



Edito

Cette fin septembre, du 24 au 26 (Forum de l'économie positive) et le 26 (Assises régionales de l'économie circulaire), notre région sera à la pointe de la réflexion autour de ces concepts innovants, au Havre pour le premier à Rouen pour le second.

L'économie positive qui s'attèle à répondre aux défis sociaux et environnementaux de demain, vise notamment à permettre le dynamisme de l'emploi, en particulier à forte valeur ajoutée. Cette économie de l'avenir qui repose principalement sur une logique d'altruisme entre individus et entre générations doit dégager des gisements d'emplois qualifiés. La filière verte en est l'exemple le plus vivant comme l'éducation et tous secteurs liés à l'empathie, à la recherche et à l'automatisation, sans oublier pour répondre aux prochains défis sociaux et démographiques, celui des services aux personnes.

L'économie circulaire s'inscrit dans le cadre du développement durable, l'objectif est de produire des biens et des services tout en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, de l'eau et des sources d'énergie. La Région Haute-Normandie a placé parmi ses premières priorités la transition énergétique, avec l'ambition de devenir l'une des premières Ecorégions de France.

Les pistes d'actions qui pourront être dégagées de ces travaux de réflexion contribueront inmanquablement à mettre en perspective emploi et formation. Le Crefor se devra d'en tenir compte le mieux possible dans ses analyses et outils d'aide à la décision.

Luc Chevalier
directeur

Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie : focus sur les trajectoires professionnelles des Haut-Normands

☞ pages 3 - 4

- ✓ L'emploi des seniors au menu de la feuille de route de la conférence sociale

☞ page 4

- ✓ En Haute-Normandie, près de 9 % des actifs exercent un métier dans le transport et la logistique

☞ pages 4 - 5

- ✓ L'Oref BTP : au service des professionnels de la construction et des acteurs régionaux

☞ pages 5 - 6

- ✓ Les 1ères journées nationales d'action contre l'illettrisme officiellement lancées à Paris le 8 septembre 2014

BAROMÈTRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN HAUTE-NORMANDIE : FOCUS SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES HAUT-NORMANDS

Guillaume Folléa

Crefor - Responsable du Pôle Observation et Prospective

L'Aract Haute-Normandie et le Crefor Haute-Normandie ont partagé l'intérêt de réaliser une étude spécifique sur les parcours professionnels, à partir des « Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie » mis en place par l'Aract. L'objectif : éclairer les enjeux régionaux et alimenter la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels des Haut-Normands.

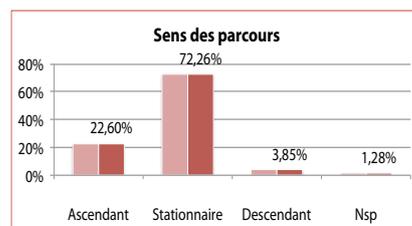
En 2010, l'ARACT Haute-Normandie a initié une étude sur l'évolution des conditions de travail en région, la première du genre à l'échelle d'une région française¹. Elle s'est traduite par la constitution d'un panel de 2102 salariés représentatifs de la population haut-normande, interrogés individuellement dans le cadre d'une vaste enquête menée par téléphone. Le focus spécifique sur les trajectoires professionnelles réalisé conjointement par l'Aract et le Crefor en 2014 a pour ambition de mieux comprendre l'articulation des parcours professionnels avec les différentes dimensions telles que le sexe, l'âge, le niveau d'étude, les conditions d'emploi, les domaines d'activité ou l'état de santé. Voici les principaux enseignements ou pistes de réflexion qui en sont ressorties :

Hommes et femmes : des types de parcours similaires mais des emplois aux caractéristiques bien différenciées

Si le critère de sexe ne paraît pas influencer le sens des trajectoires professionnelles, il semble qu'il existe un net clivage dans la nature des emplois occupés, à caractéristiques de parcours similaires, selon que l'on est une femme ou un homme. Ainsi les femmes, qu'elles aient un parcours stables ou instables, n'occupent pas le même type d'emplois que les hommes à parcours stables ou instables. Ces différences apparaissent notamment en matière de qualification de l'emploi, de niveau de diplôme et de secteur d'activité.

