



## Edito

Lors de leurs rencontres annuelles qui se sont déroulées cette année à Deauville début juillet, les Carif-Oref se sont penchés sur leur devenir et, plus précisément, ils ont débattu entre eux et avec les acteurs nationaux de l'impact des réformes territoriales et de la formation professionnelle sur leur activité et leurs missions.

Sans tirer de conclusions définitives, il ressort cependant clairement que leur rôle d'ensemblier et de facilitateur de la compréhension des questions traitant du chaînage orientation-formation-insertion-emploi est essentiel aujourd'hui et le restera demain notamment pour l'aide à la décision.

Il a également été mentionné l'intérêt qu'ils présentent à être un lieu de dialogue pour la mise en œuvre d'outils partagés favorisant une politique de proximité, regroupant acteurs publiques et partenaires sociaux.

Enfin, concernant la fusion des régions, nombres de Carif-Oref vont être concernés avec des enjeux et des priorités qui pourront varier d'un territoire à l'autre. D'ores et déjà, le Crefor haut-normand et l'Errefom bas-normand travaillent ensemble pour rapprocher leurs pratiques et proposer une offre de services régionale normande cohérente.

Le directeur  
Luc Chevalier

## Sommaire

pages 1 - 2

- ✓ L'insertion professionnelle des sortants du programme régional de formation professionnelle (PRFP) 2012-2013 : premiers résultats

page 3

- ✓ Développer l'approche pédagogique par compétences dans les organismes de formation pour les publics en situation d'illettrisme
- ✓ Les journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) : une dynamique partenariale pour lutter contre l'illettrisme

pages 4 - 6

- ✓ La chambre de métiers et de l'artisanat de Haute-Normandie, un engagement sans faille dans la bataille pour l'apprentissage et pour l'emploi

pages 7-10

- ✓ Un positionnement des Carif-Oref à parfaire pour répondre aux attentes des réformes

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SORTANTS DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE (PRFP) 2012-2013 : PREMIERS RESULTATS

Christèle Rébillon  
Chargée de projets Seine - Crefor

*Six sortants sur dix en emploi ; des résultats, très favorables au niveau V, portés par les GFE « Santé, social, soins personnels » et « Transport, logistique », où le lien entre la formation suivie et l'emploi sont très forts ; des contrats un peu plus fréquemment signés en CDD qu'en CDI ; une personne formée sur dix en poursuite, un parcours de formation de plus d'un an : la première enquête Seine PRFP apporte un éclairage sur les stagiaires du Programme Régional de Formation Professionnelle haut-normands.*

En Haute-Normandie a démarré en janvier 2015 la **première enquête visant à connaître les parcours d'insertion ou de réinsertion professionnelle** des personnes ayant suivi une formation financée par le **PRFP (Programme Régional de Formation Professionnelle) 2012-2013**. Réalisée à la demande du Conseil Régional (Direction de l'orientation et de la formation professionnelle), elle s'appuie sur la méthodologie et les outils du dispositif Seine du Crefor, mis en place jusqu'à présent pour suivre l'insertion des apprentis de la région.

Les bénéficiaires sont sortis majoritairement entre mai et octobre 2013 et ont été interrogés par téléphone sur leur parcours d'insertion dans les douze mois qui ont suivi cette sortie. Un échantillon représentatif de plus d'un tiers des formés a été interrogé (2 000 répondants sur 5 654 enquêtés). Les données ont été redressées statistiquement.

Un peu plus de **neuf personnes sur dix sont entrées sur le marché du travail**, les autres poursuivant leur cursus en formation initiale ou continue.

Cette enquête a donné lieu à un **premier rapport, qui présente quelques éléments d'analyse et de connaissance des parcours des stagiaires**. Ces éléments seront développés dans un rapport final.

**Quatre GFE majoritairement représentés et une part des femmes supérieure à la moyenne**

Avec un âge moyen de 31,3 ans, la population formée est relativement jeune. 30 % des stagiaires ont moins de 25 ans. Les 45 ans et plus représentent 17,8%. **Les femmes sont majoritaires** : elles représentent 53,7 % des stagiaires, contre 46,3 % des hommes. Un peu plus âgées que leurs homologues masculins, elles sont également plus fréquemment positionnées sur des formations de niveaux IV et III. A l'inverse, près de six hommes sur dix sortent de formations de niveau V, alors que c'est le cas pour moins d'une femme sur deux.



**72 % des formés sont diplômés**, contre 15 % qui ont échoué et 5 % qui ont obtenu une validation partielle. Cependant, **8 % des formations suivies ne débouchent pas sur un diplôme**, ce qui représente un quart des formations au niveau III, en particulier les formations linguistiques.

.../...

