la statistique publique, d'exigences accrues en matière d'accompagnement auprès d'acteurs de plus en plus nombreux à élaborer des diagnostics sectoriels et territoriaux, d'un élargissement du panel de destinataires de leurs travaux et d'une attente renouvelée par la crise économique d'écourter les délais entre réalisation d'études, appropriations des pistes identifiées et mobilisation de leviers d'actions adaptés. Les attentes des acteurs économiques et politiques vont aujourd'hui de plus en plus dans le sens d'une aide à la prise de décision.

Ces évolutions de contexte induisent une diversification et une complexification des objets d'études et ouvrent de nouveaux champs d'intervention et de compétences aux professionnels des Oref.

Pour répondre à ces évolutions, les Oref se sont dotés d'un réseau spécifique au début des années 2000 qui répond à un triple objectif :

❶ D'une part, dans une dimension interne, il s'agit d'organiser à travers des groupes de travail techniques la mutualisation des pratiques, des travaux et bien entendu des questionnements qui s'imposent à chaque structure dans les missions qui sont les leurs. Ces groupes de travail, au-delà de l'intérêt que représente le partage des pratiques et des méthodes, servent à monter des projets techniques d'intérêt national répondant aux besoins missions des Oref.

❷ D'autre part, la construction de **collaborations techniques avec des organismes extérieurs** aux Oref, centres d'études et de recherche, observatoires nationaux de branches professionnelles, services statistiques ministériels, instances consultatives..., allant de la coopération en matière d'échanges de données jusqu'à l'organisation de rencontres thématiques à portée nationale (Rencontres interrégionales InterCarifOref – Céreq – Dares), en passant par la co-production de travaux sur des thématiques spécifiques.

❸ Enfin, la construction d'une **visibilité nationale**, force de proposition et outil de dialogue avec les instances nationales sur toutes les questions liées aux problématiques de la relation emploi-formation et de l'anticipation des mutations économiques dans les régions. Ces instances tirent profit de leur collaboration avec les Oref pour être davantage en prise avec les effets concrets de la décentralisation.

Le réseau intervient sur différents champs d'analyse organisés en groupes de travail.

## Groupe « relations avec les branches et approche sectorielle »

De nombreux Oref sont mobilisés afin de contribuer au **dialogue régional avec les branches professionnelles**. Des représentants régionaux d'organisations professionnelles et d'Opca avec lesquels les Oref ont noué des contacts ont également manifesté le besoin de développer des outils régionaux et de créer des moments de concertation pour améliorer l'anticipation des mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi et les besoins de qualification. Par ailleurs, la participation de nombreux Oref aux comités de pilotage des contrats d'objectifs de branche – le plus souvent dispositif central dans l'élaboration du CPRDF – implique nécessairement une plus large prise en compte de l'approche sectorielle dans l'analyse de la relation emploi formation.

Afin de répondre à cette problématique commune à l'ensemble des Oref, un groupe de travail « relations avec les branches et approche sectorielle » a été constitué en 2005 et axé dans un premier temps sur trois axes principaux :

- ❶ Mutualiser les connaissances en termes de méthodologie, de partages d'outils ou de bonnes pratiques expérimentées dans d'autres régions.
- ❷ S'appuyer sur un réseau technique afin de mobiliser des moyens dans le but d'exploiter des sources de données difficilement accessibles au niveau régional (Achat de données DADS et Ficus à la DG Insee, Conventionnement avec la Dares, etc.).
- ❸ Définir un certain nombre d'indicateurs communs afin de produire des portraits homogènes par secteur d'activité économique autorisant la comparaison entre régions.

Cette collaboration à un niveau national a permis au Crefor de renforcer son axe sectoriel au sein de son pôle observation et prospective en produisant des tableaux de bord et des cahiers par secteur d'activité économique. Cet axe investi depuis quelques années enrichit et alimente les analyses emploi formation par groupe de métiers.

Depuis 2008, l'Inter carif oref s'emploie à investir deux nouveaux objectifs, en réponse à des problématiques de plus en plus prégnantes dans le paysage emploi formation :

- ❶ l'accompagnement des mutations économiques sur les territoires,
- ❷ la mobilité professionnelle des salariés.

Sur le premier axe, le groupe a initié une démarche autour de la construction **d'indicateurs synthétiques** avec une entrée sectorielle. L'objectif est de mieux appréhender par exemple le dynamisme économique, la fragilité de l'emploi, la qualité de l'emploi...des différents secteurs sur les territoires.