Faut-il y voir un indice de persistance du déterminisme sexué, encore bien présent en matière d'orientation professionnelle ? Il conviendrait de réaliser une analyse qualitative complémentaire pour en attester. Néanmoins, l'hypothèse rejoint différentes études régionales qui constatent la concentration de l'emploi des femmes, en Haute-Normandie, dans un très petit nombre de secteurs d'activités.

./...



Source : enquête sur les trajectoires professionnelles des Hauts-Normands - Baromètre des conditions de travail - Traitement Crefor - Aract

¹ Une nouvelle interrogation du panel de 2010 a été effectuée par l'Aract en 2013, conformément à un objectif de suivi longitudinal. Les premiers résultats de cette seconde édition sont parus en juin 2014 permettant d'enrichir la première enquête par des données nouvelles. www.haute-normandie.aract.fr



Brèves

Le dispositif de professionnalisation
Septembre/octobre 2014

➤ Actions de formation

➤ « L'écriture professionnelle : être rédacteur et acteur » (Réf. 2.2)

Écrire des documents obéissant à des normes et des objectifs de communication précis peut être initié, accompagné et soutenu par la créativité : imaginaire et réalité sont les deux volets de toute production écrite – volets à ajuster selon le fil conducteur et le but envisagé. Dans l'esprit des ateliers d'écriture, qui permettent à chaque participant de se réinventer une pratique de l'écrit en dénouant parfois de nombreux blocages, il s'agit de proposer une approche des écrits professionnels qui invite à poser un autre regard sur ces documents, à valoriser et faciliter leur rédaction.

Intervenante : Anouk Journo-Durey

13, 14, 15 et 20, 21 octobre au Pôle régional des Savoires

Coût d'inscription : 500 €

➤ Le cycle régional « Utiliser la VAE, c'est pas compliqué ! »

➤ « Séance 3 « L'accompagnement méthodologique : pour quoi faire et comment ? »

2 octobre, de 14h à 17h, au pôle régional des savoirs.

Participation gratuite - Inscription obligatoire

[Vous inscrire](#)

Obtenir des précisions sur le dispositif

http://www.crefor-hn/dossiers/programme_2014

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr
02-35-73-99-02

➤ Les mardis de l'orientation

➤ Conférence de Stéphane Montagnier « Orientation : repères pour situer et orienter sa pratique »
30 septembre, de 14h à 17h au Pôle régional des savoirs

Participation gratuite - Inscription obligatoire

➤ Présentation des Editions qui plus est

7 octobre, de 9h à 16h30 au Pôle régional des savoirs

Participation gratuite - Inscription obligatoire

➤ Présentation des Editions qui plus est

4 novembre, de 9h30 à 16h30 au Pôle régional des savoirs

Participation gratuite - Inscription obligatoire

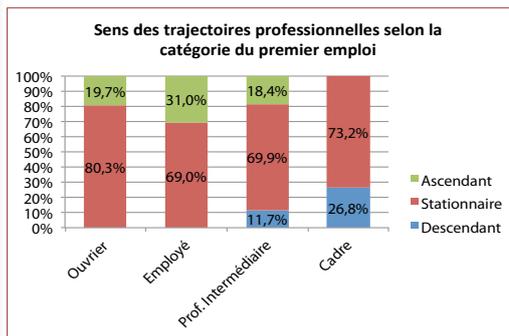
En savoir plus

[Vous inscrire](#)

Les cadres et les plus diplômés davantage exposés au « décrochage professionnel » ?

Même si les populations de cadres et de salariés à niveau de diplôme élevé représentent des effectifs relativement restreints dans l'étude, c'est parmi elles que l'on trouve les plus fortes proportions de parcours descendants. S'agit-il d'un effet « mécanique » lié à la catégorisation des groupes socioprofessionnels ? En effet, les cadres ne peuvent pas connaître de parcours ascendants, étant le GSP le plus « haut », et sont ainsi nécessairement identifiés comme ayant des parcours stationnaires ou descendants.

Toutefois, on peut s'interroger sur un possible risque spécifique de « décrochage » professionnel affectant cette catégorie de salariés.

