

Edito

Le 2 juillet dernier, le premier comité de pilotage du SPRO normand s'est réuni sous la présidence de messieurs Beauvais et Mayer-Rossignol, présidents des deux Régions normandes.

L'objectif premier était de poser les bases d'un SPRO opérationnel en 2016.

Ainsi la fin de l'année 2015 verra-t-elle, d'une part, l'intégration des acteurs souhaitant s'associer au SPRO et, d'autre part, la finalisation de l'état des lieux de l'offre régionale de service d'accueil, information, orientation et accompagnement sur le territoire.

En 2016, un plan d'actions régional devra être défini ainsi qu'un schéma d'animation territoriale de l'orientation, ce dernier devrait s'appuyer sur les périmètres actuels d'animation de chacune des deux Régions. La définition et la mise en œuvre d'un programme de professionnalisation sera également un des points d'ancrage fort du futur SPRO normand. Enfin, la rédaction du schéma régional de développement de l'orientation, partie intégrante du Contrat de plan pour le développement régional de la formation et de l'orientation professionnelle (CPDRFOP), constituera une étape incontournable traçant les lignes directrices pour la prochaine mandature régionale.

Le Crefor haut-normand et l'Errefom bas-normand, puis le Carif-Oref normand, seront contributeurs de ses travaux particulièrement sur les questions d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs ainsi que sur les diagnostics et la connaissance de l'environnement socio-économique des territoires et des métiers.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ Le secteur de la propreté en Haute-Normandie : une nécessité de professionnalisation pour accompagner le développement du secteur

☞ page 3

- ✓ la formation continue à l'Université doit repenser son offre et son positionnement

☞ page 4

- ✓ Numérique et savoirs de base : de l'outil à la compétence

☞ page 5

- ✓ L'appropriation au service des acteurs et du grand public

☞ page 6

- ✓ L'association des Carif-Oref se dote d'une charte

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ EN HAUTE-NORMANDIE : UNE NECESSITE DE PROFESSIONNALISATION POUR ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR¹

Pierre Leclerc
Chargé d'études - Crefor

Le marché de la Propreté est en pleine évolution avec la croissance de l'externalisation des services, le développement des marchés publics et la massification des achats. Ce contexte dans lequel elles évoluent oblige les entreprises de propreté à changer. Pour se positionner au mieux dans le paysage, elles doivent donc déterminer leur stratégie et être en capacité d'intervenir en s'adaptant à des milieux très diversifiés : bureaux, parties communes d'immeubles, sites industriels, santé, hôtellerie, grandes distribution, etc... Si le contexte économique est aujourd'hui tendu, les entreprises du secteur de la propreté continuent de recruter, en offrant des opportunités d'emploi pour les agents sans qualification (qui restent majoritaires), mais également pour les nouveaux diplômés, issus de la filière de formation du secteur qui propose des cursus du CAP au Bac+5. Des enjeux forts demeurent néanmoins pour répondre efficacement à la croissance des attentes des clients et plus globalement aux évolutions des métiers de la propreté : l'amélioration des conditions du travail, la gestion des ressources humaine ainsi que la professionnalisation des agents.

2,4 % des emplois salariés de la région

Le secteur de la propreté tel qu'il est analysé dans l'étude est constitué des entreprises du champ privé dont l'activité principale est le nettoyage. Il est défini selon la nomenclature d'activités françaises (NAF) par : *Les activités de nettoyage courant du bâtiment, les activités de nettoyage spécialisé et les autres activités de nettoyage.* En Haute-Normandie, le secteur comptait environ 8 500 actifs au recensement de la population de 2011 et un peu plus de 11 000 emplois salariés à la fin de l'année 2013 répartis dans 228 établissements, représentant ainsi respectivement 1,2 % des actifs en emploi et 2,4 % des emplois salariés de la région. La présence des emplois de la Propreté est surtout liée au nombre et à la taille des aires urbaines sur un territoire. Ainsi la Haute-Normandie se situe en tête des régions où le secteur est le plus représenté dans l'emploi régional (de 1 % à 2,6 % selon les régions). La zone d'emploi de Rouen concentre environ 60 % des emplois salariés.