Le second axe de travail sur la mobilité professionnelle des salariés reprend la thématique de la **sécurisation des parcours professionnels** au sein des différents secteurs. Une première phase de ce travail a consisté à recenser l'ensemble des outils et sources disponibles et mobilisables pour observer et analyser les mobilités professionnelles des salariés. Ce recensement a donné lieu à une publication diffusé lors du colloque Dares Cereq Inter CarifOref du 22 septembre 2009. Aujourd'hui, le travail sur cet axe s'oriente vers un travail d'exploration et d'analyse en possible collaboration avec l'Insee sur la base de son kit mobilité et /ou un travail en complémentarité des travaux Cereq et Dares sur la base de l'enquête emploi de l'Insee.

## Groupe « sanitaire et social »

En mars 2008, le réseau « Inter Carif Oref » a constitué un groupe de travail avec la plupart des Carif Oref des régions. Son programme de travail est structuré autour d'axes que l'on retrouve au sein des **schémas régionaux des Formations sanitaires et sociales** (FSS) de chacune des Régions, notamment un volet méthodologie pour la mutualisation sur la fonction observation et un volet sur la concertation institutionnelle. La fonction d'observation est inscrite dans le schéma régional FSS, lui-même intégré dans le schéma des formations tout au long de la vie et intégré au CPRDF. Elle en constitue un axe à part entière.

En Haute-Normandie, le Conseil Régional a ainsi sollicité le Crefor pour l'accompagner dans la **structuration d'une fonction d'observation de l'emploi et de la formation dans le secteur sanitaire et social**. Cet accompagnement est de deux ordres :

- ❶ Méthodologique : en facilitant la capitalisation des pratiques autour des travaux en cours sur ce thème menés par le réseau Inter Carif-Oref et l'Assemblée des Régions de France (ARF).
- ❷ Technique : en contribuant à la production d'un diagnostic synthétique du champ sanitaire et social en Haute-Normandie, intégrant une sélection d'indicateurs utiles et partagés, s'appuyant sur les travaux nationaux.

Cette collaboration a donné lieu jusqu'à présent à différentes réalisations :

- Le recensement des sources nationales ou régionales, leur nature quantitative ou qualitative et surtout leurs champs par métiers, secteurs, territoires, formations...
- La mutualisation des méthodes régionales et des travaux réalisés par chaque Oref dans le cadre de l'observation sanitaire et sociale. La capitalisation des démarches initiées par les Régions (enquêtes spécifiques, approches prospectives, systèmes de gestion de suivi de cohortes...)
- L'élaboration d'un outillage commun interrégional présentant un certain nombre d'indicateurs synthétiques sur l'emploi et la formation dans le domaine du sanitaire et social.

## Brèves

La lettre de la Mireb sera diffusée fin mars, au sommaire :

### Innovations Haut-Normandes

Le projet « Clés des savoirs » Appel à utilisateurs du dispositif Dalia (Education et formation)

### Rencontres et Echanges

AFEV : La jeunesse n'est pas une difficulté... c'est une ressource  
Malika, bénévole à l'AFEV

### Parution régionale

Une Recherche action « Illettrisme et structures d'insertion par l'économique »

### Quelques idées de lecture

### Nouvelles acquisitions du pôle

→ La construction par le Conseil régional Haute-Normandie d'un premier tableau de bord emploi/formation sur la base des indicateurs synthétiques choisi par le groupe Inter Carif Oref et l'ARF, et des informations contenues dans la base de données statistique du Crefor.

### Groupe « Territoires »

Le territoire en tant qu'entité à part entière où se mettent en œuvre les dynamiques d'emploi constitue un maillon essentiel dans le système de développement économique et de la relation entre emploi et formation au niveau régional. Les acteurs locaux qui sont en charge des questions d'emploi et de formation ont de plus en plus besoin d'outils d'observation et d'analyse permettant de repérer les éléments structurants et spécifiques de leur territoire afin de faire émerger ces dynamiques mais aussi d'alerter sur les fragilités, permettant ainsi une vision globale et inscrite dans une prospective territoriale.

Une analyse emploi formation, et une démarche prospective qui l'accompagne, ne peut être réduite, au niveau régional, à des questions intersectorielles ou de branches et doit pouvoir prendre en compte les questions relatives à l'infra territorial. Les Oref sont de plus en plus conduits à répondre à ces questions.

Il s'agit le plus souvent d'interroger le tissu économique d'un territoire de manière à anticiper les dynamiques à venir et prévoir les profils de main d'œuvre qui sont et seront appelés à alimenter les systèmes productifs locaux et, par conséquent, envisager les formations à créer ou développer.