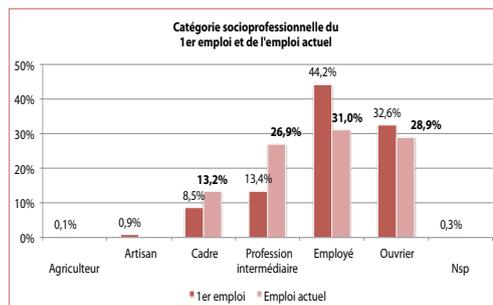


Source : enquête sur les trajectoires professionnelles des Hauts-Normands - Baromètre des conditions de travail - Traitement Crefor - Aract

Les ruptures ne constituent pas un frein à la progression professionnelle

L'étude permet également de corréler les ruptures rencontrées par les Hauts-Normands au cours de leur parcours, avec leur progression professionnelle. Sur ce point, elle montre que pour les salariés ayant connu des périodes de chômage plus ou moins longues (de 1 mois à 23 mois), les parcours ascendants ne s'en trouvent pas diminués, au contraire.

Certaines périodes de ruptures (souhaitées ou subies) dans les trajectoires pourraient ainsi produire des effets de levier sur les carrières, sous réserve probablement qu'elles soient accompagnées, notamment par la formation. Une hypothèse qu'il serait nécessaire d'approfondir, et à rapprocher des réflexions sur la formation tout au long de la vie.



Source : enquête sur les trajectoires professionnelles des Hauts-Normands - Baromètre des conditions de travail - Traitement Crefor - Aract



La santé au travail : l'impact des parcours à explorer...

Enfin, bien que nous ne puissions poser au travers de cette étude un lien de cause à effet entre parcours professionnel et santé au travail, le point d'aboutissement de la trajectoire professionnelle semble bien impacter le ressenti en terme de santé au travail.

Les trajectoires ascendantes, qui signifient un passage vers une profession intermédiaire ou d'encadrement sont majoritairement synonymes de stress, or ces groupes socio professionnels déclarent être plus exposés que les autres à ce type de contraintes. Les parcours stationnaires, d'ouvriers par exemple, sont quant à eux corrélés à des ressentis de douleurs au travail, ce qui soulève plus globalement la problématique de l'usure professionnelle. De plus, les notions de rupture dans le parcours, de précarité et de mobilité professionnelle sont plus fortement corrélées à des déclarations d'état de santé moyens et/ou mauvais et un ressenti de douleurs pendant et/ou après le travail.

Des constats qu'il serait pertinent d'explorer plus finement, pour en comprendre les liens de causalité et orienter au mieux les actions d'amélioration des conditions de travail.



Les résultats de l'étude sont consultables sur :

www.haute-normandie.aract.fr

www.crefor-hn.fr

La première table ronde de la conférence sociale se donnait pour objectif de débattre de l'amplification de l'action pour l'emploi, en particulier pour les seniors.

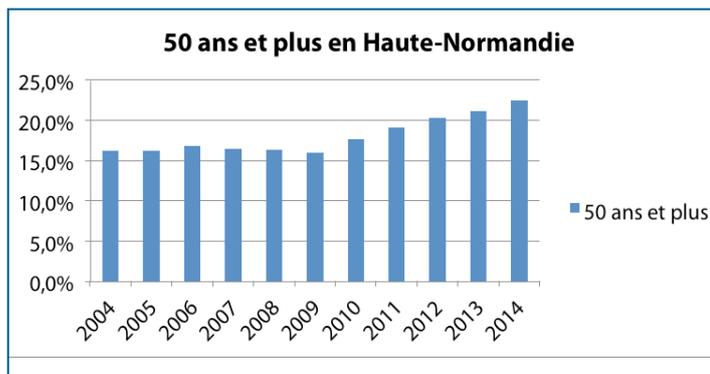
La nouvelle feuille de route sociale pour l'année à venir indique les priorités dans ce domaine, elle évoque les principaux axes dégagés dans la conférence ainsi que la méthode de mise en œuvre retenue et son calendrier.