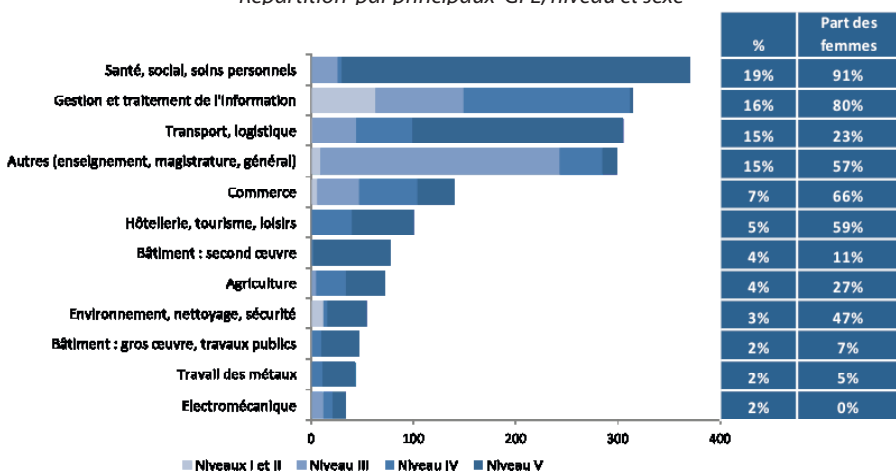


Quatre GFE regroupent **65 % des bénéficiaires des actions PRFP** : « Santé, social, soins personnels », « Gestion et traitement de l'information », « Transport, logistique » et « Autres (enseignement, magistrature, général) ». Non seulement ces GFE représentent une part des sortants élevée, mais **ils sont également très « genrés »** : trois d'entre eux concentrent 70 % des femmes, alors qu'un homme sur quatre est formé dans le GFE « Transport, logistique ». **Les niveaux sont également très marqués** suivant le GFE. Certains forment à plus de 90 % des sortants au niveau V (« Santé, social, soins personnels », les GFE du bâtiment), d'autres dans une moindre mesure : 68 % dans le « Transport, logistique » et 56 % dans les GFE industriels. Dans d'autres, le niveau IV (« Commerce », « Gestion et traitement de l'information ») ou le niveau III (« Autres (enseignement, magistrature, général) ») prédomine.

Les résultats sont **supérieurs à la moyenne pour les formations de niveaux I (respectivement 88 % et 83 %) et V (71 % et 64 %)**. Si l'insertion élevée des niveaux supérieurs apparaît conforme aux constats que l'on peut établir dans la plupart des enquêtes de parcours, les résultats favorables des niveaux V apparaissent plus étonnants. Ils sont à mettre en relation avec le GFE et la nature de la formation suivie.

**Deux GFE** présentent des taux d'emploi et d'accès à l'emploi très élevés : « Santé, social, soins personnels » et « Transport, logistique ». **80 % des sortants de ces GFE ont accédé à l'emploi** un an après la fin de la formation. Du fait de leur insertion favorable et de leur volume de sortants, ils élèvent fortement les moyennes des deux taux pour les niveaux V.

Répartition par principaux GFE, niveau et sexe



Sources : enquête Seine - Traitement Crefor

### Avant la formation, huit personnes sur dix demandeurs d'emploi... mais une part non négligeable de salariés

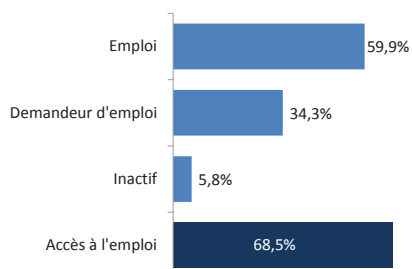
A l'entrée du dispositif, plus de huit bénéficiaires sur dix déclarent être demandeurs d'emploi, dont 42 % depuis plus d'un an. La moitié des personnes âgées de 45 ans et plus sont des demandeurs d'emploi de plus d'un an ; ce phénomène semble toucher autant les hommes que les femmes.

Bien que le public visé par le PRFP soit en priorité les demandeurs d'emploi, d'autres populations peuvent être concernées, notamment les salariés. 21 % des femmes n'étaient pas en recherche d'emploi, mais salariées dans le secteur hospitalier et en évolution professionnelle.

### Un an après la fin de la formation PRFP, six sortants sur dix en emploi et des résultats favorables aux niveaux I et V

Près de six bénéficiaires sur dix entrés sur le marché du travail sont en emploi un an après la fin de leur formation. 68,5 % des sortants ont connu au moins une situation d'emploi à la date de l'interrogation. L'âge est discriminant : 62,4 % des moins de 45 ans sont en emploi, contre **49,1 % des 45 ans et plus**.

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi



Sources : enquête Seine - Traitement Crefor

### Des contrats plus fréquemment signés en CDD qu'en CDI...

39 % des contrats de travail sont des CDI, contre 40 % de CDD. La majorité des CDD sont d'une durée supérieure à 6 mois. De ce fait, **tout contrat confondu, trois personnes sur quatre occupent un poste d'une durée supérieure à 6 mois**.