La fonction d'expert régional des relations formation emploi ne peut se développer pour les Oref qu'avec des partenariats, tant avec les fonctions d'observation sur les territoires et les acteurs concernés qu'avec d'autres structures d'expertise régionale.

Un groupe s'est ainsi constitué en avril 2008 autour de la problématique de l'analyse territoriale avec pour objectif de produire des repères méthodologiques collectifs sur le mode d'interprétation de la relation emploi formation à l'échelle locale, sur les outils de professionnalisation des acteurs locaux ou encore sur les méthodes d'évaluation des démarches de diagnostic local, ainsi que de contribuer à développer une démarche méthodologique d'intégration des données produites par les Carif Oref dans les approches de prospective territoriale.

Un recensement (en 2008 – 2009) des indicateurs utilisés a permis au groupe la construction d'un outillage commun portant sur le diagnostic emploi formation dans une approche territoriale.

Ce travail a permis de vérifier la diversité des modes d'intervention des Oref sur le local en fonction de leur contexte, soit 7 degrés ou statuts d'intervention selon les Oref.

Compte tenu des travaux conduits par les Oref et les commandes qui leur sont formulées dans le cadre de leurs programmes d'activité en lien avec les Contrat de Projets Etat Région, le groupe a décliné les contextes politiques et techniques en travaillant en 2009 et 2010 sur 3 thématiques :

- 1 Comment anticiper les mutations économiques ?
- 2 Comment alimenter le Schéma des Formations et le CPRDF ?
- 3 Comment identifier les besoins des publics fragiles ?

Les travaux conduits dans le groupe ont permis au Crefor d'adapter de façon efficiente son appui au territoire de projet haut-normand (agglomération et pays, maisons de l'Emploi, ...).

### Groupe « Nomenclature GFE »

Les modalités de construction de l'offre de formation ne sauraient se résumer à une simple indexation des filières de formation aux emplois. Cette relation est complexe, faite d'interactions multiples et l'évolution des métiers et des compétences favorise de plus en

plus les croisements et les chevauchements entre les métiers. L'aide à la décision est à la croisée de deux logiques : celle des décideurs qui est d'agir sur le réel dans un univers sous contraintes multiples, assortie d'une responsabilité sociale souvent lourde ; celle des spécialistes qui est de tenter de comprendre une réalité complexe, toujours insatisfaisante et inachevée.

Les tables de correspondance entre les nomenclatures de formation et d'emploi développées par les Oref ont pour but de mettre à disposition des acteurs concernés une vision globale et schématique de l'analyse de la relation emploi formation, nécessaire comme point d'appui pour conduire la réflexion en évitant, par leur construction, de verser dans le risque de l'adéquationnisme.

Ces outils ne constituent pas pour autant qu'un appareillage statistique. L'un des objectifs poursuivis est l'appropriation progressive par un ensemble d'acteurs régionaux d'un mode d'analyse des relations entre formation et emploi. Ils constituent en cela un dispositif de concertation entre des acteurs différents, aux stratégies propres et rendant possible la confrontation productive des idées entre techniciens, représentants institutionnels et décideurs.

En avril 2008, une réflexion s'est engagée entre les Oref sur la possibilité de faire évoluer les nomenclatures utilisées pour rapprocher les données sur l'emploi, le marché du travail et la formation dans une perspective d'analyse de la relation emploi formation. Dans ce but, un groupe de travail a été constitué autour des Oref utilisateurs de la nomenclature GFE (Groupe Formation Emploi), l'objectif consistant à intégrer les changements et les recompositions intervenus en matière de savoirs et savoir-faire depuis sa création (1991), sous-tendus par trois grands constats :

- 1 L'évolution des compétences, des technologies, de la structure des emplois : dans l'industrie, les métiers de la production s'orientent de plus en plus vers de la supervision ; les métiers de la maintenance font appel à des savoirs de plus en plus imbriqués ; la tertiarisation des emplois ; l'imbrication de plus en plus des compétences techniques et commerciales ; la polycompétence, la transférabilité de certaines compétences...
- 2 L'élévation de la qualification des emplois nécessitant de prendre en compte les niveaux supérieurs dans le classement
- 3 L'apparition de nouveaux champs professionnels : infographie, environnement, développement, qualité...

Tout en maintenant les principes fondateurs de la nomenclature GFE (regroupement de savoirs et savoir-faire communs ou proches dans un même espace de rapprochement, inter sectorialité, non adéquationnisme,) il s'agissait de faire évoluer, en travaillant sur le contenu des GFE, les identités professionnelles de manière à prendre en compte ces transformations.

