

Edito

La circulaire que la DGEFP a destinée aux Direccte et qui est relative à la mise en œuvre du pilotage des centres d'animation de ressources et d'information sur la formation et des observatoires régionaux emploi formation (carif oref) a suscité bien des débats au sein de nos structures, particulièrement en ce qui concerne les questions liées à l'information sur l'offre de formation, sujet abordé dans ce numéro.

Pour autant, il faut également insister sur le fait que ce texte réaffirme clairement le rôle essentiel de l'expertise des Carif Oref dans le paysage régional formation emploi, et donc celui du Crefor en Haute-Normandie.

C'est le cas notamment pour ce qui est des Oref qui doivent constituer pour les décideurs régionaux, Etat et Conseil régional, un appui et une aide indispensable à l'anticipation des mutations économiques et à l'élaboration des politiques régionales de formation professionnelle, notamment avec le CPRDF. Les Oref sont positionnés comme assembleur des données régionales (diagnostic de base mis en circulation entre les acteurs) ; l'analyse territoriale des enjeux du champ emploi formation fait partie de leur cœur de métiers. Le Crefor est bien positionné dans ce cadre et y répond.

Le Crefor répond bien également aux attentes d'information et d'accompagnement à la professionnalisation et à l'échange des bonnes pratiques des acteurs de l'AIO et du champ emploi formation. Je veux croire que le rapprochement physique au Pôle Régional des Savoirs à partir de janvier 2012 accentuera le partenariat et l'appui à la Cité des métiers, en particulier pour ce qui est du Service public de l'orientation.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ Lisibilité de l'offre de formation : collecte de l'information nationale ou régionale

☞ page 3

- ✓ Le contrat de professionnalisation en Haute-Normandie

☞ page 4

- ✓ Une géographie régionale emploi formation dans un nouveau contexte régional

☞ page 5

- ✓ Programme de professionnalisation 2012

☞ page 6

- ✓ Capitaliser et informer sur la question de la lutte contre l'illettrisme

Lisibilité de l'offre de formation : collecte de l'information nationale ou régionale ?

Une nouvelle circulaire de la DGEFP n° 2011-20 du 25 juillet 2011 redéfinit les missions des Carif /Oref. C'est au chapitre de l'information sur l'offre de formation que les changements sont les plus importants. La collecte devrait être confiée à un opérateur national, avec saisie systématique des données par l'organisme lui-même; prescription en ligne par tous les acheteurs publics (Pôle- Emploi, Missions locales...). Le 22 septembre 2011, en clôture des assises de la qualité de la formation, Madame Nadine Morano, ministre de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle annonce la création d'une bibliothèque nationale de l'offre pour la prescription publique dès le 1er trimestre 2012.

Enfin, un décret étend la mission de service public du Centre Inffo. Deux outils Internet en constituent la pierre angulaire : la mise en place d'un système de gestion d'offre de formation publique en ligne et la maîtrise d'ouvrage du portail dématérialisé du service public de l'orientation.

Les acteurs régionaux souhaitent maintenir une information régionale de proximité et de qualité.

Le portail dématérialisé

Appelé de ses vœux à plusieurs reprises par le gouvernement, le portail Internet prévu par les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie répondra à la problématique d'offrir aux usagers "une première information et un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle". Il permettra à l'internaute à la recherche d'un tel service de se voir "orienté vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle".

Jean-Robert Pitte, délégué à l'information et à l'orientation, dans un rapport remis au Premier ministre le 3 novembre dernier explique qu'« au terme de longues discussions et après examen approfondi des diverses solutions possibles, il a été convenu que le site internet unique 'Orientation Pour Tous' serait celui dont Centre-Inffo assure la maîtrise d'oeuvre, intitulé jusqu'à maintenant « Portail Orientation-Formation ».

Si l'intérêt de ce site national est consensuel, le portail orientation formation est d'ailleurs alimenté depuis l'an dernier par le Crefor, il est plus difficile de s'accorder sur un transfert de la collecte / diffusion des informations d'un niveau régional, jusque-là confié aux Carif, à un niveau national.

D'autant plus que la publication des informations au niveau régional, en particuliers sur le portail « Cité des métiers » est un vecteur important de cohésion, de mise en cohérence des informations. Ce positionnement régional est mieux à même de favoriser l'accompagnement des publics.