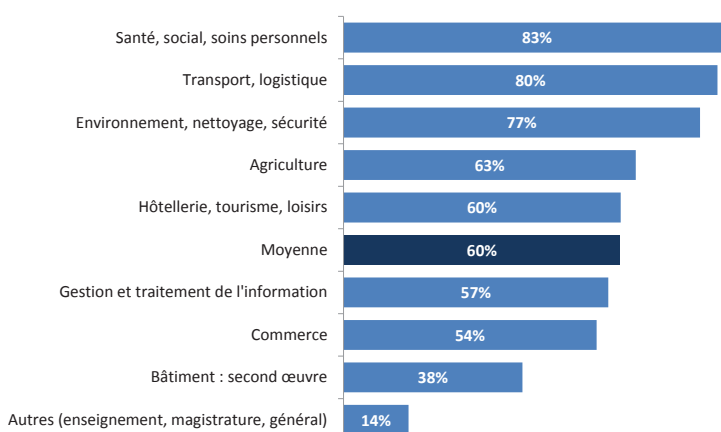
Le secteur des services est largement surreprésenté parmi les secteurs d'activité (68 %) et s'explique par la structure de l'offre de formation, où la part des GFE « Santé, social, soins personnels » et « Transport, logistique » est prépondérante.

19 % des emplois occupés le sont à temps partiel (moins de 32h hebdomadaires), ce qui apparaît comme élevé : 27 % pour les femmes, contre 11 % pour les hommes.

### ...mais en lien direct avec la formation suivie dans les principaux GFE de formation et d'insertion

Six emplois trouvés sur dix sont en lien direct avec la formation suivie, mais ce taux est beaucoup plus élevé dans les trois GFE où le taux d'emploi est important.

Part des emplois trouvés dans le GFE de formation



Sources : enquête Seine - Traitement Crefor

Ce lien plus distendu est certainement sous-évalué dans plusieurs GFE du fait de difficultés de codification des formations (« Hôtellerie, tourisme, loisirs », « commerce ») ou bien encore de GFE « Autres (enseignement, magistrature, général) ». Des passerelles peuvent exister entre GFE, dans le bâtiment par exemple ou des formations tertiaires.

## DEVELOPPER L'APPROCHE PEDAGOGIQUE PAR COMPETENCES DANS LES ORGANISMES DE FORMATION POUR LES PUBLICS EN SITUATION D'ILLETTRISME

Francine Isaac, Région Haute-Normandie  
Chef de projet emploi formation

La loi du 5 mars 2014 stipule que les Régions contribuent à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de compétences.

La Région Haute-Normandie, qui s'est d'ores et déjà fortement engagée dans la lutte contre ce problème depuis des années, a poursuivi cette volonté, en assurant la mise en place de la décentralisation des formations « Compétences Clés », dès le printemps 2015, sur l'ensemble du territoire haut-normand.

Parallèlement, dans le cadre de la Commission Illettrisme mise en place en 2013, suite au rapport du Ceser « L'illettrisme en Haute-Normandie : faire bouger les lignes », une expérimentation a été menée sur le territoire de Dieppe pour lutter contre l'illettrisme.

Il ressort de l'ensemble de ces travaux, qu'il est apparu souhaitable de faire évoluer les modalités pédagogiques en indiquant notamment lors de l'élaboration de la commande du Programme Régional de Formation Professionnelle, qu'il est attendu des organismes de formations qu'ils développent une approche pédagogique par compétences, plus adaptée au public en situation d'illettrisme.

La parution en février dernier, du décret relatif au Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles et notamment son inscription de droit dans les formations éligibles au CPF, renforce la nécessité de développer au sein des organismes de formation une approche pédagogique liée au vécu professionnel ou au quotidien du stagiaire.

Face à ces enjeux, la Région Haute-Normandie souhaite compléter les formations déjà mises en place depuis plusieurs années par le Crefor dans le cadre de la professionnalisation des formateurs sur l'approche compétence, en organisant une journée, destinée plus particulièrement aux responsables d'organismes de formation.

Il s'agit d'anticiper les mutations nécessaires à opérer à tous les niveaux de l'organisation des apprentissages.

Cette journée doit permettre de :

- ▶ mieux ajuster les réponses aux appels d'offres dans un cadre renouvelé,
- ▶ cerner les évolutions du monde professionnel vis-à-vis des salariés ou des demandeurs d'emploi des premiers niveaux de qualification,
- ▶ situer et mesurer les impacts de l'approche par compétences dans l'ingénierie de formation,
- ▶ identifier les changements de pratiques et organisationnels à envisager.

Suite à la consultation engagée par la Région, c'est le service Formation Continue de l'université de Lille 1, qui a été retenu comme prestataire pour animer cette journée qui se déroulera le :

**Mardi 3 novembre 2015 à 9h30  
à l'Hôtel de Région Haute-Normandie,**

Outre, les responsables des organismes de formation, participeront à cette journée les Chefs de Projet Emploi Formation de la Direction de l'Orientation et de la Formation Professionnelle, le responsable Pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor, la chargée de mission « Illettrisme » auprès du Préfet de région et la Direction Régionale de Pôle emploi.

## LES JOURNEES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME (JNAI) : UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE POUR LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

Catherine Belmans, Préfecture de région Haute-Normandie  
Chargée de mission

L'année 2015 marque la deuxième édition des journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) sur tout le territoire.