Une quinzaine de réunion de travail se sont tenues pour aboutir à une nouvelle nomenclature GFE qui sera opérationnelle à la fin du premier semestre 2011.

*En ce début 2011, les travaux des groupes actuels s'achevant – mis à part « sanitaires et social » qui avance dans un environnement spécifique -, les observatoires régionaux emploi formation vont redéfinir le cadre des groupes de travail du réseau.*

*En effet, la mise en place des Contrats pour le Plan de Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) ainsi que la nécessité d'accentuer la dimension prospective dans leurs travaux (mutations économiques, relations formation emploi, ...) et des commandes plus diversifiées (des enquêtes et études longitudinales sur les parcours professionnels, des études de filières industrielles ou non), incitent les Oref à mettre en place de nouveaux groupes adaptés à ces évolutions.*

Guillaume Folléa  
Luc Chevalier  
Sébastien Jeanne  
Crefor



### Pour en savoir plus :

La fonction d'observation emploi formation en région : les OREF en 2008  
(CNFP TLV, mars 2009)

Le réseau des Carif Oref : information, orientation et prospective sur les territoires  
(Centre Info – Actualité de la formation permanente, n°226-227 second semestre 2010)

# Le CPRDF en construction

Dans le cadre de l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), le Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnelle (CCREFP) s'est réuni le 24 janvier 2011 afin de valider les travaux des commissions à l'issue des ateliers ainsi que le diagnostic. Au cours d'un entretien avec le Crefor, **Joëlle Quillien – directrice de la formation professionnelle et apprentissage à la Région Haute-Normandie** – rappelle les objectifs du CPRDF et les points d'étapes de l'élaboration en cours.

## Les travaux du CPRDF ont été lancés fin 2010, quels en sont les principaux objectifs ?

Ils sont clairement fixés par la loi mais, de fait, il n'y a pas vraiment de grands changements par rapport au précédent PRDF. Pour l'essentiel, le CPRDF doit définir la programmation des actions de formations à moyen terme, et ceci en direction de tous les publics jeunes et adultes quelles que soient les formations professionnelles initiales, sous statut scolaire et apprentissage, et continues.

C'est aussi prévoir une articulation cohérente entre les filières de formation, veiller à un équilibre hommes femmes, définir des priorités en matière d'information, d'orientation et de validation des acquis de l'expérience.

## Quelle sera la durée de ce CPRDF ?

Là aussi c'est la loi qui prédétermine les choses. Le contrat doit être signé le 1er juin de l'année N+1 du début de chaque mandature. Ainsi, le premier sera signé en 2011 pour une durée de quatre ans et le suivant normalement en juin 2015, un peu plus d'un an après les élections des conseillers territoriaux.

## Alors que la notion de chef de file n'émerge pas clairement dans la loi, comment s'articulent les relations avec les représentants de l'Etat ?

La loi énonçant que la Région élabore le CPRDF au sein du CCREFP nous a conduit à considérer que la Région était toujours chef de file du CPRDF mais que le cadre avait changé : la principale différence aujourd'hui c'est que nous ne sommes plus seuls. Nous avons proposé à l'Etat et aux représentants des autorités académiques une co-construction du CPRDF. Cela a été accepté par tous sans doute en considérant que nous avons une expérience acquise en la matière.

Cela s'est par exemple traduit par le fait pour nous d'assurer l'animation et les comptes rendus des ateliers. Mais on peut signaler la participation active de tous.

La mise en place du Comité Technique des Signataires (CTS) a permis ce bon fonctionnement avec les représentants des futurs signataires. Les délais impartis serrés ont conduit à cette modalité d'organisation dans un respect mutuel des relations. Cela a pu se construire grâce à l'acceptation de ce fonctionnement par le Préfet de région et du Président de la Région.

## Quel est le calendrier à venir ?

Le CTS s'est réuni le 16 février dernier pour travailler à la structuration de l'élaboration du contrat. A mi mars, une première mouture est envoyée aux membres du CCREFP qui vont se réunir en plénière le 28 mars pour avis. Ensuite, le document sera transmis aux partenaires (les Conseils généraux) ainsi qu'au Conseil Economique Social et Environnemental de Haute-Normandie (Ceser) et aux élus régionaux. L'Assemblée plénière du Conseil régional se réunira le 16 mai pour le vote du CPRDF mais aussi pour celui du Contrat Régional de Développement Economique (CRDE) dont l'élaboration est également en cours.

Ce double vote est une particularité importante et symbolique.