Refaire l'existant

Le système d'information prévu s'articule autour d'un certains nombres d'outils : recensement des prestataires de formation et de la visibilité de leur offre ; identification des actions de formation conventionnées ; agenda des sessions proposées ; disponibilité des places financées par les fonds publics mais également possibilité, tant pour les prescripteurs d'actions de formation que pour les commanditaires, de s'informer en ligne sur l'offre et les financements existants ou de piloter leurs politiques d'achat.

Ces informations, hors outils de prescriptions, sont déjà disponibles au Crefor, qui les transmet également, à la Cité des métiers, à Pôle Emploi et aux PAIO ML, au Centre Inffo. Elles sont largement utilisées et consultées par l'ensemble des acteurs régionaux.

Le Crefor dispose d'une bibliothèque de 850 à 900 organismes, ce qui représente environ 91 % des organismes présents en région ayant une déclaration d'activité valide et une activité principale en formation.

1 500 actions conventionnées ou délivrant une certification, leur calendrier, les effectifs financés.

La question se pose de l'utilité de refaire ce qui fonctionne. Pourquoi ?...

...Un problème de gouvernance

Le remplacement d'outils régionaux par un outil national pose un problème de gouvernance.

Aujourd'hui, les fonctionnalités de notre système, son périmètre, sont pilotés par le Comité d'orientation et de programmation du pôle Information et ingénierie de l'information (Cop) qui inclut des représentants de l'Etat, Direccte/DRDJSCS/Rectorat ; de la Région ; des Partenaires sociaux ; des AIO (Cité des métiers, Pôle emploi, PAIO MI, Onisep...) ; des organismes de formation (FFP, Urof, Greta...) ; des Opca et du Fongecif).

Ce pilotage permet d'assurer une bonne adéquation aux besoins régionaux (exemple : décomposition de formations multi-diplômantes pour répondre aux besoins de Pôle Emploi - car chaque diplôme peut avoir un financement différent - ou de la Cité des métiers pour permettre une recherche par diplômes, non publication du coût d'achat des formations à la demande de la FFP...).

C'est l'occasion de trouver des compromis satisfaisants pour tous les partenaires, et de renforcer la cohésion des acteurs régionaux.

Une base nationale devra répondre au plus petit dénominateur commun entre toutes les régions et les partenaires. Il est peu probable que ces ajustements puissent persister.

Brèves

→ Eclairage à venir

La collection « Eclairage » va s'enrichir de deux nouveaux numéros. Le premier « **Compétences transférables ou transversales** », attendu début décembre, sur un thème qui fait débat, alimentera la réflexion sur les compétences au cœur de l'employabilité et de la mobilité des salariés, les politiques publiques afférentes. Les contributions de Pôle emploi, de l'Aract et d'Opicalia sont prévues. Le second est consacré à la **GPEC territoriale**. Après une présentation du dispositif, il décrira l'implication des acteurs régionaux dans la mise en œuvre d'expériences en Haute-Normandie, avec les contributions de la Direccte, du Conseil régional et d'une Opc.

→ Focus

Sortie d'un nouvel exemplaire de Focus sur « **Les métiers de la formation** » le 14 novembre.

L'analyse s'est appuyée sur une distinction entre les métiers de la formation initiale et ceux de la formation continue.

Les effectifs sont d'environ 38 000 actifs dans notre région, la majeure partie en formation initiale (89 %), répartis dans toute la région, avec une surreprésentation du personnel de la formation continue dans les grandes villes.

La moyenne d'âge est de 41 ans, 64 % des actifs de la formation initiale ont un niveau égal ou supérieur à bac +3 contre 32 % pour ceux de la formation initiale.

Pour en savoir plus consulter ces documents sur notre site

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/focus3metiersformation.pdf>

→ « Parcours en formation et en emploi : Quels enseignements pour l'action ? »

Le 22 septembre dernier, le Crefor organisait à Rouen les 3èmes Rencontres Interrégionales Céreq / Dares / InterCarifOref sur le thème : « Parcours en formation et en emploi : Quels enseignements pour l'action ? ».

➤ La valorisation des travaux

Le premier objectif était de partager et faire connaître les productions et les travaux d'expertise des trois réseaux.

▶ Le Crefor a organisé un travail de collecte des études produites en région pour produire un recueil des travaux conduits en région de 2009 à 2011 par les Carif-Oref, les Direccte et le Céreq.

▶ Une bibliographie thématique sur les trajectoires professionnelles a également été conduite en partenariat avec les autres réseaux.

▶ Les principales sources d'études des parcours ont également été décrites.