La dispense de recherche d'emploi a induit une forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi seniors

Dans une récente étude¹ sur « *les cessations anticipées d'activité en 2012* », la Dares indique que la fin de dispositifs de cessation anticipée d'activité : la dispense de recherche d'emploi, ainsi que les différentes préretraites publiques, qui permettaient, sous certaines conditions, aux salariés âgés de cesser leur activité totalement ou partiellement, ont induit une forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi seniors.

Ainsi, pendant que la part des seniors dispensés de recherche d'emploi au sein de l'ensemble des 55 à 64 ans reculait, passant de 4,1 % fin 2008 à 1,2 % fin 2012, celle des seniors inscrits à Pôle emploi passait de 2,5 % fin 2008 à 6,6 % fin 2012. Au total, la part des seniors dispensés de recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi est donc passée de 6,6 % fin 2008 à 7,8 % fin 2012. Toutefois, sur la même période, la part des demandeurs d'emploi au sein des 25-49 ans subissait une hausse plus importante, passant de 10,1 %, fin 2008, à 13,7 %, fin 2012.

En Haute-Normandie, la population des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus inscrits à Pôle emploi passait de 16,2 % à 22,5 % entre 2004 et 2014.



Source : Direccte Haute-Normandie - Traitement Crefor - Demandeurs d'emploi de 50 ans et plus de catégories A, B, C inscrits dans les agences de Pôle emploi au 31 mars de chaque année en Haute-Normandie.

Cette évolution des chiffres du chômage des plus de 50 ans justifiait la présence du thème de l'emploi des seniors à l'ordre du jour de la troisième grande conférence sociale pour l'emploi qui a eu lieu les 7 et 8 juillet 2014 au Conseil économique, social et environnemental.

Ouverte par le président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle a réuni les représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales.

La première table ronde se donnait pour objectif de débattre de l'amplification de l'action pour l'emploi, en particulier pour les seniors.

¹ Dares Analyses, n° 2014 - 061, 20 août 2014, 14 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-061-2.pdf>

La nouvelle feuille de route sociale

La nouvelle feuille de route sociale pour l'année à venir indique les priorités : la croissance, l'emploi, le dialogue social, pour chacun des domaines, elle évoque les principaux axes dégagés dans la conférence ainsi que la méthode de mise en œuvre retenue et son calendrier.

Encourager le maintien en emplois actifs des plus âgés en vue de favoriser la poursuite des carrières

- ▶ L'accès à la formation des salariés au-delà de 45 ans doit être facilité. Une mission sera lancée pour identifier les freins spécifiques à la formation des seniors ;
- ▶ La négociation dans les branches et les entreprises devra valoriser la transmission des compétences et la gestion des âges, notamment à travers les accords **contrat de génération** et de **qualité de vie au travail** et la **GPEC**. Elle pourra se saisir des nouveaux droits individuels : **conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, compte personnel de prévention de la pénibilité, retraite progressive**. Ils seront les fers de lance de l'aménagement des conditions de travail en fonction des âges et de transitions entre l'emploi et la retraite moins heurtées ;
- ▶ Les entreprises, TPE et PME, seront aidées à améliorer la qualité de vie de leurs salariés seniors :
 - ✓ le Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail sera orienté vers l'appui aux problématiques des seniors en entreprise ;
 - ✓ Une nouvelle expérimentation sera lancée dans 5 régions en partenariat avec l'Anact, la CNAV et la CNAMTS pour aider les entreprises à agir sur les déterminants de l'usure professionnelle.
- ▶ Le nouveau Plan Santé au Travail fera du maintien en emplois des seniors un de ses axes forts. Des expérimentations seront également menées sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades et/ou fragilisés. Dans ce cadre, l'articulation entre prise en charge de la maladie et du handicap sera examinée.

Maintenir l'emploi actif des plus âgés par l'innovation

- ▶ Un soutien sera apporté à la création d'entreprise et au développement de formes innovantes d'emploi, souvent adaptées aux seniors (groupements d'employeurs, groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification, CAE, portage salarial). L'accord sur le portage salarial trouvera une nouvelle base législative avant la fin de l'année 2014 ;
- ▶ L'Etat élaborera un plan d'action dans chaque région, pour favoriser les initiatives innovantes territoriales et mobiliser tous les acteurs, y compris associatifs, autour de la gestion des âges et de l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- ▶ Un dispositif Solidarité PME (un salarié part en formation ou en congé prolongé, un demandeur d'emploi formé le remplace) à l'instar du « job rotation » du Danemark sera étudié dès la rentrée avec les partenaires sociaux et les régions dans les PME.