Cela permet en effet d'infléchir les contenus en particulier sur les relations formation emploi, la clé d'entrée économique sera plus présente qu'elle ne l'était dans le PRDF 2006. Cet enrichissement est aussi clairement dû à la présence de la Direccte.

J'y vois une dimension positive pour le CPRDF en construction. Cela favorise un élargissement à la formation professionnelle continue que nous avons moins approfondie sur le PRDF et qui là devrait permettre un rééquilibrage formation initiale formation continue. C'est la traduction d'une plus grande présence et une implication des acteurs de la formation continue tels que les partenaires sociaux, notamment les organisations syndicales de salariés, ou Pôle Emploi.

## La dimension territoriale est complexe quand on parle de formation, comment pourrait-elle être abordée par le CPRDF ?

La dimension territoriale est toujours complexe, nous ne l'avons peut-être pas assez creusée dans le PRDF précédent. En s'y attelant plus aujourd'hui, on en mesure pleinement la difficulté que ce soit sur la question du zonage, ou de la légitimité c'est-à-dire qui parle au nom du territoire, ou de la pertinence du sujet c'est-à-dire de quoi on parle sur le territoire (des besoins de formation ? des acteurs ? du projet du territoire, y compris en termes de projection ?) ...c'est complexe !

Il faut trouver un système de cohérence du tout et prendre en compte les spécificités des territoires et ne pas laisser de « zones blanches ». L'atelier Comitologie et Animation a bien posé les questions, en particulier celle essentielle de savoir faire remonter de la substance en provenance des territoires. Je ne m'avance pas trop en affirmant qu'il s'agira d'un des chantiers prioritaires du CPRDF. J'ajoute qu'il faut mieux prendre en compte la réalité du territoire tel qu'il est et non ce qu'on y projette.

## Le rapport de l'Igas sur les missions des Carif Oref recommande que celles-ci soient recentrées pour les adapter notamment à la mise en œuvre du CPRDF. Qu'attendez-vous du Crefor sur ce champ ?

La réponse est clairement inscrite au sein de la convention constitutive du groupement d'intérêt public (Gip) qu'est le Crefor. Le rôle attendu est son expertise dans ces dimensions d'information et d'observation sur les questions emploi formation avec une contribution clairement affichée au CPRDF.

En ce sens, il constitue une aide à la décision et un point d'appui à la réflexion pour faire évoluer la carte des formations et tenir compte des mutations majeures qui pourraient être prévues avec des zooms particuliers. Il ressort comme dominante des ateliers la nécessité de renforcer l'observation, avec également une dimension de capitalisation de l'ensemble des travaux produits par tous. Le Crefor devrait pouvoir être vecteur de cette capitalisation, mais il faut en définir la mise en forme et les règles d'agrégation avec l'accord de l'ensemble des signataires du CPRDF.

La dimension évaluation sera importante dans le futur CPRDF, le Crefor pourrait y contribuer dans sa phase la plus amont.

Entretien réalisé par Luc Chevalier

Le numéro de juillet 2011 du journal « Ressources Emploi Formation » sera consacré aux orientations prises et signées dans le CPRDF.

## Les ateliers du CPRDF du 2 décembre 2010 au 11 janvier 2011

12 thèmes structurés en 3 axes avec plus de 400 participations en cumul de présence. Chaque atelier a fait l'objet d'une première réunion où ont été posés éléments de contexte et problématique ou questionnement et d'une seconde réunion qui a dégagé des propositions.

### Axe - 1 La construction des parcours des publics en formation professionnelle tout au long de la vie / le « pour quoi, pour quoi » ?

- 1.1 Accueil Information Orientation
- 1.2 Accès et retour à l'emploi  
Maintien en emploi des salariés
- 1.3 Validation des Acquis de l'Expérience

### Axe 2 – La gouvernance et la cohérence entre dispositifs / le « comment » ?

- 2.1 Cohérence entre voies de formation professionnelle tout au long de la vie
- 2.2 Gouvernance des dispositifs de formation professionnelle continue
- 2.3 Cohérence de l'offre de formation supérieure
- 2.4 Schéma de l'apprentissage
- 2.5 Formations sanitaires et sociales

### Axe 3 – Les outils méthodologiques / l'accompagnement de la vie du CPRDF

- 3.1 Outils
- 3.2 Territoires
- 3.3 Comitologie et animation

# La prévention de l'illettrisme

Le Centre Ressources Illettrisme (Cri) est désormais pleinement intégré dans les missions du Crefor et en constitue un pôle d'activités. En plus des trois champs d'intervention existants, la prévention de l'illettrisme tient une place essentielle en termes d'anticipation pour réduire les risques de situation d'illettrisme ; le Crefor y contribue par des actions de sensibilisation et par la création d'outils.