Un secteur créateur d'emplois

Malgré deux épisodes de légère baisse, les effectifs de la propreté ont augmenté de 8,3 % entre 2008 et 2013. Ce développement des emplois est continu depuis les années 90 (les effectifs salariés ont augmenté de 20 % entre 2000 et 2010 en Haute-Normandie), contrastant avec l'évolution négative de l'emploi régional global sur la même période : -8 %. En outre, cette croissance des emplois s'est accompagnée d'une augmentation importante du nombre d'établissements : + 17 % entre 2007 et 2012 en Haute-Normandie, tandis que le nombre d'établissements tous secteurs confondus stagnait sur la même période.

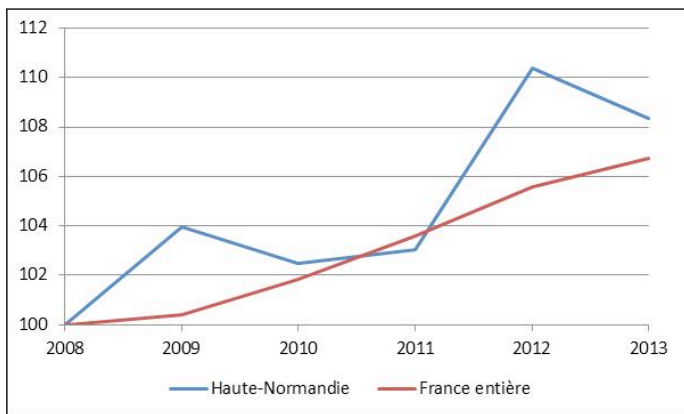
Le tissu haut-normand des entreprises de la propreté est composé majoritairement de petits établissements : 51 % comptent moins de 10 salariés. Cependant, la plupart des salariés sont employés dans des PME ou des grandes entreprises.

¹ Etude réalisée par le Crefor et disponible fin août 2015 sur son site



En effet, 71 % des salariés exercent dans un établissement de 10 à 249 salariés et 24 % dans des établissements de plus de 250 salariés. Parmi les principaux établissements citons ISS Propreté, ONET Services, NETMAN ou encore TFN Propreté.

Evolution des effectifs salariés dans le secteur de la propreté au 31 décembre de chaque année en Haute-Normandie et en France Base 100 de 2008



Source : Acoess, traitement Crefor

Une majorité d'emplois peu qualifiés

Le secteur de la Propreté propose des conditions d'emploi atypiques, caractérisées principalement par un recours au temps partiel important, des horaires décalés et par le cumul fréquent de plusieurs employeurs. Ces emplois sont occupés en grande partie par des femmes, faiblement diplômées et assez âgées en comparaison à l'ensemble des actifs de la région.

Eu égard aux spécificités organisationnelles de l'activité dans le secteur (typologie de la clientèle, interventions spécifiques, horaires décalés), 39% des salariés sont multi-employeurs tandis qu'une entreprise emploie en moyenne plus de la moitié de ses salariés exerçant un autre emploi en parallèle.

Au niveau national, environ 90% des salariés du secteur occupent un emploi d'agents de service. Sur les 8 500 actifs en emploi du secteur en Haute-Normandie, dont 70% sont des femmes, 55% ne possèdent aucun diplôme. Cette proportion se réduit avec l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations puisque les actifs de moins de 30 ans ne sont plus que 35% à être non diplômés, au bénéfice du renforcement des diplômes de niveau V (CAP) mais de plus en plus de niveau IV (baccalauréat).

Les femmes sont beaucoup plus fréquemment non diplômées que les hommes (59% contre 46%) et occupent très majoritairement les emplois de production (agents de service).

Une offre de formation initiale localisée en Seine-Maritime

En formation initiale, 267 individus sont inscrits en apprentissage ou sous statut scolaire dans les spécialités de la propreté à la rentrée 2014, toutes localisées en Seine-Maritime. Ces effectifs sont en baisse significative depuis quelques années. La plupart des élèves (226 soit 85%) visent un Baccalauréat professionnel : *Bac Pro HPS (Hygiène Propreté Stérilisation)* et *Bac Pro HE (Hygiène Environnement)*. Les autres se répartissent dans les cursus du *CAP APH (Agent de Propreté et d'Hygiène)* et du *CAP MHL (Maintenance et Hygiène des Locaux)*. 85 % des formés sont des femmes (88 % pour les Bacs professionnels et 65 % pour les CAP). A la rentrée 2015, cette offre de formation sera complétée par un *BTS Métiers des Services à l'Environnement* au Havre.