Ramener les plus fragiles vers l'emploi (seniors, chômeurs de longue durée)

Le ministre du travail réunira les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et le réseau Alerte pour déterminer les priorités d'une mobilisation collective pour les plus éloignés de l'emploi pouvant déboucher sur une négociation interprofessionnelle, notamment :

- ▶ l'accès à la formation en vue d'un recrutement rapide ou d'une reconversion professionnelle ; et notamment des formes adaptées d'alternance;
- ▶ les freins à la reprise d'emploi (lutte contre l'illettrisme / accès au logement / mobilités/santé) ;
- ▶ leur accompagnement, notamment les bénéficiaires du RSA, et la diversification de leur parcours de retour à l'emploi en favorisant les contacts avec le milieu professionnel



En Haute-Normandie, près de 9 % des actifs exercent un métier dans le transport et la logistique

Le nouveau numéro de la collection focus présente les métiers du transport et de la logistique : ce domaine compte près de 65 000 actifs en Haute-Normandie, majoritairement des hommes, de niveau CAP/BEP et en contrats stables. Le transport et la logistique est un domaine en mutation qui bénéficie d'innovations technologiques importantes, nécessitant des adaptations régulières des pratiques et des formations.

Le transport et la logistique est une spécificité de l'économie haut-normande liée à sa position géographique et à son orientation industrielle. Près de 3 500 établissements de ce domaine sont implantés dans la région. La répartition de ces établissements, bien qu'inégale, dépend fortement de la proximité de la mer et des grands axes (routiers, ferroviaire ou fluviaux).

Les nombreux actifs du domaine sont majoritairement masculins (78 % d'hommes) et moins jeunes que la moyenne régionale (21 % des actifs ont

moins de 30 ans). Malgré que les emplois soient de plus en plus qualifiés, les actifs de ce domaine sont moins diplômés que l'ensemble des actifs haut-normands (35 % ne sont pas diplômés et 40 % ont un CAP/BEP).

Pour la très grande majorité, les actifs sont employés en contrats stables (84 % sont en contrat de type CDI ou fonction publique) et essentiellement à temps complet (seulement 9 % des actifs sont en temps partiel).

Au regard des chiffres de Pôle emploi, le nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers du transport et de la logistique est assez important et les tensions au recrutement sont faibles (En 2013, 24 700 demandeurs ont été recensés, représentant plus de 16 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi haut-normands).



Les métiers du transport et de la logistique sont en pleine évolution. L'internationalisation du domaine, les innovations technologiques de ces dernières années (de nouveaux outils comme les systèmes de géolocalisation, boîte de vitesses robotisées, etc.) et les préoccupations environnementales (l'écoresponsabilité) modifient profondément les pratiques professionnelles actuelles.

On observe ainsi une adaptation importante des formations : le niveau de qualification pour intégrer le domaine du transport et de la logistique s'élève et certaines formations deviennent pluridisciplinaires.



L'OREF BTP : AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DE LA CONSTRUCTION ET DES ACTEURS RÉGIONAUX

Françoise Durand
FFB Haute-Normandie

Créé en 2004, l'observatoire régional emploi formation du BTP s'inscrit dans une dynamique partenariale dans le but de répondre aux attentes du secteur en particulier dans le cadre d'une bonne connaissance de l'évolution des métiers.

Suite aux recommandations de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (Capeb), la Fédération Française du Bâtiment (FFB) et la Fédération Régionale des Travaux Publics des Travaux Publics (FRTP) ont créé un observatoire régional : **L'Oref BTP de Haute-Normandie**.