## Une définition de la prévention de l'illettrisme

Elle consiste en des actions anticipatrices auprès des « tout-petits », des enfants, des adolescents et de leurs familles qui se situent bien en amont pour créer des conditions favorables à la réussite des apprentissages et traiter les difficultés avant qu'elles ne se transforment en blocages et conduisent plus tard à des situations d'illettrisme. Elles créent des conditions favorables pour que les difficultés ne trouvent pas prise.

Ainsi, toutes les initiatives, nationales, régionales, départementales, locales qui contribuent à la maîtrise de la langue française et facilitent l'accès à la culture écrite, toutes celles qui donnent aux enfants le goût d'apprendre et le plaisir de lire participent à la prévention de l'illettrisme.

On se doit de rappeler également qu'une situation d'illettrisme peut se révéler à tout âge, en particulier bien après la scolarité. Elle apparaît même statistiquement davantage chez les moins jeunes. Une interprétation peut être donnée à cela : celle d'un apprentissage peu solide et stabilisé, mais aussi celle d'une pratique de l'écrit insuffisamment poursuivie à l'âge adulte. Il est admis que la raison principale de cette perte provient du manque d'une habitude inscrite tôt dans l'enfance et d'un goût pour la lecture ou l'écriture absent lors des premiers apprentissages.

Ainsi, la prévention telle que nous la définissons participe bien à la lutte contre l'illettrisme.

Le pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor s'investit pleinement dans cette démarche de prévention et développe son action autour de trois axes : le repérage, l'information et la sensibilisation, l'outillage.

## Le repérage des dispositifs et des actions

Depuis plusieurs années, un important patrimoine de compétences et d'expériences s'est constitué tant dans le champ de l'éducation formelle (enseignement scolaire) que dans celui de l'éducation non-formelle (activités culturelles et éducatives).

Il s'agit donc là de repérer les dispositifs institutionnels ainsi que les actions menées au niveau local par des associations diverses. Aller à la rencontre de ces acteurs est primordial pour mieux connaître leurs pratiques en matière d'appui aux enfants et aux familles les plus éloignés de l'écrit pour avoir une vision concrète et globale de ce qui se fait sur le territoire haut normand. Ces actions seront prochainement cartographiées géographiquement par catégorie dans une base de données et visibles par tous.

## L'information et la sensibilisation des acteurs

Les nombreuses démarches menées sur le terrain ne font pas systématiquement référence à la prévention de l'illettrisme, elles y contribuent activement sans le savoir.

Le pôle lutte contre illettrisme joue ici un rôle important : informer et sensibiliser les associations, les mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, les bibliothèques, les intervenants culturels, les services sociaux et tous les acteurs qui agissent dans l'environnement des enfants et de leurs familles.

Préciser les définitions, définir les champs d'actions, lever les amalgames permettra à ces acteurs de terrain de construire ou de reconstruire une dynamique d'apprentissage dans leurs pratiques.

Dans le domaine plus institutionnel, le pôle lutte contre illettrisme apporte son expertise au nouveau PAREB (Plan d'action régional en faveur de l'éducation de base), dans les groupes de travail « mener une action globale auprès des enfants et des familles » piloté par la Direction Régionale aux Affaires Culturelles et « lutter contre le décrochage scolaire et lever les freins à la formation des jeunes de moins de 25 ans » piloté par le Rectorat.

## Un outillage diversifié

Pour renforcer sa démarche de prévention, le pôle lutte contre illettrisme, en complément des ressources documentaires disponibles, souhaite apporter à tous ces professionnels de terrain et aux institutionnels des outils ressources dont :

➔ **Un kit du praticien Haute Normandie** : « la lecture comme moyen de prévention de l'illettrisme en milieu rural ».

Réalisé dans le cadre du forum national de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), les praticiens (animateurs/éducateurs et bibliothécaires) de l'atelier régional ont analysé cinq actions de prévention qui

s'appuient sur le livre et la lecture. Elles se déroulent en milieu rural et concernent des publics différents. Elles sont réalisées par des associations à vocation culturelle.

Document téléchargeable sur le site du CREFOR, rubrique **illettrisme**

## ➔ Un blog



A disposition de tous ceux qui sont intéressés par la problématique de l'accès à la lecture/écriture chez les enfants et les adolescents. Il est construit autour de : la lecture plaisir, l'enfant et l'école, l'environnement scolaire et parentalité, les actions culturelles.