Conclusion et perspectives

Les perspectives d'emploi dans le secteur de la Propreté laissent entrevoir la poursuite d'une dynamique positive en raison notamment d'opportunités encore nombreuses sur les marchés de l'externalisation. Dans l'hypothèse du maintien du rythme de croissance du secteur constaté ces dernières années, les effectifs pourraient atteindre 12 000 en Haute-Normandie à l'horizon 2018. Bien que les évolutions des marchés ne soient pas transposables uniformément à toutes les entreprises (en raison des variabilités de tailles), le secteur n'en est pas moins confronté à des mutations importantes, notamment en matière d'organisation des process internes et des méthodes de travail pour adapter l'offre de service à une clientèle variée dont les besoins se complexifient et se diversifient. Par ailleurs, l'enjeu de la professionnalisation des salariés constitue un levier majeur du développement des entreprises, a fortiori pour une population plus fréquemment en situation de précarité sociale que dans d'autres secteurs d'activité et qui, soumise à des environnements et conditions de travail contraints peuvent éprouver des difficultés à construire une identité professionnelle structurante.



LA FORMATION CONTINUE A L'UNIVERSITE DOIT REPENSER SON OFFRE ET SON POSITIONNEMENT

Alain Gonzalez
Président de la Formation Continue à l'Université

Le monde de la formation continue est en pleine évolution. Les universités sont concernées, elles doivent mieux faire connaître leur offre et se rapprocher du besoin des entreprises. Tels sont les enjeux qui ont été débattus lors du 42^e colloque de la FCU.

La formation continue à l'université pour la performance des territoires fut le thème du 42^e colloque de la FCU qui s'est tenu du 3 au 5 juin 2015 à l'Université de Rouen. Co-organisé avec l'Université du Havre, cet événement, présidé par Alain Gonzalez, a réuni plus de 250 participants.

Personnels des services de formation continue des universités, entrepreneurs, élus locaux, chercheurs... ont contribué pendant trois jours à une réflexion sur les actions et les politiques à déployer dans le cadre de la formation continue tout au long de la vie (FTLV). Face au contexte économique, aux évolutions législatives majeures que porte la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, au chômage et aux difficultés économiques il était important de se questionner sur le rôle que les universités et leurs services de formation continue doivent jouer pour relancer la machine économique sur les territoires. Cette réflexion a eu comme toile de fond les perspectives de fusions entre régions. Dans ce cadre en pleine évolution, la Formation Continue à l'Université (FCU) doit repenser son offre et son positionnement. En donnant la parole à l'ensemble des réseaux concernés et aux acteurs du territoire, ce colloque a permis d'esquisser des pistes permettant à la FCU de confirmer sa place d'opérateur privilégié de la Formation Tout au Long de la Vie, tant auprès des collectivités que des acteurs économiques.

Tables rondes, ateliers, conférences ont permis d'échanger sur les actions prioritaires à mener pour la construction d'une stratégie FTLV à l'université et sur les territoires. En effet, comme le relève Laurence Bertho-Bedel, déléguée générale de Rouen Normandy Invest, agence dont la mission est de contribuer au développement économique du territoire en attirant et en accompagnant des entreprises : « Spontanément, quand on parle de formation continue, on ne pense pas aux universités ».

Etre à l'écoute des entreprises

Pour relever ce défi, les établissements d'enseignement supérieur ont ouvert le chantier de la modularisation des formations pour les adapter aux demandes des entreprises et favoriser l'accès à leurs certifications dans le cadre des financements du compte personnel formation (CPF). Pour les universités, la priorité est de parvenir à systématiser l'individualisation des parcours en s'appuyant notamment sur la Validation des Acquis de l'Expérience (en individuel ou dans le cadre de projets d'entreprises). Le souci de répondre au besoin de montée en compétences des publics salariés, confrontés à des évolutions de process ou de fonctions, et de les accompagner lors de leurs transitions professionnelles doit faire partie des préoccupations de la FCU. La formation hors temps de travail, droit opposable, doit être privilégiée et passera notamment par le développement du distanciel.

Le rapprochement avec les entreprises et les branches professionnelles est un autre axe à renforcer dans la stratégie des services formation continue. Les Universités doivent développer et co-construire des programmes de formation spécifiques avec les entreprises afin d'apporter des réponses au plus près des besoins des acteurs économiques. Au-delà des certifications proposées il faudra penser l'élaboration de blocs de compétences qui devront aussi déboucher, via leur capitalisation, sur des certifications reconnues.