➤ Présentation des outils

Le deuxième objectif était de présenter les outils développés et enrichis depuis plusieurs années sur lesquels s'appuient la mesure et l'analyse des parcours en formation ainsi que des processus d'insertion professionnelle et des parcours dans l'emploi.

Ces outils permettent une meilleure compréhension des temps du parcours individuel et sont indispensables à l'analyse de la relation formation emploi et de l'évolution des besoins en compétence.

C'est dans ce cadre que les participants à ces Rencontres étaient invités à en tirer des enseignements pour l'action.

Nous espérons ainsi avoir favorisé leur appropriation par l'ensemble des acteurs dans un objectif de vision partagée, une instrumentation des politiques publiques et des acteurs de l'orientation et aux décideurs.

Ce dossier, ainsi que l'ensemble des contributions à ces Rencontres sont disponibles sur le site consacré à la journée à l'adresse : <http://rencontres.crefor-hn.fr>

Des actes seront publiés en mai 2012

Par ailleurs chaque modification demandée devra suivre un long cycle de validation, susceptible de compromettre l'adaptabilité du système.

...L'intérêt d'une gestion de proximité

Il faut noter que l'Igas dans son rapport d'audit des Carif/Oref en 2010 n'a jamais préconisé la mise en place d'une base nationale, bien au contraire le territoire régional est considéré comme l'échelon de proximité nécessaire à la maîtrise de l'information.

Un outil régional permet d'offrir des fonctionnalités spécifiques qui ne seront pas prise en compte nationalement. L'alimentation du portail « Cité des métiers » nécessite impérativement une base de données régionale, afin de disposer de nomenclatures propres à la Cité des métiers, et de réaliser les passerelles entre formation initiale et formation continue qui permettent des recherches sur les deux univers avec un seul mot clef, autrement dit de maintenir les fonctionnalités du portail grand public.

Nous avons prévu des interfaces spécifiques pour chaque catégorie d'acteurs avec les informations demandées (ex emple : interface Pôle emploi). Certains dispositifs de formations sont spécifiques à chaque région, les conditions d'accès des publics cibles peuvent diverger. Il appartient donc à chaque communauté régionale de clarifier son périmètre.

Comment gérer cette complexité au niveau national ?

Le Crefor dispose de données demandées par différents partenaires qui ne sont pas prises en compte par LHEO¹, et ne pourront donc être intégrées à la base de données nationale. Le Cop du Crefor a en effet fait le choix de conforter les données organismes, peu persuadé de l'efficacité de la saisie en ligne et de la possibilité de recueillir l'intégralité de l'offre de formation non conventionnée.

Ces données servent donc à qualifier même les organismes qui ne décrivent pas leur offre sous forme de formation. En effet, certains prestataires ne travaillent que sur mesure, à la limite du conseil, en direction des entreprises. Cela permet de rendre ces organismes visibles même s'ils n'ont pas de formations en base. Nous pouvons ainsi contribuer à l'analyse de l'offre et de la formation des salariés.

On peut s'interroger sur l'efficacité de la saisie en ligne, par les organismes de formations de l'intégralité de l'offre, comme le préconise la circulaire.

...La saisie en ligne, une efficacité limitée

Trois modes de collectes coexistent aujourd'hui dans les Carif, même si dans tous les cas les Carif complètent et vérifient les données :

▶ Transmission des données au Carif et saisie des données par celui-ci ;

▶ Saisie des données à distance par les organismes (autosaisie en ligne) ;

▶ Transmissions des données sous forme de flux ou de fichiers.

Le dernier mode est le plus économique car il évite les multiples ressaisies, et rend vraiment l'information disponible en temps réel. C'est pourquoi le Crefor étudie avec le Conseil régional la transmission des données saisies par les organismes de formations sur son propre outil, évitant ainsi aux organismes de saisir deux fois, ce qui sera le cas avec une collecte nationale.

Pour les mêmes raisons les organismes de formations pourront transmettre au Crefor un flux, plutôt que de ressaisir ce qu'ils ont déjà saisi pour leur propre site internet. Toujours pour ces raisons, l'Onisep va transmettre les formations en apprentissage, plutôt que demander aux organismes de les ressaisir.

Le mode de collecte évolue, la saisie en ligne n'est pas le seul mode, il est nécessaire et plus efficace de le combiner avec d'autres.

Prescription régionale

Que dire d'un outil de prescription national ?

Il faut s'entendre sur les termes, les documents parlent parfois de « prescription », d'autres fois de « préinscription », ce n'est pas la même chose.