Les objectifs généraux de l'Oref BTP en Haute-Normandie

L'Observatoire du BTP Haute-Normandie traduit, au niveau régional, la volonté de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (créé par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics) d'apporter aux professionnels du BTP et aux partenaires sociaux les informations et les outils qui leur sont nécessaires pour mieux anticiper les évolutions des métiers. Il doit permettre à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation (C.P.R.E.F), conjointe du Bâtiment et des Travaux Publics

de Haute-Normandie instance paritaire consultative pour la Profession, de formuler un avis sur les ouvertures et fermetures des sections de formation dans les lycées et CFA du BTP.

Pour réaliser ses objectifs, l'Observatoire suit et analyse l'ensemble des données du secteur : activité, nombre d'entreprises et d'artisans, formations dans le BTP, salariés, Intérim, demandeurs d'emploi, suivi de la relation emploi formation et besoins de renouvellement. L'Observatoire suit également l'adaptation des entreprises au Développement durable et à l'éco construction grâce à son partenariat avec la CERHN Construction (Cellule Economique Régionale Construction de Haute-Normandie).



Des objectifs opérationnels

Ils se déclinent en cinq points principaux :

- 1 Fournir des arguments chiffrés aux décideurs et acteurs régionaux pour orienter la politique de formation sur des bases solides et, en particulier, sur une **estimation des besoins sectoriels** en formation aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- 2 Apporter des outils d'aide à la décision susceptibles d'accroître la connaissance du secteur par l'ensemble des professionnels et des partenaires de la profession et favoriser ainsi leur implication dans l'amélioration de la relation emploi et formation ;
- 3 Améliorer la connaissance des évolutions concernant la formation, l'emploi et l'insertion professionnelle dans le secteur professionnel et déceler les éventuels dysfonctionnements ;
- 4 **Développer une analyse prospective** : évaluer les évolutions à 5 ans du secteur en matière de besoins en emploi et compétences des salariés à travers une prospective réalisée sur la base de l'environnement économique propre à la région (grands chantiers, enquête d'opinion des entreprises...).
- 5 Informer – communiquer en diffusant et en facilitant le partage de l'information auprès du réseau de professionnels, des partenaires institutionnels et des partenaires formation de la profession.



Des partenariats dynamiques

Le **Crefor** mobilise des indicateurs de la branche, au même titre que la CERHN. Il est associé au comité technique de pilotage des études produites commandées par la profession.

Le **CCCA-BTP** fournit pour le tableau de bord emploi formation régional les indicateurs structurels et conjoncturels concernant l'emploi et la formation initiale propres au Bâtiment et aux Travaux Publics.

Constructys, l'Opc de la Construction, intervient sur le volet formation continue ; **Pôle Emploi** régional sur les demandeurs d'emploi, l'**Insee** sur le tissu et la création d'entreprises et la **Dreal** pour ce qui concerne la construction de bâtiments neufs.

Des productions pour un public ciblé

Les travaux réalisés récemment ont porté sur :

► **Le baromètre annuel « bâtiment durable »** : Initié en 2013 et actualisé en 2014, il permet de suivre l'évolution des marchés liés à la construction durable (neuf et réhabilitation), à travers des indicateurs régionaux significatifs et mis en perspective avec les tendances nationales.

► **Le baromètre trimestriel « bâtiment durable »** : Il répond à un besoin de suivi plus régulier des problématiques qui font l'actualité du secteur de la construction, notamment en mettant l'accent sur la rénovation énergétique et les dispositifs d'aide disponibles.

Les entreprises et les salariés du BTP, l'ensemble des institutionnels en région, Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, l'ensemble des partenaires et en général, tous les acteurs concernés par les enjeux emploi-formation sont destinataires des productions réalisées par l'Oref BTP haut-normand.

Pour en savoir plus : http://www.cerc-actu.com/images/stories/HNORMANDIE/Tabord_prospectif_OREFBTP2013.pdf

LES 1ÈRES JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME OFFICIELLEMENT LANCÉES À PARIS LE 8 SEPTEMBRE 2014

Aïcha Talbi - Chargée d'actions de prévention

Elise Dehays - Documentaliste

Jean Philippe Mercier - Responsable du pôle Lutte contre l'illettrisme - Crefor



Le 8 septembre, journée internationale pour l'alphabétisation de l'Unesco est une occasion unique de mettre en lumière la situation propre de la France et de poursuivre la mobilisation « Agir ensemble contre l'illettrisme, Grande cause nationale 2013 » fédérée par l'ANLCI.