Les échanges qui ont eu lieu entre l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle ont montré que ce n'est pas tant la méfiance à l'égard de la FCU qui prévaut mais plus la méconnaissance des ressources et des savoir-faire dont disposent nos services qui limitent les relations entre les acteurs économiques et nos établissements.

Ce colloque a démontré que la formation continue est aujourd'hui le fer de lance de l'innovation pédagogique au sein des universités. Elle est un acteur majeur du déploiement de la FTLV au sein des établissements qui doit cependant renforcer en interne ses relations avec l'ensemble des autres services d'appui qui concourent à porter la stratégie FTLV. La nécessité d'un schéma directeur FTLV pour chacun des établissements est apparue indispensable au développement de nos actions, mais aussi à la reconnaissance du statut d'opérateur FTLV des universités.

Les freins au développement de la FCU ont été rappelés. La nécessité d'une plus forte reconnaissance de l'engagement des enseignants chercheurs dans la FTLV a été réaffirmée. La formation continue ne saurait être considérée que par son seul apport financier. Il a été rappelé qu'il s'agit là d'une mission de notre service public et que développer y compris financièrement la FCU, ne peut s'imaginer sans investissement préalable.



Ce 42^e colloque a également été l'occasion de réaffirmer la position de la FCU et de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) concernant la place des formations universitaires sur les listes CPF.

Tous les diplômes nationaux et les titres inscrits au RNCP de l'enseignement supérieur public doivent figurer sur la Liste Nationale Interprofessionnelle (LNI). Cette position de principe une nouvelle fois répétée a été commentée et portée par l'ensemble des participants.

La déception de ne pas retrouver l'essentiel de nos certifications dans la version 3 de la Liste Nationale Interprofessionnelle (LNI) a été réaffirmée. Le blocage lié à la non visibilité de nos fiches RNCP a été débattu et a démontré que ce sujet important était devenu pour les universités, stratégique.

Ces 3 jours de colloque ont confirmé le rôle des universités dans le développement économique et l'attractivité des territoires. Le chemin est encore long qui fera de nos établissements des acteurs FTLV reconnus sur les territoires. Les acteurs territoriaux présents et les représentants professionnels ont tous souhaité se rapprocher des services universitaires de formation continue. Ce colloque aura permis de mieux se connaître et de penser les partenariats de demain.



Pour en savoir plus :
www.fcu.fr

Brèves

Le programme de professionnalisation en septembre

Pensez à vous inscrire maintenant !

► « **Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner** »

15, 16, 17 septembre

La formation vise à clarifier les paramètres à prendre en compte dans la conduite d'entretien : comment faire pour aborder les choix d'orientation ? Sur quelles techniques s'appuyer ? Quelle posture professionnelle adopter ?

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/a_4-1.pdf

► « **Le théâtre forum, un outil d'intervention pour le professionnel** »

24, 25 septembre et 15, 16 octobre

La formation a pour but de faire découvrir le théâtre forum et ses modalités d'actions et d'en étudier les possibilités d'application concrètes.

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/a_4-7-19_03_2015.pdf

► « **Animer un groupe d'expression** »

21, 22, 23 septembre et 26, 27 novembre

La formation permettra aux professionnels de découvrir et d'expérimenter le groupe de parole, de s'entraîner aux techniques d'écoute et de reformulation.

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/a_4-6.pdf

► « **Concevoir et organiser des positionnements pédagogiques** »

29 et 30 septembre

La formation permettra aux professionnels de mettre en oeuvre une organisation, des démarches et des outils de positionnement en cohérence avec les projets individuels des apprenants : clarification du vocabulaire employé, construction d'un outil de positionnement, mise en oeuvre d'entretien de restitution du positionnement, conception d'un dispositif complet de positionnement

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/a_3-1.pdf

Toutes les infos sur :

<http://www.crefor-hn.fr/se-professionnaliser/actions-professionnalisation>



NUMERIQUE ET SAVOIRS DE BASE : DE L'OUTIL A LA COMPETENCE...

Elise Dehays
Documentaliste - Crefor

Le dernier numéro de la collection Eclairage traite du Numérique et des savoirs de base et propose une lecture à la fois interrogative, constructive et prospective, des questions qu'il soulève.