La prescription est un processus qui peut être long, qui met en jeu plusieurs acteurs :

▶ Le demandeur qui exprime ses attentes ;

▶ L'organisme AIO pour construire, affiner, voire valider le projet de formation ;

▶ Le financeur qui propose une offre de formation en équilibre entre les besoins économiques et la demande sociale, et détermine des publics et des axes de formations prioritaires ;

▶ Les organismes de formation qui s'assurent que les candidats disposent bien des pré requis nécessaires.

La réussite de la formation dépend bien souvent de la qualité de concertation entre ces acteurs, c'est pourquoi le processus de prescription doit être un processus de proximité.

Il est difficile durant ce processus de régulation d'estimer le nombre de places restantes, par nature il n'est acté qu'à la fin.

La préinscription est l'acte de présenter un candidat à une formation, elle n'indique pas que celui-ci soit retenu, ni mécaniquement un nombre de places restantes

Gérer la prescription, c'est centrer l'outil sur le candidat, et gérer son parcours de formation et non le placement ou la préinscription. C'est le sens de l'outil régional prescrit par le CPRDF.

Le CPRDF a en effet décidé, la construction d'un outil de prescription, l'enjeu étant la fédération des pratiques d'AIO, car là est le véritable enjeu, bien cerné par le CPRDF, de la mise en place d'un tel outil, il est bien évident qu'un outil national ne répond pas à cet enjeu de co-construction d'un outil partenarial de gestion des parcours, dans le cadre de la mise en place du Service public d'orientation régional.

Une économie en question

Il est peu probable que ce nouveau système se traduise par une efficacité accrue et par une réelle économie.

D'abord parce que de nombreuses régions se trouveront contraintes de conserver des outils régionaux, afin de maintenir des services spécifiques.

C'est le cas en Haute-Normandie, le comité d'orientation et de programmation préconise le maintien des outils régionaux.

Il n'est pas réaliste d'envisager le développement à partir de la base nationale, de services déjà rendus en région, tels que des flux spécifiques comme le flux Cité des métiers ou le flux du Conseil régional, et cela pour chaque région, d'autant que ce coût devrait être supporté par l'Etat, puisque c'est à sa demande que ses services nationaux remplaceraient des services déjà rendus en région.

Le système ne fait donc qu'ajouter une strate nationale, alors que les Carif consolident déjà les données sur un mode interrégional. Le coût complet (celui de toutes les strates) est forcément supérieur au coût actuel.

Se pose alors la question du financement par l'Etat des outils régionaux qui se révéleraient indispensables, et sont préconisés par le CPRDF, le rapport Igas, le Service public d'orientation.

Sylvie Millara
Crefor - Responsable du Pôle
Information et Ingénierie
de l'information

¹ LHEO : Langage Harmonisé d'Échange d'Informations sur l'Offre de formation, LHÉO est un langage de référence commun de description de l'information sur l'offre de formation. Ce langage minimal permet décrire de façon cohérente une action de formation qui peut ensuite être lue, diffusée, classée et décrite par le plus grand nombre. Il comprend une série de données obligatoires, des données facultatives.

Brèves

→ Enquête Apprentis

Le rapport et la synthèse de l'insertion professionnelle à 18 mois des apprentis sortis des CFA de Haute-Normandie en juin 2009 sont en ligne et téléchargeables sur le site du CREFOR. Les indicateurs présentés permettent de dresser un premier bilan sur l'insertion dans notre région : dix-huit mois après leur sortie, 71,3% des apprentis sont en emploi et 86% des apprentis ont accédé à au moins un poste. L'insertion varie fortement selon le niveau et profite davantage aux niveaux supérieurs. Après une rapide progression dès la sortie de formation, la croissance de l'insertion est ralentie après le 12ème mois, mais la part des emplois stables progresse.

<http://www.crefor-hn.fr/insertion-professionnelle-en-haute-normandie>

→ Observation VAE

Après trois années de consolidation des données des certificateurs et des Points Relais Conseils l'observatoire VAE sortira en fin d'année un Panorama de la VAE. L'objectif est de rassembler dans un même produit l'ensemble des travaux les plus significatifs qui ont été menés.

L'observatoire VAE va mettre en place une nouvelle enquête téléphonique en 2012 afin d'analyser l'impact de la VAE sur les parcours professionnels. Il s'agira d'interroger les candidats qui sont passés en jury en 2009 et 2010 en Haute Normandie.

