



crefor
Haute-Normandie

Journal bimestriel du CREFOR

Ressources Emploi Formation

> N° 00 - Janvier 2010

Tél.02 35 73 77 82 - Fax 02 35 73 07 60 - crefor@crefor-hn.fr [«Normandie I» - 98, avenue de Bretagne BP 1152 - 76176 ROUEN Cedex 1]

Edito

Parmi toutes les préoccupations liées à notre environnement économique et social, celles concernant l'emploi et la formation sont en tête des priorités sur lesquelles nos concitoyens attendent des réponses des responsables publics.

Le CREFOR, en tant que lieu ressources et d'expertise régionale sur les questions emploi formation, veille à apporter sa part d'éclairage aux décideurs publics que sont la Région et l'Etat et à tous les acteurs de ces champs complexes.

C'est avec notre volonté d'aide à la décision et de mise en synergie entre les acteurs que nous vous proposons un journal bimestriel de 4-6 pages, somme de présentations de nos travaux ou regard sur un thème, contributions sur des témoignages et des analyses de pratique. Le titre, « RES-SOURCES EMPLOI FORMATION », met en avant nos missions ; il tient également compte de la diversité des acteurs concernés. Nous espérons qu'il répondra à vos attentes.

Dans ce numéro pilote, nous faisons un retour sur la question des mobilités professionnelles.

Soyez assurés que nous serons très attentifs à l'accueil que vous réserverez à ce numéro « zéro », ainsi qu'à vos critiques, suggestions ou contributions.

D'avance nous vous en remercions.

Emmanuèle JEANDET-MENGUAL
Présidente

Sommaire

- ☞ page 1
 - Observatoire VAE
 - Dispositif « SEINE »
- ☞ pages 2-3
 - Mobilités professionnelles
- ☞ page 4
 - Reconversion professionnelle

L'OBSERVATOIRE VAE EN HAUTE NORMANDIE

Le CREFOR par son positionnement a été sollicité par la DRTEFP pour mettre en place un outil régional qui permet, pour les différents acteurs impliqués, une observation plus large et davantage partagée de la VAE. La mise en place de l'observatoire VAE permet de doter la Haute-Normandie d'un outillage régional afin de mesurer et comprendre la VAE.

Jusqu'en 2007, la Haute-Normandie n'avait pas d'outillage dédié à la collecte et à la consolidation des données inter certificateurs et des points relais conseil. C'était la CRIS VAE qui avait la charge de la collecte des données.

La mission du CREFOR dans le cadre de l'observatoire VAE vise uniquement le recueil et la consolidation des données afin d'analyser et d'apporter des éléments pour une meilleure compréhension de la VAE en Haute-Normandie.

Pour répondre à la commande de la DRTEFP, le CREFOR a mis en place un outil de consolidation des données statistiques issues des organismes certificateurs et des Points Relais Conseil et une enquête de cheminement VAE d'envergure régionale.

L'enquête de cheminement VAE a permis d'interviewer les personnes ayant déposé un dossier de recevabilité en 2007. Le questionnaire visait à comprendre le parcours et l'impact de la VAE plus précisément : informations sur les candidats, l'accompagnement, les étapes du parcours, l'impact et le bilan.

Quelques chiffres (sortie étude 1er trimestre 2010) : questionnaire 20 minutes, 9 certificateurs fournisseurs de données, 1664 personnes contactées, 894 réponses soit 53,7%, 470 faux numéros soit 28%, 133 refus ou sans réponses soit 8%.

83 % des personnes interrogées sont en emploi, 52% ont une expérience professionnelle supérieure à 10 ans, 56% des personnes interrogées ont entre 30 et 44 ans.

L'outil de consolidation statistique permet d'observer des cohortes des personnes ayant déposé un dossier de recevabilité et/ou ayant bénéficié d'un entretien conseil dans un PRC en 2008. Les indicateurs construits permettent d'observer : information & conseil, secteur géographique, situation professionnelle, niveau et certification visée, GFE, passage en jury, etc. Quelques chiffres : 14 fournisseurs de données, pour 2008 : 4159 personnes dans la base de données.

Particularité de l'observatoire VAE haut normand en France :

Parmi les 7 observatoires VAE en France, nous sommes la seule région à avoir réussi à mettre en place une enquête téléphonique.