Les JNAI sont avant tout une démarche qui vise à rendre visible les actions concrètes de proximité pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base. Elles s'appuient sur la labellisation d'opérations et de manifestations ouvertes au public et qui se concentrent autour de la journée internationale de l'alphabétisation qui se déroule chaque année le 8 septembre.

En 2014, plus de 150 manifestations fédérées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et ses partenaires avaient contribué à améliorer l'information sur l'illettrisme et sur les solutions qui existent.

En Haute-Normandie, une manifestation régionale organisée par le Préfet de région et par le Recteur avait ainsi réuni le 12 septembre dans l'amphithéâtre de la préfecture plus d'une centaine de personnes, d'associations et d'institutions, agissant dans les domaines de l'éducation, de la culture, de la jeunesse, pour partager des pratiques dans le domaine de la prévention auprès des enfants et des familles.

Cette dynamique s'est poursuivie durant toute l'année 2015 autour d'initiatives locales prises par les collectivités, les associations, fondations, les services de l'État, les partenaires sociaux... encourageant les acteurs locaux à se faire connaître, à échanger et à participer aux temps forts de médiatisation des actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

Comme en 2014, les JNAI se sont appuyées sur la labellisation d'événements encore plus nombreux et la mobilisation 2015 s'est manifestée par de nombreuses initiatives locales : salons du livre, soirées contes, projets culturels, portes ouvertes, portage d'un numéro vert...

<http://www.anlci.gouv.fr/Portail-des-regions/Haute-Normandie/Actualites>

Ainsi, de nouveaux acteurs se sont emparés des démarches et des boîtes à outils, ils ont demandé le label national pour leurs opérations conduites lors de la semaine du 8 au 15 septembre. Ils contribuent davantage à l'animation du portail sur la prévention de l'illettrisme ouvert par le Crefor, partagent des initiatives associant la réussite des adultes et des enfants pour prévenir les difficultés ou pour sortir de l'illettrisme, comme les actions éducatives familiales.

Aujourd'hui 82 000 hauts-normands de 16 à 65 ans sont en situation d'illettrisme. La réforme de la formation professionnelle, l'individualisation des droits à la formation au travers du compte personnel formation et les dotations spécifiques pour les personnes en situation d'illettrisme qui vont se mettre en place dans notre région afin d'assurer un socle minimum de compétences de base pour tous ont aussi été au cœur des projecteurs lors de ces journées d'action.

Ces journées contribuent également très fortement à maintenir une forte mobilisation des acteurs dans l'entreprise, managers et partenaires sociaux, dans les branches professionnelles et dans les secteurs économiques les plus concernés pour remplir l'objectif de réduire le nombre d'adultes en situation d'illettrisme de manière significative, sécuriser les parcours professionnels et favoriser la compétitivité des entreprises.

Elles témoignent, par les exemples qu'elles font connaître, du fait que prévention et remédiation sont indissociablement liées pour réduire le risque que l'illettrisme représente pour les personnes dans leur accès aux droits sociaux, culturels et économiques, dans des sociétés plus exigeantes sur la maîtrise des compétences de base.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/lutter-contre-lillettrisme-un-imperatif-economique-social>

° chiffres enquête INSEE IVQ publication décembre 2013 et septembre 2013

## Brèves

### ➔ Vendredis du Crefor

► Présentation de l'étude réalisée en partenariat par le Crefor et l'Insee sur les bas niveaux de formation dans notre région. Présentation du cadre et des résultats de l'étude par Guillaume Follea (Crefor, pôle Observation et prospective) et de Vinciane Bayardin (chef de projets d'études, Insee) le

**Vendredi 9 octobre 2015**

**de 14h30 à 17h**

**Amphithéâtre du Pôle Régional  
des Savoirs**

**115 bld de l'Europe 76100 ROUEN**

Informations et inscription sur le site du Crefor :

<http://www.crefor-hn.fr/agenda/vendredi-crefor/bas-niveaux-formation-en-haute-normandie>

### ➔ CPF : impacts sur les organismes de formation

► Un an après la série de vendredis du Crefor consacrée à la réforme de la formation professionnelle, le Crefor organise un après-midi d'information sur le CPF et son impact sur les organismes de formation...

La mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation a bousculé ces derniers temps nos pratiques. Cette manifestation, si elle ne pourra répondre à toutes les questions, tentera cependant de dissiper les éventuels malentendus et de nous éclairer sur le rôle des instances, l'organisation de la CNCF, le travail d'élaboration des listes des certifications éligibles, le rôle opérationnel du Crefor... Elle vous donnera également l'occasion de rencontrer les opérationnels en région et d'échanger sur les expériences.