→ Etude Hôtellerie Restauration Tourisme

Par son Pôle Observation et Prospective, le CREFOR a réalisé, dans le cadre d'une convention avec la Maison de l'Emploi du Havre Pointe de Caux Estuaire, une analyse sur le domaine de l'Hôtellerie-Restauration-Tourisme dans le Pays du Havre Pointe de Caux Estuaire. L'étude est construite autour d'une approche qualitative du domaine et d'un cadrage statistique synthétique préalable, à travers quatre thématiques majeures (activité du domaine, emploi, compétences et offre de formation).

→ Programme de professionnalisation : suite et fin pour 2011

Vous pouvez encore vous inscrire

Action 3.5. Les récits de vie dans l'accompagnement à l'insertion et à la formation
6, 7, 8 décembre 2011

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Plus d'info sur l'action :

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

Pensez à nous faire part de vos besoins de formation : <http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>

Le contrat de professionnalisation en Haute-Normandie

La Direccte Haute-Normandie a menée en 2011 une enquête sur le contrat de professionnalisation dans notre région en s'appuyant sur les chiffres de l'année 2010. Premières constatations : le recours au « contrat de professionnalisation » reste en deçà de la moyenne nationale avec une contraction du nombre de contrats pour les femmes, les moins de 18 ans et les faibles niveaux de qualification. La Seine-Maritime est plus affectée par la baisse que l'Eure qui reste relativement stable.

« Imaginé comme une école professionnelle de la 2ème chance, le contrat de professionnalisation est devenu, en dix ans, un outil partagé d'accession au monde du travail »

Contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ?

Définitivement installé sous sa forme actuelle en 2004 le contrat de professionnalisation est mis en place dès l'origine à la demande des branches professionnelles qui souhaitent ainsi conduire des stratégies de formation professionnelle adaptées à leurs besoins et identifiées dans les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont souhaité marquer une nette frontière entre ce contrat et l'apprentissage qui s'inscrit à leurs yeux dans une logique de poursuite de la formation initiale « selon un programme pré établi par des procédures nationales ».

Cette voie de formation professionnelle avait été créée pour permettre à celles et ceux qui ne trouvaient pas leur voie dans la formation initiale ou dans l'apprentissage d'obtenir une qualification dans un milieu professionnel et « en dehors de l'école ».

Pour l'apprentissage ou la professionnalisation, le public concerné est celui des jeunes de 16 à 25 ans auxquels s'ajoutent pour le « contrat de professionnalisation », les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans et les publics les plus éloignés de l'emploi.

Contrat dévoyé ou adapté ?

Créé pour les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme (et donc sans emploi) qu'on appellerait aujourd'hui des « décrocheurs », le contrat de professionnalisation a été « colonisé » progressivement par des jeunes qui ont un diplôme mais pour qui ce sésame permet de mettre un pied dans l'entreprise, d'avoir ainsi une première expérience professionnelle et donc espérer obtenir ainsi un emploi plus facilement. Il est également utilisé par les intérimaires, déjà dans le monde du travail, mais qui veulent accéder à une qualification reconnue. Il sert également aux demandeurs d'emploi qui trouvent dans ce contrat une possibilité de reconversion professionnelle dans un nouveau secteur d'activité.

En 2010, 3404 personnes ont signé un contrat de professionnalisation en Haute-Normandie : presque autant de femmes que d'hommes, avec un niveau de qualification partagé en trois groupes : 1/3 niveau bac+2 et plus, 1/3 niveau bac et 1/3 niveau BEP, CAP et inférieur.

Le « contrat de professionnalisation » est normalement sanctionné par une qualification reconnue par les branches professionnelles mais en Haute-Normandie 43 % des bénéficiaires préparent un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et 16 % un titre professionnel délivré au nom de l'Etat.

Imaginé comme une école professionnelle de la 2ème chance pour les « sans diplôme », le contrat de professionnalisation est devenu, en dix ans, un outil partagé d'accession au monde du travail.

Qui signe le plus de contrats de professionnalisation ?

Tous les employeurs (en dehors des administrations) peuvent signer un contrat de professionnalisation qui est un contrat de travail (généralement un CDD de 6 à 12 mois) obligatoirement assorti d'une action de professionnalisation débouchant sur une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

C'est le secteur tertiaire (services aux entreprises et aux personnes) qui tient la tête avec plus de 68% des contrats signés, devant l'industrie (16%) et la construction (14%).