Accéder au blog : <http://illprevention.canalblog.com/>

## ➔ Une cartographie des actions de prévention et de formation

Une base de données informatique qui recensera pour la Haute-Normandie, d'une part les actions de formation en direction des adultes, soit en situation d'illettrisme dans le cadre des dispositifs compétences clés de l'Etat, du programme du Conseil Régional, des entreprises..., soit en situation d'analphabétisme du programme linguistique de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) et, d'autre part les actions éducatives, sociales et culturelles concourant à la « prévention de l'illettrisme » en direction de la petite enfance, des enfants, des adolescents, des enfants et liens avec les familles.

Cette cartographie permettra ainsi une vision globale, des actions réalisées sur le terrain et des dispensateurs des formations / actions. Les informations seront territorialisées par départements et communes pour une recherche plus affinée.

En filigrane des trois axes, conseiller et accompagner les structures de terrain au montage de projet sur la prévention relève pleinement des missions du pôle lutte contre illettrisme du Crefor.

Aïcha Talbi

Chargée des actions de prévention - Crefor

Pour en savoir plus : ☎ : 02.32.18.49.30 - [aicha.talbi@crefor-hn.fr](mailto:aicha.talbi@crefor-hn.fr)

## La question de l'illettrisme

L'Agence régionale du livre de Haute-Normandie (ARL) est une agence de coopération des métiers du livre et de la lecture. Elle a pour mission principale de s'appuyer sur les compétences des acteurs régionaux pour développer la diffusion du livre, soutenir son économie et encourager la pratique de la lecture. Elle occupe les fonctions de centre de ressources, d'outil de promotion, d'analyse, d'expertise en ingénierie et de conseil pour le livre et la lecture.

La question de l'illettrisme – qui n'est pas assujettie à une mission particulière, comme pour le numérique – est néanmoins présente transversalement dans l'ensemble des actions d'accompagnement et d'information en direction de ses partenaires que sont principalement les auteurs, les éditeurs, les libraires, les bibliothèques publiques et les manifestations littéraires.

En effet, que ce soit dans le secteur de la jeunesse, du patrimoine ou des rencontres et ateliers avec des écrivains par exemple, la recherche de cette collaboration sera systématiquement entreprise. C'est pourquoi, dans le cadre de la Convention triennale 2010-2012 signée entre l'État (Drac), la Région et l'ARL, a été acté le principe d'association avec des acteurs identifiés du territoire qui agissent dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme afin d'organiser des journées d'études ou des rencontres régionales sur ce thème et de développer ses actions de coopération. Ce que l'ARL compte entreprendre, et notamment avec le Crefor.

En outre, l'ARL mettra à disposition des partenaires son centre de ressources ainsi que ses compétences dans l'accompagnement des projets ou l'expertise.

Dominique Panchèvre,  
Directeur de l'ARL



## Brèves

→ L'actualité du programme de professionnalisation au 2ème trimestre 2011

### Actions de formation

→ Action 3.6. Initiation à la pratique d'ateliers d'écriture  
5, 7, 11, 12, 15 avril 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

→ Action 3.7. La démarche « Contes et Entreprises »  
10, 11 et 12 mai 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

→ Action 4.1. Favoriser une culture commune entre acteurs de la prévention de l'illettrisme  
10 mai 2011  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

→ Action 3.1. Analyser ses pratiques dans l'accompagnement des personnes au projet professionnel et à la recherche de stages  
9, 10, 16, 17 juin 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

→ Action 4.4. Apprendre les bases mathématiques  
14 juin 2011  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

→ Action 3.2. Intégrer l'analyse du travail dans les pratiques d'insertion  
21, 22, 23 juin 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

[Vous souhaitez plus d'informations sur le programme : fiches descriptives, calendrier et bulletin d'inscription :](#)

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2011>

Vous souhaitez nous faire part de vos besoins :

<http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>

Et toujours à votre disposition pour vous répondre :

→ **Anne-Marie ALLARD (Axes 1, 2, 3 et questions relatives aux aspects administratifs) :**  
02.35.73.99.02  
anne-marie.allard@crefor-hn.fr

→ **Jean-Philippe MERCIER (Axe 4) :**  
02.32.18.49.32  
jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

[Bientôt en ligne sur notre site Internet www.crefor-hn.fr](#)

Dès la fin mars, vous pourrez vous connecter sur notre nouvelle version de la Bourse d'emplois « **Métiers de la formation et de l'insertion** ».

Toutes les informations pratiques très prochainement dans votre boîte email !