**Mercredi 14 octobre  
de 14h à 17h**

**Amphithéâtre du Pôle Régional  
des Savoirs**

**115 bld de l'Europe 76100 ROUEN**

Informations et inscription sur le site du Crefor :

<http://www.crefor-hn.fr/actualites/blog/14-octobre-cpf-impacts-sur-organismes-formation>

www.crefor-hn.fr

# LA CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT DE HAUTE-NORMANDIE, UN ENGAGEMENT SANS FAILLE DANS LA BATAILLE POUR L'APPRENTISSAGE ET POUR L'EMPLOI

Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat  
de Haute-Normandie

L'artisanat regroupe dans notre région 29 660 établissements qui représentent près de 78 000 emplois, chefs d'entreprises et salariés. Les entreprises artisanales haut-normandes, accueillent et formaient au 31 décembre 2014 plus de 5000 apprentis, principalement des jeunes hommes sur du niveau V. La Chambre régionale de métiers et de l'Artisanat met l'accent sur le développement de l'apprentissage et sur la performance de l'entreprise.

## Répondre aux enjeux de l'apprentissage

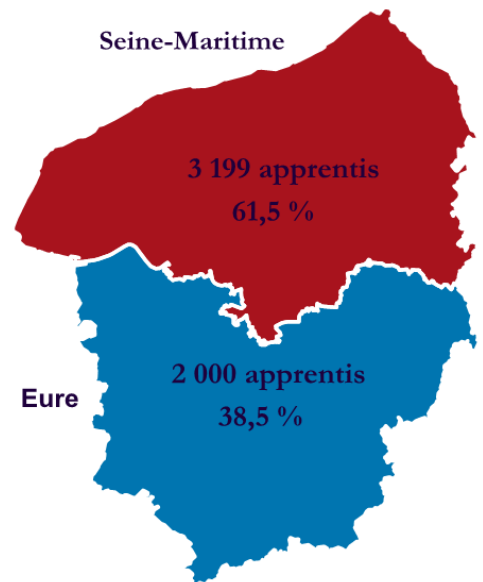
Faire toujours mieux connaître l'Artisanat et ses métiers aux jeunes et aux porteurs de projets, le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat s'y emploie activement.

L'apprentissage représente en France près de 8 milliards d'euros et assure la formation de plus de 436 000 apprentis par an. Afin de parvenir à l'objectif de 500 000 apprentis en 2017 fixé par le Président de la République et son gouvernement, les Chambres de Métiers et de l'Artisanat font partie du réseau des développeurs de l'apprentissage.

C'est ainsi qu'au 31 décembre 2014, les entreprises artisanales haut-normandes accueillent et formaient en leur sein 5 199 apprentis : 39 % dans le bâtiment, 27 % dans les services, 5 % dans la production et 29 % dans l'alimentation. Acteur majeur de la formation, l'Artisanat a, en 2014, regroupé 39% des 12 471 apprentis recensés dans les CFA haut-normands. Malgré une crise économique persistante et une fiscalité changeante qui ont engendré une baisse des chiffres de l'apprentissage depuis le 31 décembre 2012, les entreprises artisanales continuent à être malgré tout un élément clef de la formation par apprentissage avec 5 199 apprentis formés (39% dans l'Eure et 61% en Seine-Maritime). Le rétablissement des aides supprimées et l'arrivée d'aides complémentaires devraient permettre de contrecarrer en 2015 la baisse des effectifs de 2014 (-8,5 %) et être de nature à développer l'accueil de nouveaux jeunes au sein des entreprises. Néanmoins, des chiffres d'affaires en baisse (68 % des entreprises artisanales en 2014) et des difficultés de financement (59 % ont des difficultés de financement à court terme) laissent malgré tout craindre une difficile remontée des chiffres de l'apprentissage et de l'emploi dans l'Artisanat.

5 199 apprentis travaillent dans  
une entreprise artisanale

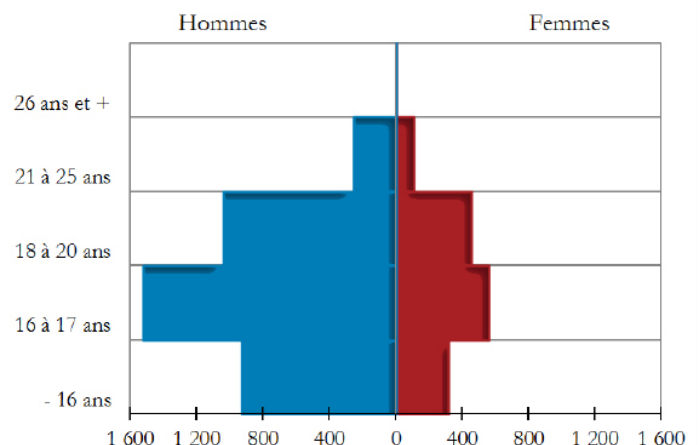
Artisanat haut-normand - 31/12/2014  
Répartition des apprentis par département



Carte réalisée avec Cartes & Données - © Articque

Source CRMA

Pyramide des âges des apprentis  
31/12/2014



Source CRMA

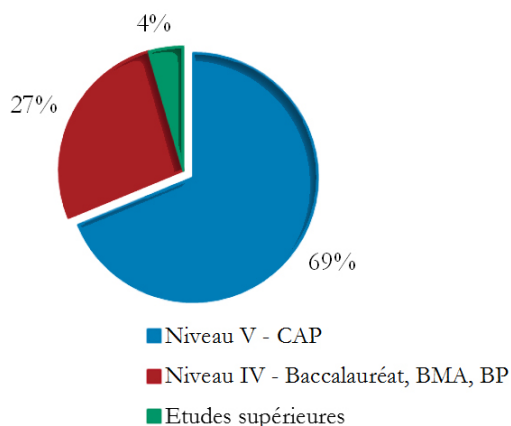
.../...