La soirée de lancement des 1ères journées nationales d'action organisée à Paris le 8 septembre au Cnam a été le temps fort de cette mobilisation.

Trois temps ont jalonné le lancement de ces premières journées d'action internationales contre l'illettrisme.

Retour sur la mobilisation « Agir ensemble contre l'illettrisme, Grande cause nationale 2013 »

Marie-Thérèse Geffroy, Présidente de l'ANLCI a rappelé qu'une étape très importante a été franchie en 2013 lorsque la lutte contre l'illettrisme a été déclarée Grande cause nationale par le Premier ministre. Cela a permis de parler d'illettrisme sans honte et de créer une dynamique collective.

« L'illettrisme, l'affaire de tous » : renforcer les coopérations pour donner un coup d'accélérateur.

Tous les partenaires qui ont pris part à la mobilisation en 2013 ont choisi de poursuivre cette dynamique en 2014, en renforçant leur coopération et en organisant les 1ères journées nationales d'action

contre l'illettrisme en septembre 2014, dans le but d'amplifier la prise de conscience sur ce phénomène, de valoriser les solutions qui marchent et d'en installer de nouvelles.

8 au 12 septembre 2014 : semaine d'action contre l'illettrisme - présentation des manifestations

Le coup d'envoi de cette semaine de mobilisation a été donné le 8 septembre dernier au CNAM à l'occasion d'une soirée animée par **Jérôme Bonaldi**, en présence de **Najat Vallaud-Belkacem**, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de **François Rebsamen**, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, de **George Pau-Langevin**, Ministre des Outre-mer, et d'**Alexandre Jardin**, fondateur de Lire et Faire Lire.

Les opérations labellisées dans le cadre des journées nationales d'action contre l'illettrisme, coordonnées par l'ANLCI sont déployées dans toutes les régions, principalement du 8 au 12 septembre 2014.

./...

Elles ont pour objectifs d'encourager toutes les initiatives des acteurs locaux qui concourent à donner une meilleure information sur l'illettrisme et sur les solutions qui existent.

Ainsi deux évènements ont marqué la semaine en Haute Normandie :

► Le mardi 9 septembre, au Pôle régional des Savoirs, **une rencontre a été organisée en partenariat avec l'Université de Rouen sur le thème de l'apprentissage du « français écrit »** pour les publics adultes relevant des situations d'illettrisme et/ou du français langue étrangère.



Elle s'est inscrite dans le cadre habituel des « mardis pédagogiques », régulièrement organisé par le Crefor mais pour l'occasion, sous l'égide des « Journées d'actions » de la lutte contre l'illettrisme et de l'alphabétisation et fut labellisée par l'ANLCI.

Cet évènement, qui généralement se déroule en petit comité, rassembla presque une quarantaine de personnes et qui n'hésitèrent pas à participer activement.

Il fut question de discuter des travaux universitaires et des dernières enquêtes menées par l'université de Rouen.

Cette restitution a permis de réinterroger l'apprentissage et les pratiques de l'écrit par des adultes engagés dans les formations. A titre d'exemple :

- Comment aborder l'orthographe ?
- Quelle place accorder à l'écrit ?
- De quel écrit parle-t-on (orthographe, écriture fictive, écrit authentique...)?

Ainsi, Jeanne Conseil, doctorante, nous présenta les pratiques orthographiques des personnes en situation d'illettrisme qu'elle a pu récolter du terrain.

Emilie Lebreton, doctorante, restitua ses entretiens effectués au CAPS avec un public de migrant.

Enfin Fabienne Leconte, Clara Mortamet, respectivement professeure et Maître de conférences en science du langage, abordèrent le rapport à l'écrit d'adultes migrants en fonction de leurs origines culturelles, âges, sexes et qualifications.

Cette rencontre confirma que ce sujet est central dans la problématique des apprentissages que rencontrent les formateurs selon les publics et leur hétérogénéité.