Notre base de données est la plus représentative de la situation régionale. D'autres observatoires VAE se rapprochent de nous pour s'appuyer sur notre expérience.

Développement de l'observatoire VAE en 2010 : intégration de nouveaux certificateurs et PRC, diffusion de tableaux de bord et de rapport sur les différentes phases du parcours VAE, communication autour de l'outillage

Daniel SANCHEZ
Chargé de projets

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF «SEINE» EN HAUTE-NORMANDIE (Système d'Enquêtes pour la mesure de l'Insertion Professionnelle dans l'Emploi)

En 2009, le Conseil Régional de Haute-Normandie a sollicité le CREFOR pour la mise en place d'un dispositif destiné à évaluer l'insertion des jeunes dans l'emploi, qui serait appliqué dans un premier temps aux sortants de l'apprentissage, avant d'être étendu par la suite à d'autres missions dont il a la responsabilité.

Au-delà de données sur le placement d'une cohorte de sortants de formation, cette enquête aura pour objectif d'approfondir la connaissance des processus d'insertion dans la région et d'apporter des éléments de réponse au questionnement suivant :

- ☞ **Certaines spécialités de formation rencontrent-elles des difficultés d'insertion ? Pour quelles raisons ?**
- ☞ **Quels sont les facteurs qui favorisent l'insertion ?**
- ☞ **Quels sont les secteurs dans lesquels existe une mobilité ? Qu'est-ce qui explique cette mobilité ?**
- ☞ **Quelle motivation dans le processus d'orientation ?**
- ☞ **Pourquoi y a-t-il des abandons en cours de formation ?**
- ☞ **L'appareil de formation répond-il uniquement aux besoins régionaux ?**

La demande s'appuie sur le dispositif «IROISE» (Instrument Régional d'Observation de l'Intégration Sociale dans l'Emploi) développé en Bretagne. Il permet de réaliser une enquête longitudinale en interrogeant par téléphone une cohorte de sortants pendant le processus d'insertion professionnelle à l'aide d'un logiciel permettant une saisie automatique en ligne. Cette enquête est réalisée par les CFA ou les organismes de formation. Elle sera gérée et exploitée par le CREFOR. Elle vise à produire des indicateurs pertinents facilitant la prise de décision et des résultats fiables.

Christèle REBILLON
Chargée de projets enquêtes

Agendas

Programme de professionnalisation 2010

Le programme de professionnalisation des acteurs de la formation, de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi est consultable sur notre site Internet www.crefor-hn.fr : présentation des actions, modalités d'inscription, calendrier...

Il vous propose

↳ **17 actions de formation**, correspondant à 60 journées de formation. Elles traiteront des thématiques « Comprendre la relation formation emploi », « Lutter contre les discriminations », « Individualiser la formation », « Accompagner les personnes dans leurs parcours » et « Prévenir l'illettrisme et professionnaliser l'action de renforcement des compétences de base » ;

↳ **7 mardis pédagogiques**, qui vous permettront de découvrir (ou re-découvrir) des outils, des démarches...

A noter dans vos agendas : la présentation de ce programme le vendredi 5 février, à 15h, au CREFOR

Brèves

Offre de formation continue

Le CREFOR recense début 2010. 832 organismes de formations, 184 structures d'AIO et 1152 actions conventionnées ou diplômantes

Refonte Offre de formation

Une refonte de l'outil de gestion de l'offre de formation continue est en cours. Cet outil devenu obsolète doit être repensé afin d'offrir une meilleure qualité de service.

La Région apporte à ce projet une subvention complémentaire de 60 000 €. Le prestataire est sélectionné début janvier.

Publications :

Eclairages :

➤ 16 - Certifinfo, le référentiel national des certifications (décembre 2009)

➤ 17 - Loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie (décembre 2009)

➤ 18 - Le droit à l'information et à l'orientation (janvier 2010)

Répertoire

Répertoire des études et publications sur l'emploi et la formation en Haute-Normandie 2006 - 2009, décrivant 185 publications (mars 2010)

Des mobilités professionnelles diverses selon les caractéristiques individuelles et les métiers exercés

Les 2èmes Rencontres inter régionales CEREQ DARES Inter CARIF OREF (voir encadré 1) se sont récemment tenues à Lyon sur le thème « Mobilités : quelles réalités ? Mieux comprendre la mobilité pour accompagner les parcours professionnels ». C'est l'occasion de revenir sur les principaux points présentés par Valérie ULLRICH (département des métiers et des qualifications de la DARES).