Il y a bien longtemps que l'usage des technologies s'est imposé en formation. Il y a également bien des années que la pertinence de cet usage s'est vérifiée avec les publics adultes très éloignés de l'écrit. Même l'apparition du terme « numérique » dernière dénomination d'une série commencée par les «N.T.I.C.» (Nouvelles technologies de l'information et de la communication), date et donne l'impression d'une éternité dans ce domaine. Elle marque une évolution centrée au départ sur des objets technologiques mais désormais stabilisée et ancrée sur une notion plus large et inclusive qui invite à une rupture conceptuelle : la compétence.

Que reste-t-il donc à dire sur ce sujet qui puisse apparaître nouveau maintenant ?

Probablement y revenir, déjà pour approfondir cette réalité, tant cet aspect des sciences de l'éducation a imprimé un caractère déjà en soi suffisamment « révolutionnaire ». Il s'agit également d'apporter des repères structurant dans un existant toujours complexe et multiforme concernant les pratiques ou les outils. Pour autant, l'essentiel peut sembler connu aux professionnels et les voies à suivre, déjà tracées. Tout en assurant le balisage de ces voies, le parti pris de ce dossier Eclairage est aussi d'éviter justement cette inclination à une représentation pas trop simplificatrice et confortable. Il le fait en revisitant, à travers des contributions récentes de spécialistes et acteurs de terrain, les enjeux majeurs, les modalités fonctionnelles, la réalité des articulations avec d'autres formes d'apprentissage ; bref toutes les questions nouvelles ou persistantes sur ce domaine devenu maintenant central en formation de base pour des adultes.

Pour éclairer tout ceci, le document se structure de la façon suivante :

La première partie est consacrée à « **la société du numérique** », ce qu'elle implique comme changements, notamment aux niveaux culturels, cognitifs et psychologiques.

Mais aussi, en quoi la lecture diffère à l'heure du numérique.

Sans oublier les enjeux tantôt politiques, économiques, pédagogiques et sociaux pour les publics en difficultés. Serge Tisseron, Michel Serres et Hugues Lenoirs apportent leur vision des choses.

La seconde partie quant à elle, fait le point sur « **l'évolution législative plus que jamais favorable, au numérique et aux publics peu qualifiés** ». En effet, la loi n°2014-88 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle,

l'emploi et à la démocratie sociale, reconnaît la compétence numérique comme l'un des sept piliers du Socle Commun de Connaissance et de Compétences Professionnelle (S2CP)

La Formation Ouverte et à Distance (FOAD), devient une modalité reconnue par le législateur puisqu'un premier décret lui est également consacré dans la loi. Jean Vanderspelden et Jacques Bahry donnent leur avis sur cette évolution.

La troisième partie se consacre aux « **pratiques et usages pédagogiques variés du numérique** ».

Tant pour les apprenants, pour qui le numérique doit pouvoir devenir un formidable outil d'apprenance et une compétence acquise et valorisée, que pour les formateurs pour qui le rôle, les postures et les missions évoluent. Frédéric Haeuw, Joëlle Arnodo, Jean Vanderspelden, Stéphan Gardé et Danielle Aspert tentent de nous éclairer sur ce sujet.

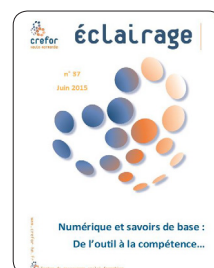
Cette partie fait la part belle à « **l'expertise des acteurs haut-normands** ». Ainsi, plusieurs organismes de formation témoignent de leurs expériences de création et de développement des outils numériques d'apprentissage accessible à des personnes en situation d'illettrisme. L'usage de ces outils amenant incontestablement à développer et valoriser la compétence numérique de personnes.

La quatrième partie s'attache à montrer à quel point « **la future Région Normandie se saisie de cette question du numérique** ». Le document revient sur l'appel à projet « **Accompagner des usages numériques non-marchands et innovants** » lancé par l'Europe et le Conseil Régional de Haute-Normandie et Marie-Josée Lefebvre, chargée de mission ANLCI pour la Basse-Normandie. Il nous informe également sur **Communotic**, le dispositif d'accompagnement au développement de la formation multimodale en Basse-Normandie.

Enfin, une multitude de références pour aller plus loin sur le sujet sont proposées au lecteur.