Un tiers des entreprises d'accueil a moins de 10 salariés, un tiers entre 10 et 200 salariés et un tiers a plus de 200 salariés.

Il est à noter l'effort particulier des TPE (très petites entreprises de moins de 5 salariés). Elles signent un nombre de contrats de professionnalisation deux fois et demi supérieur à ce qu'elles « pèsent » réellement dans notre économie régionale par rapport aux autres entreprises.



L'effet de masse accentue les différences

Les effets de masse côté « jeunes » et côté « entreprises » accentuent les différences. Les deux tiers de jeunes sortis récemment du système scolaire avec un premier diplôme s'orientent naturellement « en dehors de l'école » vers un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et le plus souvent (à 70%) dans une entreprise de service puisque ce sont les entreprises du tertiaire qui signent le plus de contrats de professionnalisation.

Alors que chacun s'imagine, au travers de la mémoire collective, que le contrat de professionnalisation est principalement actif entre les jeunes sans diplômes et les entreprises de l'industrie ou de la construction, on constate, en réalité, qu'il sert en grande majorité les entreprises de service sur des niveaux bac ou plus ! Les partenaires sociaux et les branches professionnelles à l'origine de ce contrat n'avaient certainement pas imaginé cette dérive de masse il y a dix ans.

Des contrats rémunérés à un niveau souvent proche du Smic

Les jeunes de 16 à 25 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55% et 85 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ne peut être inférieure au Smic ou à 85% du salaire minimum conventionnel.

Les salaires sont pris en charge par les entreprises ainsi les coûts de formation (dans la cadre du 1% formation). Il est à noter que les Opcas peuvent également financer la formation lorsqu'elle correspond aux priorités de la branche. A la différence des contrats aidés ou de l'apprentissage, le contrat de professionnalisation ne coûte rien à l'Etat et aux finances publiques mais il génère des « non recettes » au travers des exonérations de cotisations patronales qui lui sont liées.

Un regain d'intérêt en 2011

Après le record historique de 2008 avec 4838 contrats signés en Haute-Normandie, et les deux années en replis de 2009 et 2010 (3736 et 3404), le nombre de contrats signés cette année devrait dépasser la barre des 4500 contrats signés.

La part des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans augmente fortement cette année (+ 7 points par rapport à 2008). A l'évidence, le contrat de professionnalisation reste un outil efficace pour permettre aux jeunes et aux moins jeunes d'obtenir un emploi.

Bernard Lemoine
Chef du pôle 3E de la Direccte Haute-Normandie
Directeur régional adjoint



PROFESSIONNALISATION

DES ACTEURS ORIENTATION FORMATION INSERTION EMPLOI

2012

EN HAUTE-NORMANDIE

Pour la troisième année consécutive, le Crefor propose son programme de professionnalisation aux acteurs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Au terme de ces deux années, il nous est possible de tirer un premier bilan quant aux retours qui sont faits face à l'offre de service proposée.

Plus de 300 professionnels ont activement participé à l'une ou l'autre des actions en 2010 et 2011. Globalement, ils sont satisfaits des actions de par la qualité des prestataires retenus, des contenus, des modalités pédagogiques, et surtout, comme beaucoup le signalent, de la richesse des échanges apportée par la mixité des participants d'horizons professionnels – métiers et publics accompagnés – différents.

Bien évidemment, le Crefor prend le plus possible en compte les remarques, suggestions, mais aussi les critiques, l'ensemble aidant à améliorer le programme, les contenus, l'organisation.

Comme les deux années précédentes, les 16 actions proposées en 2012 sont réparties dans 4 grands axes qui vous sont présentés et détaillés dans le programme.

Pour l'axe « **Prendre en compte l'environnement emploi formation pour agir** », nous avons voulu cette année mettre l'accent sur la nécessaire bonne utilisation des données socio-économiques dont nous savons tous la difficulté d'appropriation et de transmission synthétique au public dans le cadre d'un entretien plus ou moins long ou d'un accompagnement dans le cadre d'un dispositif. L'action « *Se saisir des données socio-économiques : Comment ? Pourquoi ?* », au cours de laquelle seront traitées les questions liées au repérage des sources de données, leur analyse et leur utilisation, ainsi que le repérage des informations sur les grandes tendances en termes de métiers, a pour objectif d'y aider.