Il en ressort que les disparités de trajectoires professionnelles résultent de caractéristiques et de choix individuels différenciés, mais aussi de l'exercice de métiers différents. Il y a des métiers de débutants, des métiers qui requièrent de l'expérience et d'autres qui interviennent plutôt en fin de carrière. Hommes et femmes s'orientent souvent vers des métiers différents et leurs trajectoires professionnelles ne se déroulent pas de la même façon.

Le terme de mobilité recoupe en principe la notion de facilité de se mouvoir, de changer, de se déplacer. Cette notion reste cependant difficile à démêler lorsqu'elle est abordée sous l'angle de la mobilité professionnelle, notamment sur le marché du travail avec des alternances de situation, entrées et sorties de l'activité, changement d'employeur, passage de l'emploi au chômage et inversement.

Plus généralement, des différentes formes de mobilité individuelle peuvent avoir lieu quelles soient changement d'établissement, ou de fonction, ou de secteur d'activité, ou de statut, ou de catégorie socio professionnelle, ou de métier, ou de contrat de travail, ou de rémunération, etc.

Des tendances diverses selon le statut et le genre

Depuis une trentaine d'année, les transitions sur le marché du travail se sont accrues et transformées.

Les passages de l'emploi vers le chômage sont plus nombreux et inversement, avec une forte augmentation de l'intérim, des contrats à durée déterminée et des contrats aidés. Par contre, le volume des passages d'un emploi à l'autre est stable. Ceci conduit à penser que la mobilité serait de fait devenue plus contrainte avec une dualisation du marché du travail, c'est-à-dire entre des salariés qui ont une ancienneté longue et des salariés avec une ancienneté plus courte. A cela s'ajoute des difficultés d'insertion professionnelle pour les jeunes et pour les moins qualifiés, et un taux d'activité des plus âgés peu élevé car souvent victimes d'exclusion du marché du travail.

Ces dernières années (ESTRADE - centre d'analyse stratégique - 2006), il a été mesuré entre 23 et 30 millions de flux d'entrées annuelles dont environ la moitié sont des nouvelles missions d'intérim et l'autre moitié des embauches dans les entreprises ou les fonctions publiques, avec les 2/3 en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé.

Par contre, le constat est fait que ces mouvements de main d'œuvre se concentrent sur une minorité de salariés. En effet, en 2005, ces mouvements touchent 15% des salariés. Les salariés stables sont majoritaires avec 85% de personnes qui travaillent dans leur entreprise depuis plus d'un an.

En période de crise ou de ralentissement économique comme actuellement, la mobilité externe décroît avec un net recul des changements volontaires d'employeur marquant la prudence des salariés et une hausse des mobilités subies, principalement des sorties de l'emploi vers le chômage.

Cependant, les changements volontaires restent plus nombreux.

Cette mobilité externe se rencontre pour la plupart dans les petites entreprises, dans certains secteurs d'activité comme l'hôtellerie restauration, la construction, le commerce, les arts et spectacles, ainsi que pour les intérimaires, pour les ouvriers et les employés non qualifiés, et pour les salariés en début de vie active.

Pour ce qui est de la mobilité interne, elle est la plus présente - si on se limite au changement d'établissement - dans les grands groupes, en particulier pour les cadres en milieu et fin de carrière, et dans la fonction publique, dans les secteurs de l'énergie et de la banque - assurances.

Lorsqu'un regard est porté sur la carrière des personnes aujourd'hui à la retraite, il est constaté qu'au moins une sur trois a changé de statut (indépendant, privé, public), ceci s'explique par la forte baisse du travail indépendant à partir de la fin des années cinquante compensée par la montée du salariat et la progression de l'emploi public.

Si il apparaît depuis les années 2000 que le statut d'indépendant est de plus en plus souvent choisi par des jeunes diplômés, il reste limité. Les mobilités sont assez élevées entre statut indépendant et salariat dans le privé, mais à l'inverse lorsque les hommes quittent le salariat privé c'est le plus souvent pour se mettre à leur compte - alors que les femmes ont une plus forte propension à aller vers le public -, cette situation est fréquente suite à un passage par le chômage.