En Haute-Normandie, l'âge moyen des apprentis de l'Artisanat est de 17 ans. En 2014, 3 758 apprentis, soit 72 % sont des hommes et 1 441 apprentis, soit 28 % sont des femmes.

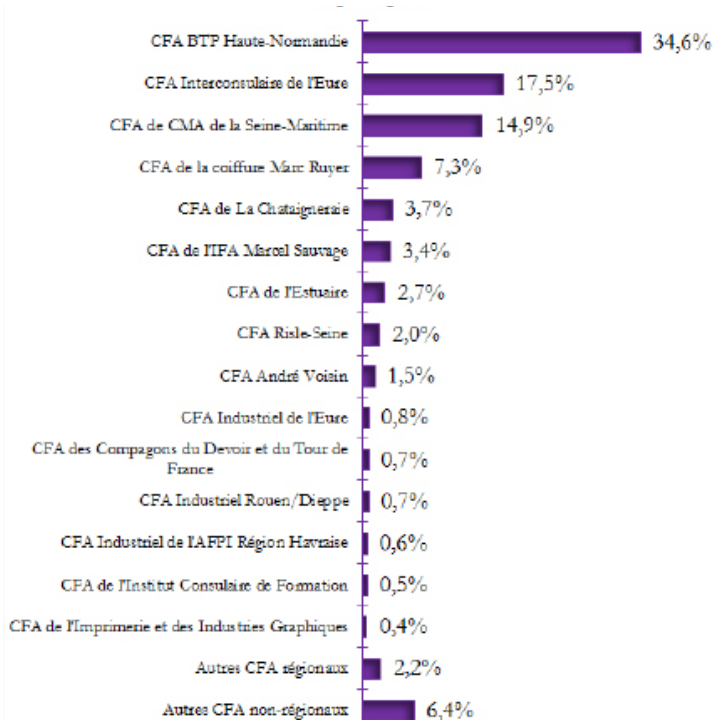
3 576 jeunes, soit 69 % des apprentis, préparent une formation de niveau V, 1 390 jeunes, soit 27 % une formation de niveau IV et 233 jeunes, soit 4 %, une formation supérieure.

Répartition des apprentis selon le niveau de diplôme préparé  
31/12/2014



Source CRMA

Artisanat haut-normand - 31/12/2014  
Répartition des apprentis par CFA  
15 principaux



Source CRMA

La première activité artisanale en nombre d'apprentis en région est la boulangerie-pâtisserie qui emploie 955 jeunes, soit 18% des apprentis, suivi de la coiffure en salon qui emploie 546 apprentis, soit 11%.

### Le Centre d'Aide à la Décision, un outil en faveur du développement de l'apprentissage

Le Centre d'Aide à la Décision (CAD) est un dispositif d'accueil, d'information, d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement au service des jeunes, des adultes et des entreprises.

Un Centre d'Aide à la Décision est présent dans chaque département.

Il permet de s'**informer** sur la multitude des métiers existants, de connaître l'éventail des possibilités offertes par l'apprentissage et d'envisager sereinement sa future orientation. Le C.A.D. offre aussi un accompagnement et un suivi pour l'entrée en apprentissage, une aide à l'élaboration de votre C.V. et de votre lettre de motivation, des simulations d'entretiens de motivation, une mise en relation avec des maîtres d'apprentissage.

► **La plateforme régionale de l'alternance et de l'emploi dans l'Artisanat ([www.cad-hautenormandie.fr](http://www.cad-hautenormandie.fr))** permet aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de déposer leur C.V. et aux artisans de déposer leur offres de contrats en alternance ou d'emplois salariés. Elle a été lancée le 21 mai 2013 au sein de l'amphithéâtre de la Cité des Métiers de Haute-Normandie en présence de personnes chargées de l'orientation, de représentants de Pôle Emploi et de membres de l'Education nationale ainsi que de nombreux partenaires, la plateforme régionale de l'alternance et de l'emploi. Elle a pour objectif de recenser près de 1 500 offres par an. Candidats et entreprises peuvent ainsi de leur domicile et à tout moment : ouvrir et gérer leur compte, déposer une offre, suivre leurs contrats, échanger avec les conseillers recrutement du Centre d'Aide à la Décision de chaque CMA.

En parallèle, les CMA se déplacent dans les entreprises dans le cadre d'une campagne de développement de l'apprentissage. Ces contacts de proximité sont l'occasion de recenser les besoins, d'identifier les freins à l'embauche et de proposer des solutions adaptées à l'entreprise.