L'éclairage n°37 « **Numérique et savoirs de base : de l'outil à la compétence** » est à télécharger sur :

<http://infodoc.crefor-hn.fr/doc>



Au mois de mai 2015, un groupe de représentants de sept Carif-Oref a suivi une formation-action pendant deux jours auprès d'un cabinet de consultants (BLConsultants à Lyon) sur la thématique de l'appropriation. L'objectif de cette séquence accompagnée par un professionnel de la question était, en accordant une large place au partage des pratiques, d'identifier les clés de succès d'une appropriation réussie des travaux que les Carif-Oref sont amenés à réaliser chaque année à destination de publics variés. Il est apparu que sens, transposition, implication des acteurs sont autant de clés de construction d'une bonne appropriation et que celle-ci relevait d'un processus continu depuis l'amont du projet jusqu'à l'aval, en association étroite avec les destinataires (commanditaires, bénéficiaires), et que la phase de préparation était essentielle. Ainsi l'appropriation ne commence pas à la présentation des résultats, mais dès le début du processus d'élaboration d'une réponse à un besoin et se poursuit jusqu'à l'animation de la communication de ses résultats.

L'appropriation : qu'est-ce que cela signifie ?

Au sens propre, l'appropriation c'est « rendre propre à l'usage » ou encore « faire d'une chose sa propriété ». Cette dimension sous-tend et induit une réorganisation du capital cognitif (connaissances et représentations) par l'action d'une interaction sur le cerveau humain. Ce qui était connu et intégré est re-questionné pour être reformulé avec de nouvelles clés de lecture.

L'appropriation sous-tend donc un processus de changement, d'évolution, de transposition qui la distingue de l'assimilation, qui est la réception passive de l'objet. Ce processus est fondé sur deux postures que doivent emprunter les structures en charge des travaux : ne pas être dans le prescriptif (du moins au tout début du processus) et considérer le destinataire dans son environnement, celui-ci relevant autant du contexte politique et institutionnel dans lequel il s'inscrit que de son « territoire mental » qui l'aide à construire ses représentations.

A ce titre, la posture d'expert, posture « haute », est adaptée à un objectif d'assimilation, mais une posture plus « basse » développant l'écoute, le questionnement, favorise le processus d'appropriation, sous-tendu par trois conditions : le sens (la représentation du but à atteindre et de l'utilité de ce but), la confiance, les marges de manœuvre.

Au bout de ce processus, une appropriation réussie signifie ainsi d'accepter de se séparer de l'objet que l'on produit et que l'on délivre à un destinataire final. Il s'agit bien de faire d'un objet d'étude reçu un objet d'action pour l'utilisateur.

La cartographie des acteurs : pour une meilleure analyse des besoins de chacun

Les travaux des Carif-Oref sont de diverses natures et formes, ils s'inscrivent dans une variété de demandes et de besoins exprimés par des acteurs multiples, aux attentes et stratégies différentes. Il est admis qu'un travail ne peut être approprié que s'il fait sens dans les préoccupations des destinataires. Il s'agit donc de s'attacher à bien définir dès l'amont le sens des travaux proposés en menant une analyse conjointe et co-construite du besoin de ces destinataires. Au-delà parfois de la demande qui peut ne pas toujours correspondre au besoin. Le rôle d'expert tient donc moins dans la capacité d'analyser la demande que le besoin qui fonde la légitimité de tous travaux d'étude.

Il apparaît ainsi que l'implication des acteurs à chaque phase de la réalisation des travaux est essentielle pour maintenir le lien cohérent entre le besoin et la réponse, quitte à procéder à certains réajustements si nécessaire en retravaillant la commande en cours de processus (les boucles de rétroaction).

De l'appui technique au pilotage des dispositifs publics à la vulgarisation d'informations éparses et complexe, en passant par les modes d'animation des résultats produits, le travail des professionnels en charge des études consiste toujours dans la clarification et l'adaptation la meilleure possible de la réponse au besoin. Il consiste également dans la fourniture d'éléments de décryptage et de projection eu égard à un besoin défini.

Enfin, ce processus de transposition requiert de la part des structures en charge des travaux d'études des points d'attention qui consistent à délimiter le périmètre d'action de leur intervention et ses limites, et à rester vigilant sur l'usage que pourra faire le destinataire des résultats délivrés.

Le groupe de travail a pu identifier quatre publics-cibles différents...