Pour ceux qui commencent dans le public, les changements sont peu nombreux ; lorsqu'ils existent, les passages du public vers le privé se font principalement en début de carrière.

Les mobilités d'une catégorie socio professionnelle à l'autre augmente. Ainsi entre 1998 et 2003, 20% des personnes ont changé de groupe social, comme passé d'ouvrier à employé, d'ouvrier à technicien. Au fil du temps, il semblerait que la mobilité professionnelle de groupe à groupe augmenterait aussi bien dans le sens ascendant que dans le sens descendant, le chômage étant un facteur récurrent de déclassement.

D'une façon générale, les hommes bénéficient plus que les femmes d'une mobilité ascendante. Ces dernières voient par contre la mobilité descendante progresser plus vite, notamment pour les femmes qui passent de cadre à profession intermédiaire. Les emplois de profession intermédiaire et de cadre croissent essentiellement par l'entrée de jeunes diplômées.

RENCONTRES CEREQ - DARES - Inter CARIF OREF (1)

L'objectif de ces Rencontres interrégionales bi annuelles porte sur la valorisation des productions et des travaux d'expertise des 3 réseaux ainsi que sur leur appropriation par l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation. Ces Rencontres permettent de raisonner à partir de la complémentarité entre le niveau régional et le niveau national de cette expertise.

(1) **CEREQ** : centre d'études et de recherches sur les qualifications et ses 16 centres associés régionaux.

DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et ses services des études, prospective, évaluation et statistiques (SEPES) dans chaque région.

Inter CARIF OREF : regroupement des structures régionales équivalentes au CREFOR pour la Haute-Normandie.

Encadré 1

Ressources

Mobilités sur le marché du travail : comment les marchés professionnels se caractérisent-ils ?

Mireille BRUYERE, Laurence LIZE – Relief n°24 CERQ 2008 – pp 81-94

Cet article fait partie du dossier « Derrière les diplômés et certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi ».

Analyser les métiers en entreprises pour gérer les mobilités

Samira MAHLAOU, Jean-Paul CADET, Michel ROUSSEAU – Bref n°249 CERQ 2008 – 4 p.

Comment éviter autant que possible les plans sociaux et passer à une véritable gestion préventive de l'emploi ? Comment aménager de nouvelles évolutions professionnelles sans nécessairement créer une discontinuité avec les expériences acquises au préalable ? Le métier semble demeurer une notion essentielle pour répondre à ces interrogations.

Sécurisation des parcours professionnels

Dossier CREFOR 2008 – 77 p.

Dossier comportant des textes illustrant le concept de sécurisation des parcours, d'accompagnement et de coordination. Analyse du concept de sécurisation des parcours.

Flexicurité et réforme du marché du travail

Thomas AMOSSE, Michèle BONNECHERE, Henri ECKERT – Travail et Emploi n°113 DARES 2008 – 149 p.

La hausse de la mobilité sur le marché du travail français est-elle avérée ? Les auteurs ont exploité une base originale de 4508 carrières de 1960 à nos jours, extraite de l'enquête Histoire de vie – Construction des identités de l'INSEE. Elles remettent en question le constat, assez partagé mais controversé, d'une transformation profonde du marché du travail, qui irait dans le sens d'un affaiblissement des marchés internes et d'une mobilité carrière accrue.

Des changements de métiers relativement fréquents dépendant des caractéristiques individuelles et du métier initialement exercé

Malgré les efforts portés par les acteurs du champ de la formation et de l'emploi, une réalité reste bien ancrée : les métiers mixtes (40 à 60% de femmes) sont encore rares. L'enquête Emploi 2006-2008 mesure qu'ils regroupent 12% des emplois.

Dans les métiers qualifiés, cette mixité est cependant plus forte parmi les débutants que parmi les plus anciens. Ceci s'explique à la fois par une élévation du niveau de diplôme des filles, par une plus grande entrée des jeunes diplômées dans les métiers qualifiés et par des déroulements de carrière différents chez les hommes et chez les femmes.