Pour l'axe « **Orienter, former, accompagner, insérer, tout au long de la vie** », le Crefor a souhaité programmer une action « *Questionner et enrichir ses pratiques pédagogiques* » s'adressant tout particulièrement aux formateurs ; elle les mettra en situation d'approfondir leurs connaissances de cœur de métier, en s'appuyant sur l'échange et l'analyse de pratiques.

Innovation 2012, dans ce même axe : nous avons choisi d'aller au-delà de la seule découverte d'outils pédagogiques en vous proposant de vous former à des outils qu'il nous semble intéressant d'explorer : **MAPPI** (méthode d'accompagnement et de pilotage des parcours d'insertion), **le modèle du Trèfle Chanceux**, **l'ADVP** (Activation du développement vocationnel et personnel).

Le Crefor souhaite que ces quelques actions ainsi que toutes les autres à découvrir sauront mobiliser et accompagner les acteurs dans le renforcement de leur professionnalisation.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

AXE 1 - PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DANS LES TERRITOIRES

✓ A1.1 Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ?

AXE 2 - ORGANISER ET DÉVELOPPER SA STRUCTURE

✓ A2.1 La méthodologie de conduite de projets menés en partenariat

✓ A2.2 Intégrer la lutte contre les discriminations dans ses actions

✓ A2.3 Créer et animer un réseau d'entreprises pour accompagner les parcours de formation ou d'insertion

AXE 3 - ORIENTER, FORMER, ACCOMPAGNER, INSÉRER TOUT AU LONG DE LA VIE

✓ A3.1 L'accompagnement méthodologique d'une démarche VAE

✓ A3.2 Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner ?

✓ A3.3 Accompagner et piloter les parcours d'insertion avec MAPPI

✓ A3.4 Accompagner l'insertion et les transitions professionnelles par le modèle du Trèfle Chanceux

✓ A3.5 Utiliser l'ADVP et la démarche éducative pour accompagner des personnes dans l'élaboration de leur projet professionnel

✓ A3.6 Echanger avec des pairs sur ses pratiques d'accompagnement pour inventer de nouvelles réponses

✓ A3.7 La rédaction professionnelle : être rédacteur et acteur

✓ A3.8 Questionner et enrichir ses pratiques pédagogiques

✓ A3.9 Intégrer l'analyse du travail dans les pratiques d'insertion

AXE 4 - PRÉVENIR L'ILLETTRISME ET RENFORCER LES SAVOIRS DE BASE

✓ A4.1 Favoriser une culture commune entre acteurs de la prévention de l'illettrisme

✓ A4.2 Apporter une réponse formative contextualisée à un cahier des charges

MODALITES D'ORGANISATION ET D'INSCRIPTION

Où se dérouleront les actions ?

Dans les nouveaux locaux du Crefor
Pôle Régional des Savoirs - 115, boulevard de l'Europe
76100 ROUEN
(Métro Direction Technopôle / Arrêt Europe)

Votre inscription ?

Vous devez renseigner le bulletin d'inscription nominatif et nous le faire parvenir 1 semaine au plus tard avant l'action de formation :

- ▶ par courrier (Crefor – BP 1152 – 76176 ROUEN Cedex 1)
- ▶ ou par mail (anne-marie.allard@crefor-hn.fr)
- ▶ ou par fax (02.35.73.07.60).

Pour toute information concernant une ou plusieurs actions du programme, vous pouvez contacter :

Anne-Marie Allard – anne-marie.allard@crefor-hn.fr – 02.35.73.99.02

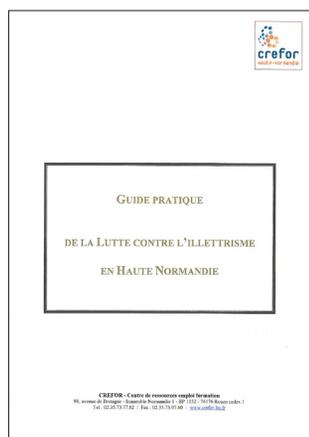
Jean-Philippe Mercier – jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr – 02.32.18.49.32

LE PROGRAMME, LE CALENDRIER ET LE BULLETIN D'INSCRIPTION SONT DISPONIBLES EN TELECHARGEMENT SUR NOTRE SITE INTERNET www.crefor-hn.fr / Rubrique Professionnalisation

Capitaliser et informer sur la question de la lutte contre l'illettrisme

Construire des outils de communication, d'information, de sensibilisation sur la problématique de l'illettrisme est un des axes de travail du pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor.

Cette année, deux productions sont proposées tant aux institutionnels, qu'aux professionnels de terrain.