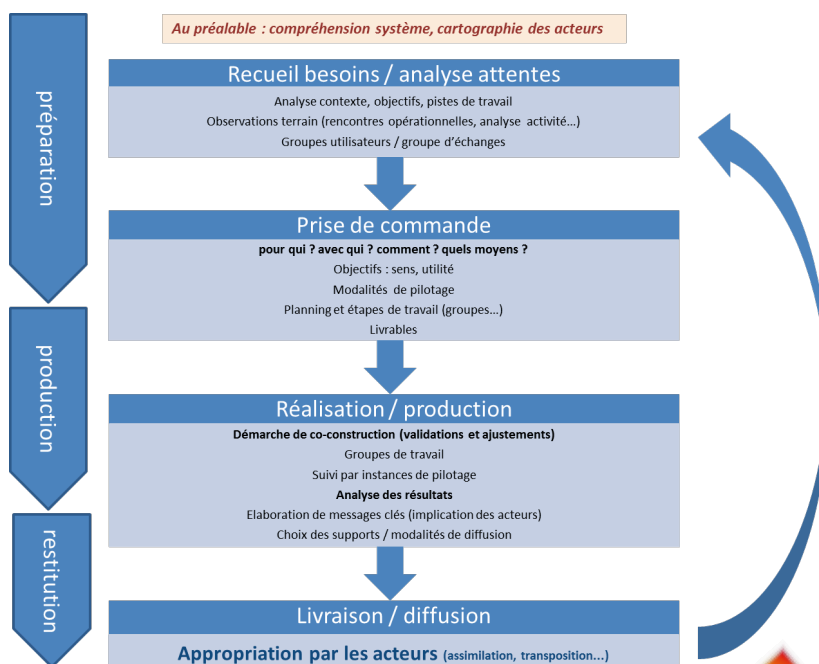
- les commanditaires,
- les acteurs du processus décisionnel : commanditaires utilisateurs,
- les professionnels de l'accueil, information, orientation et accompagnement (AIOA) : bénéficiaires utilisateurs,
- le « grand public » : bénéficiaires.



Et 3 missions clés :

- apporter un appui technique au pilotage des politiques publiques,
- professionnaliser les acteurs de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement (AIOA),
- informer le « grand public ».

Une proposition de processus pour une appropriation réussie



La rencontre annuelle des Carif-Oref s'est tenue cette année à Deauville du 1er au 3 juillet.

A cette l'occasion, l'association des Carif-Oref s'est dotée de nouveaux statuts afin d'ancrer son positionnement, à la fois pour faire entendre au national la connaissance régionale de ses structures membres sur les champs formation, orientation, emploi-insertion, voire apporter son expertise, mais également pour renforcer les collaborations interrégionales au service de chaque entité régionale.

L'association se dote d'une charte exprimant un projet commun et la façon de le mettre en œuvre.

Elle porte plusieurs missions :

- assurer la fonction de centre de ressources des informations et activités partagées du réseau ;
- piloter le partage des pratiques, d'expériences, et l'animation du réseau ;
- diffuser et capitaliser de bonnes pratiques et proposer des méthodes, méthodologies et ingénieries partagées ;
- créer et gérer des outils et offres de services mutualisés ;
- se constituer en support d'anticipation et d'innovation ;
- représenter les Carif-Oref auprès des instances et acteurs nationaux ;
- développer une dimension européenne pour faire évoluer l'offre de service.

Cette charte s'appuie des valeurs de communauté d'intérêt et d'adhésion ; sur l'engagement, la participation et l'investissement de chacun ; sur la solidarité entre les membres ; sur la loyauté et la confiance, la mutualisation de travaux.

Une gouvernance et des principes de fonctionnement partagés doivent permettre de dégager des synergies entre le niveau régional et le national.

Le partenariat est inscrit comme principe d'action. Ces partenariats sont à hiérarchiser au regard des enjeux des Carif-Oref et de leur capacité à les faire vivre.

➤ *Le prochain numéro de septembre reviendra sur le thème de ces journées annuelles : « Enjeux et impacts des réformes pour les Carif-Oref et pour leur réseau ».*

Crefor - pôle régional des Savoirs
115, boulevard de l'Europe - 76176 Rouen cedex 1
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
Tél. 02 35 76 77 82 - Fax 02 35 73 07 60

Adoptez l'éco-attitude. Pour vous déplacer,
privilegiez 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