Par contre, dans les métiers peu qualifiés, la polarisation entre hommes et femmes persiste, voire s'accroît.

Au-delà de ce constat d'une mixité difficile, le changement de métier n'est pas rare. Il faut rappeler que celui-ci dépend beaucoup des caractéristiques individuelles de chacun et du métier initialement exercé.

La dernière enquête Formation et Qualification Professionnelle a montré que 29% des personnes en emploi en 1998 et 2003 ont changé de métier au moins une fois, 21% ont changé de domaine professionnelle et

8% ont changé de métier sans changer de domaine. Ce changement de métier s'accompagne le plus souvent d'autres types de mobilité. C'est le cas lorsqu'il y a un changement fréquent d'employeur, de même si le temps passé hors de l'emploi est important, également dans le cadre d'un changement de poste ou d'une promotion au sein d'une entreprise ou d'une administration.

Les jeunes et les hommes sont les plus concernés. Ainsi, parmi les personnes âgées de 20 à 29 ans en emploi entre 1998 et 2003, 31% ont changé de domaine professionnel et 12% de métier au sein du même domaine. Quel que soit l'âge, les hommes ont pour 31% d'entre eux changé de métier contre 26% des femmes.

S'il est constaté que le changement de métier diminue avec l'expérience, en revanche, il varie peu selon le niveau d'étude.

Le changement de métier dépend du métier exercé initialement. Une typologie des métiers peut être dressée, à partir des enquêtes FQP 2003 et Emploi 2006 à 2008, en distinguant métiers exercés par les hommes et par les femmes et selon l'expérience des personnes (voir encadré 2).

Luc CHEVALIER
Directeur

ESSAI DE TYPOLOGIE (Valérie ULLRICH - DARES)

Encadré 2

A - Des métiers qui s'adressent principalement à des personnes peu expérimentées

1 Métiers dans lesquels s'insèrent de jeunes chômeurs ou inactifs, peu diplômés, sur des emplois de courte durée

Ces jeunes se retrouvent souvent hors de l'emploi 5 ans plus tard (marché externe)

↳ Ouvriers non qualifiés, vendeurs, employés de l'hôtellerie et de la restauration, professionnels de l'action culturelle et sportive.

↳ Femmes : Caissières, attachées commerciales ou représentantes, cuisinières.

↳ Hommes : Agents du gardiennage et sécurité, agents du nettoyage.

2 Métiers offrant des promotions et des perspectives de carrière dans d'autres domaines professionnels Ils s'adressent à des jeunes plus diplômés.

↳ Employés et ingénieurs de l'informatique.

↳ Femmes : ingénieurs ou cadres de l'industrie.

↳ Hommes : ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, caissiers et employés de libre service.

B - Des métiers qui recrutent des personnes plus expérimentées

Métiers où l'on reste, en changeant souvent d'employeur, sans passage par le chômage (marché professionnel).

Concernent surtout des hommes.

↳ Métiers qualifiés : médecins, dirigeants d'entreprise

↳ Métiers exigeant un diplôme professionnel : certains ouvriers qualifiés, cuisiniers, bouchers, charcutiers, boulangers

C - Des métiers souvent occupés par des personnes en milieu de carrière

Métiers offrant la stabilité chez le même employeur et dans le même métier, mais beaucoup de changements de poste, de fonction et promotions.

↳ Enseignants, employés et cadres de la fonction publique, employés et techniciens de la banque.

↳ Femmes : Secrétaires de direction, techniciennes des assurances.

↳ Hommes : certains ouvriers qualifiés, ingénieurs d'études et de recherche, militaires, policiers et pompiers.

D - Des métiers de fin de carrière

1 Métiers offrant des promotions, des possibilités de changer de domaine professionnel mais sans changer d'entreprise (marché interne), ils concernent majoritairement des hommes.

↳ Techniciens ou cadres dans les services financiers et commerciaux, cadres des banques et assurances.

↳ Hommes : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres de l'industrie.

2 Métiers souvent occupés par des personnes issues du chômage ou de l'inactivité et qui s'y retrouvent souvent au bout de 5 ans, presque exclusivement à des femmes.

↳ Employées de maison, aides à domicile, assistantes maternelles, gardiennes d'immeuble, ouvrières qualifiées de l'industrie.