Guide pratique de la lutte contre l'illettrisme en Haute-Normandie

Qu'est-ce que l'illettrisme ?
Combien de personnes sont concernées ?
Quels profils ont-elles ?
Qu'est-ce qui est fait pour lutter contre l'illettrisme ?
Qui agit ?
Comment ?
Et la prévention de l'illettrisme : c'est quoi ?

Toutes les réponses à ces questions, et bien d'autres encore, se trouvent dans ce document.

Des repères historiques au niveau national avec une focale sur la Haute-Normandie doivent permettre de mieux

comprendre l'histoire du phénomène en différentes étapes de travail depuis la prise de conscience du problème de l'illettrisme à nos jours.

Des chiffres officiels nationaux, régionaux, et leurs explicitations viennent illustrer et compléter une meilleure connaissance de l'illettrisme.

Le rôle des instances qui participent à la politique de lutte contre l'illettrisme, y est clairement expliqué avec une focale plus détaillée sur les domaines d'actions et les outils du pôle Lutte contre l'illettrisme du Crefor, pour la Haute-Normandie.

Toutes les thématiques traitées dans cet outil sont accompagnées de « liens hypertextes » permettant le téléchargement de documents libres de droit, plus complets, ainsi que les liens vers les sites internet des structures citées.

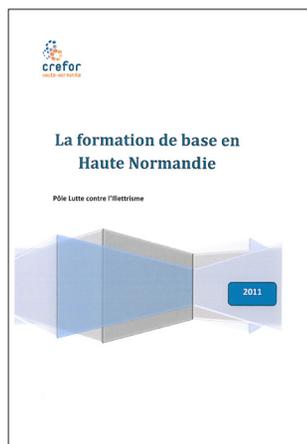
Ce document est un outil d'information et de sensibilisation qui explique clairement et dans sa globalité le fait de société qu'est l'illettrisme à destination de tous ceux qui souhaitent mieux le comprendre.



Pour en savoir plus

Ces documents seront téléchargeables dès décembre sur le site du Crefor - rubrique « illettrisme »

Pour tout renseignement : Aïcha TALBI : 02.32.18.49.30



La formation de base en Haute Normandie

Il existe en Haute-Normandie divers dispositifs de formation de base, portés par plusieurs financeurs.

Cependant le paysage institutionnel depuis plusieurs années ne cesse de bouger ainsi que les politiques d'insertion professionnelle au niveau national.

Cela a pour conséquence de bousculer également les dispositifs en direction des publics en situation d'illettrisme, d'analphabétisme et de Français Langue Etrangère (FLE).

En effet, des transferts de compétences entre des structures notamment pour le public migrant, ont été mis en place, de nouveaux dispositifs ont vu le jour, d'autres ont été modifiés en terme d'intitulé, de public cible, etc... difficile de s'y retrouver dans cet environnement sans cesse en mouvement.

C'est pour toutes ces raisons que le pôle Lutte contre l'illettrisme du Crefor a travaillé cette année à l'élaboration d'un document qui permettra à tous d'y voir un peu plus clair dans cet univers de la formation de base pour adulte en Haute-Normandie.

Dans ce document intitulé « La formation de base en Haute Normandie » sont présentés les différents dispositifs mis en place dans notre région, dont : les Compétences Clés, Renforcer ses Savoirs de Base (RSB) du Conseil Régional, le dispositif linguistique de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), etc...

Pour chacun de ces dispositifs, est décrit de manière simple et précise :

- ▶ les descriptifs des formations proposées,
- ▶ les conditions d'admission et procédures d'inscription,
- ▶ les publics éligibles,
- ▶ les opérateurs de formations.

De plus, pour visualiser de manière globale l'ensemble de ces dispositifs, il a été conçu un tableau synthétique et complet (format A3) récapitulant l'essentiel des informations les concernant.

Mieux connaître ces dispositifs, leurs objectifs, leurs fonctionnements devrait permettre tant aux professionnels, aux institutionnels ainsi qu'au tissu associatif de Haute Normandie d'orienter les publics en difficulté avec les apprentissages vers les formations correspondant le mieux à leur profil.

Aïcha Talbi - Crefor - Chargée action de prévention
et Elise Deshays - Crefor - documentaliste
du Pôle Lutte contre l'illettrisme

A noter le Crefor change d'adresse à compter du 19 décembre 2011

**Nous vous accueillerons
au Pôle régional des savoirs
115, boulevard de l'Europe
76100 Rouen**

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