### La Stratégie Régionale de l'Artisanat envers les Jeunes (SRAJ)

La Stratégie Régionale de l'Artisanat envers les Jeunes constitue une offre de découverte des Métiers de l'Artisanat. Elle s'adresse soit directement aux jeunes gens au cœur de leur parcours scolaire et de leur choix d'orientation, soit indirectement à ce même public via leurs enseignants ou les prescripteurs de l'orientation.

C'est ainsi que la CRMA Haute-Normandie réalise chaque année plus de 150 interventions en milieu scolaire pour présenter les métiers de l'Artisanat. D'autres actions remarquables et médiatisées sont désormais connues du grand public. Citons entre autres : « Bravo les Artisans » en partenariat avec le Département de la Seine-Maritime, le chéquier « Découvrez l'Artisanat » pour les enseignants et les personnes en charge de l'orientation, le concours « Reporters de l'Artisanat » en partenariat avec Paris Normandie.

<http://www.crm-haute-normandie.fr/Portals>

### Le partenariat avec la Cité des Métiers de Haute-Normandie

Partenaire actif de la Cité des Métiers de Haute-Normandie depuis 2006, la CRMA Haute-Normandie participe régulièrement à l'organisation de « Rencontres-métiers » pour présenter des métiers de l'Artisanat ou un secteur et à plusieurs évènements (Forum des Métiers, Semaine de l'Industrie, ...).



.../...

## Rendre performante l'entreprise artisanale

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat se battent chaque jour pour accompagner les entreprises artisanales dans leur problématique de développement économique en France et à l'international, de formation continue de leur dirigeant, de maintien de l'emploi et, à terme, de transmission de leur activité.

### Le développement économique de l'entreprise artisanale

Le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Haute-Normandie agit en faveur du développement économique et des mises aux normes environnementales de ses entreprises. Il apporte aussi un conseil et un appui en termes d'innovation, d'export et de développement des Métiers d'Art.

[www.crma-haute-normandie.fr](http://www.crma-haute-normandie.fr), [www.cma76.fr](http://www.cma76.fr)  
[www.artisanat27.com](http://www.artisanat27.com)

### La formation continue du chef d'entreprise artisanale

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat sont également actrices de la formation des chefs d'entreprise artisanale et proposent chaque année une offre de formations renouvelée et adaptée aux besoins des chefs d'entreprise artisanale.



➤ Pour des formations transversales (communication, management, bureautique, langues étrangères, ...) qui vont contribuer au développement de l'entreprise artisanale, la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat (CRMA) de Haute-Normandie peut financer des formations selon les modalités de prise en charge définies annuellement par le Conseil de la formation et suivant des axes de formation précis. En 2014, ce sont **1 754** dirigeants d'entreprise artisanale ou conjoints collaborateurs qui ont ainsi bénéficié d'une formation transversale.

➤ Par ailleurs le Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale (FAFCEA) prend en charge les formations n'entrant pas dans les priorités définies par le Conseil de la Formation de Haute-Normandie, les formations techniques, les stages fournisseurs ou les formations transversales spécifiques à une profession.

Choisir l'Artisanat, c'est donc bénéficier aussi d'un dispositif de formation continue de façon à accompagner le développement de son entreprise et à être toujours en adéquation avec un environnement professionnel en constante mutation.

### Perpétuer le tissu artisanal existant en agissant en faveur de la transmission d'entreprise artisanale

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat accompagnent les entreprises artisanales de leur création jusqu'à leur transmission. La transmission des entreprises artisanales a toujours fait partie des services proposés par le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat. Pour autant, dans un contexte de papy-boom et de bataille pour l'emploi, les CMA de Haute-Normandie donnent un coup d'accélérateur en faveur de la reprise des entreprises artisanales.

[www.transmettre-reprendre-hautenormandie.fr](http://www.transmettre-reprendre-hautenormandie.fr)

## Les Universités Régionales des Métiers et de l'Artisanat (URMA)

Pour former les artisans de demain et permettre à tous ceux qui ont un projet dans l'Artisanat de trouver le parcours de formation qui leur convient, les Chambres de Métiers et de l'Artisanat ont créé dans chaque région une Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA). Ces « Universités » d'un genre nouveau sont au service des artisans et futurs artisans. Avec ses partenaires (IUT, CNAM, Universités...), l'URMA propose à tous des formations de tous niveaux. En facilitant les passerelles entre les diplômes et les titres, chacun peut se former, évoluer, développer ses compétences, construire et adapter sa trajectoire professionnelle.



L'URMA Haute-Normandie est un cadre de coordination de l'ensemble des centres de formation des apprentis (CFA) et des services de formation continue du réseau des CMA de Haute-Normandie, avec notamment pour mission de donner plus de lisibilité à l'offre de formation du secteur des métiers. Ses partenaires sont le Cnam, le Cesi, le CFAI de Val de Reuil, les CFA du BTP.

Les nouveaux profils d'artisan ont permis aux URMA d'adapter leurs formations afin que celles-ci puissent apporter les compétences nécessaires à l'apprentissage des gestes techniques du métier ainsi que les compétences managériales pour diriger une entreprise.