↳ Hommes et femmes : ouvriers qualifiés du textile et du cuir, artisans et ouvriers artisanaux.

Pour en savoir plus...

www.crefor-hn.fr Les dossiers du CREFOR. Dossier « La mobilité professionnelle » présentant les principales interventions des 2èmes Rencontres CERQ DARES Inter CARIF OREF.

« La mobilité entre métiers » - V.SIMONNET et V.ULLRICH – DARES Premières synthèses n°05.3 janvier 2009

3èmes RENCONTRES CERQ – DARES – Inter CARIF OREF

Elles se tiendront à Rouen au début de l'automne 2011. Ces prochaines Rencontres auront pour thème central « trajectoires, insertion et parcours professionnels ». Elles seront ouvertes à l'ensemble des partenaires régionaux du CREFOR qu'ils soient institutionnels, partenaires sociaux, acteurs Accueil Information Orientation, OPCA, branches professionnelles, consulaires, territoires, etc.

DE SUBIE À CHOISIE : LA RECONVERSION DOIT ÊTRE GÉRÉE

La DRTEFP, bientôt la DIRECCTE, et en son sein le département Branches professionnelles et Entreprises sont mobilisés sur le problème général des reconversions, à titre principal aujourd'hui, à travers celle des femmes et des hommes de l'entreprise, pour leur développement social et économique.

Si le rôle de l'entreprise est, sans trop de contestation, d'être un lieu d'activité, de travail, de création de richesse et de profit, celui de l'Etat est, entre autre, d'être le garant de la cohésion sociale.

C'est dans ce sens, mais également dans celui du développement économique général que le département Branches professionnelles et Entreprises de la DRTEFP travaille sur le développement de l'emploi et des compétences au sein des entreprises en collaboration avec les organisations qui les représentent. Bien souvent le développement n'est pas éloigné du maintien. Et c'est sans doute entre et en chevauchement des deux que je placerais la problématique de la reconversion.

Nos services ont trouvé une appellation intéressante à cela : **l'accompagnement et l'anticipation des mutations économiques**. Les trois définitions que j'avais un jour trouvées sur l'Internet me semblent s'inscrire dans cette perspective :

- ↳ **Adaptation d'un état d'esprit, d'une mentalité individuelle ou collective à une situation nouvelle.**
- ↳ **Changement d'activité, de profession, supposant une formation différente et une adaptation à ces changements**
- ↳ **Adaptation aux conditions nouvelles de l'économie, de la technique, de la politique; recherche d'une autre voie.**

Dans la majorité des cas une reconversion professionnelle est considérée comme un acte subi, imposé par des éléments extérieurs à l'individu qui constituent très souvent une rupture. Dans quelques cas, c'est la recherche de la rupture dans un parcours professionnel qui est à l'origine de l'entrée en reconversion.

Or, nous vivons un temps dans lequel l'économie et ses acteurs que sont l'entreprise et leurs environnements bougent, et bougent parfois vite. L'entreprise doit reconverter, « s'adapter aux conditions nouvelles ... rechercher d'autres voies... ». Le salarié est une composante première de l'entreprise. Peut-elle se reconverter sans que cette composante ne le fasse aussi ?

Dans d'autres circonstance, la femme ou l'homme accepte très volontiers la reconversion, voire la souhaite : que dire du formidable changement que constitue le passage de simple adulte à parent (et il n'y a guère, dans ce cas de formation professionnelle !)

Dans le monde du travail c'est, souvent, bien difficile et l'on en revient à la reconversion subie.

L'un de nos objectifs est que chacun perçoive la nécessité de passer de cette reconversion subie à une reconversion choisie, d'une reconversion ressentie comme négative (j'y suis contraint) à une reconversion ressentie comme positive (Je veux être acteur de mon avenir) que l'on appellera, le contenu sémantique négatif étant alors gomme : l'évolution.

Le moyen de ce changement est, nous en sommes aujourd'hui convaincus, la validation du changement de fond que constitue la mise en place et la prise en compte de la dimension sociale de l'entreprise dans un plan stratégique global et, sur le sujet qui nous intéresse, du passage à l'acte de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Cela veut dire pour les chefs d'entreprise la possibilité et la volonté de « monter au balcon » comme disent les québécois pour (essayer de) voir le plus loin possible ou, s'ils ne le peuvent pas pour tout un tas de raisons légitimes, de se faire accompagner, de s'associer à d'autres et de mutualiser les réflexions et les forces (ce qui, étant une source d'économie, leur parlera).