Elle apparait donc comme le point de départ d'un travail collaboratif à mener.

► **Un colloque sur la prévention fut organisé à la préfecture de région le 12 septembre.**

86 personnes ont répondu présentes à cette journée intitulée « Prévenir ensemble l'illettrisme : des pratiques pour agir ».

Quatre tables rondes étaient à l'ordre du jour.

► **Première intitulée « Dès le premier âge : lire, parler, conter... ».**

Jeanne Conseil, doctorante à l'Université de Rouen est intervenue sur la thématique « lire aux bébés : accompagner dès le plus jeune âge vers la maîtrise des mots et sur le chemin des livres - une compétence des métiers de la petite enfance ».

Béatrice Hatay Coordinatrice Petite Enfance de la Ville du Havre et Christine Panchou Directrice de Crèche de la Ville du Havre sont intervenues sur l'action « Parler Bambin ».

► **Seconde table ronde « Autour de l'école, avec l'école »**

Catherine Forner directrice de La boîte aux lettres d'Alençon s'est exprimée avec conviction sur les parents d'élèves en formation de base. Une synergie qui, selon elle, permet de prévenir l'illettrisme.

Jean-François Butel IEN à Dieppe à, quant à lui, parlé de l'accueil des enfants de moins de 3 ans et de leurs parents à l'école maternelle.

► **Troisième table Ronde : « Autour de l'école, avec l'école »**

Avec les interventions de Jean-Maurice Robert du festival du livre de jeunesse de Rouen et Nicolas Papion de la Ville du Havre sur l'action « lecture citoyenne ».



► **Quatrième table ronde « Adolescents, jeunes : une grande richesse d'actions »**

Olga Maçorano, référente pédagogique, et des formateurs du CFAIE de Val de Reuil ont présenté leurs expériences pour accompagner les apprentis pour sécuriser leur parcours.

François Louvard de l'Association « La SOURCE » a quant à lui, tenté de redonner de l'intérêt aux apprentissages dans le cadre d'ateliers de pratiques artistiques.

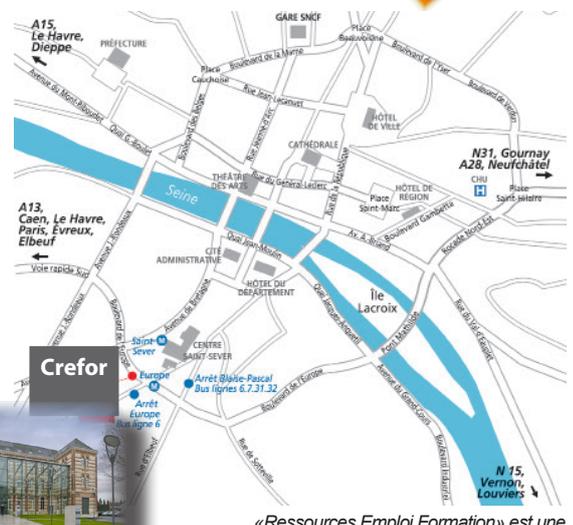
Puis, Stéphane Saboya, Directeur du Centre Social Condorcet de Gaillon, a partagé une expérience d'atelier d'écriture, avec un groupe d'adolescents. Ce travail d'écriture a permis la publication d'un Polar.

Tous ces témoignages vont sans aucun doute, encourager à continuer à mieux échanger, à faire connaître ce qui se passe dans notre région et à poursuivre les actions en commun.

Pour faire suite à ses échanges, des réunions sont prévues par territoire. Vous pouvez vous inscrire auprès d'Aïcha Talbi, Chargée de mission prévention de l'illettrisme, au Crefor.

Adoptez l'éco-attitude. Pour vous déplacer, privilégiez les transports en commun ou le co-voiturage : www.covoiturage27.net/ et www.covoiturage76.net/

**Métro : Technopôle → station Europe
Bus : Ligne 6 → station Europe**



«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor
 Directeur de publication : Luc Chevalier
 PAO : Agnès Ercosman
 Photographies : Fotolia
 Façade boulevard de l'Europe - Grégoire Auger
 et le Pôle Lutte contre l'illettrisme