# L'Aref BTP un service au plus près des entreprises du BTP de la région

La construction représente un peu plus de 10% des emplois de la région. Le secteur est accompagné par l'Association Régionale paritaire pour la Formation continue dans le Bâtiment et les Travaux Publics (Aref BTP) dont le but est d'être au plus près des entreprises et des salariés pour proposer des services et des outils adaptés à leurs besoins. Les principaux objectifs sont également ici déclinés.

L'Aref BTP Haute-Normandie relaie l'action de l'Opca Bâtiment et de l'Opca Travaux Publics en région. Elle est investie de plusieurs missions.

L'une d'entre elles est l'information et le conseil en formation pour les entreprises et les salariés par la promotion des dispositifs de formation notamment les contrats et périodes de professionnalisation, le Droit Individuel à la Formation (Dif), .... Elle a par ailleurs pour mission d'apporter tout concours financier permettant le développement de la formation professionnelle continue.

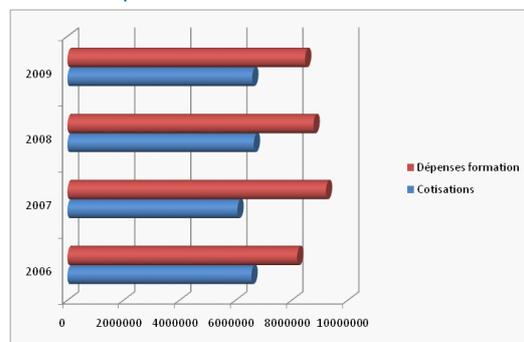
Un autre point fort d'intervention est l'accompagnement des entreprises pour l'organisation d'actions de formation adaptées à leurs projets par l'élaboration de cahiers des charges, l'aide au choix d'organismes de formation et l'évaluation des actions de formation. La sécurisation des parcours professionnel est un enjeu important. De ce fait, l'orientation et le suivi des salariés pour leur parcours professionnel ainsi que l'identification des besoins en compétences et en formation des entreprises grâce à un réseau de conseillers en formation sont des missions essentielles.

Pour ces missions, l'Aref BTP met en œuvre les financements des formations sur les budgets ouverts par les Opca en fonction de leurs priorités et en réponse aux appels à projets du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

L'Aref s'occupe de l'examen et de l'instruction des demandes de prises en charge, du contrôle des demandes de remboursement et de leur saisie informatique.

En 2010 l'Aref BTP Haute-Normandie a ainsi géré plus de 8 000 dossiers de formation et 450 contrats de professionnalisation pour les 950 établissements de plus de 10 salariés de la région Haute-Normandie représentant plus de 26 000 salariés.

Rapport cotisations sur dépenses des entreprises du BTP de plus de 10 salariés :



### Les orientations des Opca pour 2011

Le développement des contrats de Professionnalisation reste une volonté forte, il se construira par l'information auprès des entreprises adhérentes grâce à un développeur.



Le maintien dans l'emploi des salariés dont la qualification doit être développée en fonction des enjeux de la profession, plus particulièrement pour les changements dans l'organisation des entreprises dus à la performance énergétique des bâtiments, réponde à l'évolution économique et à celle des enjeux de l'environnement en termes d'énergies.

Les prises en charge de formation qualifiantes pour le développement des carrières des salariés vont dans ce sens.

Le développement des compétences des demandeurs d'emploi souhaitant s'investir dans les professions du Bâtiment et des Travaux publics, plus particulièrement avec le financement des Convention de Reclassement Personnalisé / Contrat de Transition Professionnelle (CRP/CTP), du Dif portable et la mise en place progressive de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) est un autre axe important pour 2011.

Enfin, l'Aref BTP poursuivra les travaux relatifs à la sécurisation des parcours professionnels et notamment le financement d'actions de formation liées à la lutte contre l'illettrisme, mais aussi toute forme d'actions permettant aux salariés de développer leurs savoirs de base.

La réforme de la Formation Professionnelle impactera l'organisation territoriale de la Formation Professionnelle continue dans le Bâtiment et les Travaux Publics car un accord de branche a été signé le 29 juin 2010 portant création de l'Opca de la Construction. Cet accord prévoit le rapprochement de l'Aref BTP Haute-Normandie (pour les plus de 10 salariés) et le Faf Sab (pour les moins de 10 salariés) et devrait prendre effet à compter 1er janvier 2012.

Laurent Dulière  
Secrétaire Général

Pour en savoir plus :  
[www.aref-hautenormandie.com](http://www.aref-hautenormandie.com)

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor  
Directeur de publication : Luc Chevalier  
Réalisation : Agnès Ercosman