Cela veut dire pour les organisations professionnelles se mobiliser dans ce sens auprès de leurs adhérents. Cela veut dire pour les organisations syndicales former, motiver et animer leurs représentants dans ce sens.

Cela signifie pour les salarié(e)s intégrer, a minima, l'absolue nécessité de maintenir à jour son niveau de compétence, au-delà, pouvoir avoir un demi pas d'avance sur celui dont l'entreprise aura besoin.

Le tout, idéalement, inclus dans un plan d'ensemble ou tous et chacun trouve leur propre intérêt à agir.

Le travail qui est entrepris depuis plusieurs années par les branches et organisations dans ce sens montre que cette vision des choses reçoit un accueil théoriquement favorable. Des actions entreprises montrent qu'elles produisent des effets.

Il nous appartient, à tous, de poursuivre car la démarche est par essence itérative et nous ne devons pas « laisser retomber le soufflé ». C'est le temps et la durée qui permettront de passer du changement à l'usage du changement et de la reconversion à l'évolution.

Alain NINAUVE
Directeur adjoint du Travail
DRTEFP Haute-Normandie

Brèves

↳ Action « Accompagner le développement de la VAE en entreprise »

Cette action confiée par la DRTEFP au CREFOR a permis de mobiliser 41 acteurs en contact direct avec les entreprises ou qui occupent des fonctions dans les entreprises, pour les impliquer dans le développement de la VAE auprès des salariés et des employeurs et les aider à bâtir un argumentaire.

Plusieurs projets ont été démarrés ou approfondis suite à cette action, une réunion de travail en juin 2010 assurera un suivi sur l'avancement de leur réalisation. Une nouvelle session de l'action est envisagée à la rentrée 2010.

↳ La lecture comme moyen de prévention de l'illettrisme en milieu rural

Dans le cadre du Forum Permanent des pratiques impulsé par l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme), la Haute-Normandie a choisi de porter la pratique : « La lecture comme moyen de prévention de l'illettrisme en milieu rural » en retenant des actions qui ont toutes pour double objectif de permettre l'accès au livre et de faire lire dans la démarche du livre / plaisir. Cet atelier régional, à l'issue de 9 journées de travail, propose un kit du praticien, conçu comme un mode d'emploi pour agir. Il détaille notamment les points incontournables sur l'histoire de la naissance d'une action : son environnement, ses partenaires ; la démarche, la mise en œuvre ; les impacts : l'évaluation, les clés pour réussir ; les pistes principales de débats, de recherche et de formation considérées comme prioritaires. Il est téléchargeable sur le site du CREFOR. Une rencontre nationale de l'ANLCI prévue les 5, 6 et 7 mai 2010 à Lyon permettra de mettre en commun tous les travaux capitalisés et valorisera les pratiques présentées par chaque région.

↳ Nouvel outil d'information sur les compétences de base dans l'entreprise

Le pôle lutte contre l'illettrisme met à votre disposition un blog consacré aux compétences de base dans les entreprises avec des informations mises à jours régulièrement sur la législation, les accords cadres dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme, les expériences menées, les chiffres, les enjeux de la formation de base dans l'entreprise, le rôle des OPCA... <http://illetterprise.canalblog.com>

↳ Le blog est un outil collaboratif puisque les utilisateurs peuvent commenter les informations, perpétuellement accessibles, mises à jour en continu, alimentées au fil des recherches documentaires et de l'actualité.

↳ Le blog permet à l'utilisateur une mise à disposition plus directe et plus rapide de la documentation puisque la majorité des documents sont téléchargeables directement et permet une disponibilité et une accessibilité hors des contraintes espace/temps.

↳ Il est mis à disposition de l'internaute par un système de recherche instinctif (par mots clefs) et permet la mise en valeur et l'accès à d'autres types de supports tels que des vidéos ou des extraits sonores immédiatement consultables.

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du CREFOR
Directeur de publication : Luc CHEVALIER
Réalisation : Agnès ERCOSMAN