Les URMA accueillent donc plusieurs types d'étudiants : les jeunes sortis de collèges, lycées ou d'universités avec ou sans diplôme et qui souhaitent s'orienter ou se réorienter vers l'Artisanat, les jeunes adultes sans aucune qualification et éloignés de l'insertion et de l'emploi, les artisans, conjoints et salariés d'entreprises artisanales qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences ou faire valider une expérience, les demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, porteurs de projets qui souhaitent s'accomplir dans l'Artisanat.

[www.e-urma.fr](http://www.e-urma.fr)

Contact URMA Haute-Normandie : Marie-Laure Delporte  
02 32 18 06 42 - [mldelporte@crma-haute-normandie.fr](mailto:mldelporte@crma-haute-normandie.fr)





## UN POSITIONNEMENT DES CARIF-OREF A PARFAIRE POUR REpondre AUX ATTENTES DES REFORMES

Equipes Crefor - Erreform

Lors de leur réunion annuelle à Deauville, les Carif-Oref se sont penchés sur plusieurs thèmes qui les interpellent dans le cadre des réformes de la formation professionnelle et des territoires. L'efficacité de leur appui aux actions publiques sera un des enjeux à relever en particulier dans le cadre du SPRO et du CEP, dans celui de l'approche des compétences comme sur la qualité de la formation, mais aussi pour ce qui est de la lutte contre l'illettrisme.

Par leurs missions d'information, d'observation, d'animation et d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs de la formation de l'orientation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle, les Carif-Oref sont pleinement impactés par la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle, mais aussi par celle du 7 août 2015 portant une nouvelle organisation territoriale de la République. Lors des rencontres annuelles début juillet, les Carif-Oref ont travaillé en atelier sur quatre thèmes qui seront centraux dans leurs réflexions et travaux de l'année qui vient. Plusieurs enjeux et opportunités ont pu être dégagés pour chacun de ces thèmes.

### L'organisation de l'information et des métiers au sein des Carif-Oref devra tenir compte de la nécessité d'appropriation des données socio-économiques par les conseillers dans le cadre du SPRO et du CEP

Les Carif-Oref disposent d'une palette d'outils permettant de répondre aux attentes des acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement (AIOA). Il leur faudra cependant, comme premier enjeu, adapter leurs réponses et produits aux différents publics ainsi qu'aux attentes et besoins diversifiés des conseillers en évolution professionnelle et des réseaux SPRO, et donc partir des questions que se pose un conseiller et non imposer une donnée. L'appropriation des données socio-économiques est un processus assez récent qui reste à construire, à tout le moins à perfectionner. Il permettra aussi de conforter la légitimité du réseau sur la production, la diffusion et l'appropriation de ces données vis-à-vis des professionnels et du public ciblé.

Il s'agira de conduire une réflexion collective sur la mise à disposition de ces données socio-économiques tout en étant attentif à accompagner les professionnels dans la mise en œuvre de la réforme de la formation.

Les actions de professionnalisation déjà proposées seront donc à parfaire en ce sens et à généraliser à tous les Carif-Oref.

Les données se doivent d'être les plus complètes possibles et acceptées de tous. Pour cela, il est important de pousser les coopérations en région avec les observatoires de branches et co-construire une vision intersectorielle par le positionnement des Carif-Oref dans l'appui aux acteurs, notamment aux partenaires sociaux (Crefop, Coparef...).

Un autre enjeu pointé est de positionner les Carif-Oref dans l'univers concurrentiel des prestataires d'outils d'information métiers, en particulier en mettant en avant leur valeur ajoutée. En effet, au-delà du recueil des données, il faut être en capacité d'interpréter et d'aider à l'interprétation des données, de faciliter « leur traduction ». C'est se positionner toujours plus en tant qu'experts en matière d'analyse et d'interprétation des données socio-économiques.

En ce qui concerne le réseau des Carif-Oref, il veillera à distinguer ce qui peut relever d'une réponse collective de ce qui peut relever d'une réponse régionale qui tiendrait compte de ses spécificités.

Pour réussir dans cette voie de l'appropriation des données socio-économiques, les Carif-Oref – mais aussi leur réseau en cherchant des solutions mutualisées – doivent pouvoir se montrer plus réactifs et lever les freins potentiels comme le temps nécessaire de réingénierie des produits. Il leur faut également tenir compte des difficultés à intégrer les besoins et les attentes des publics qui se diversifient.

Les Carif-Oref sont passés d'attentes de commanditaires institutionnels auxquelles s'ajoutent des besoins d'acteurs intermédiaires et des besoins du grand public.

### Un rôle des Carif-Oref à approfondir dans les approches « compétences »

Chacun fait le constat qu'il n'existe pas réellement de définition partagée sur les compétences ; en effet, nombreux sont les référentiels existants.

Pour autant, l'attente des partenaires sociaux en région est forte en termes d'outillages, ils se tournent vers les Carif-Oref qu'ils repèrent comme lieu ressource. Les Crefop s'engagent assez souvent sur ces questions des compétences et peuvent solliciter leur Carif-Oref régional par une commande.

En effet, les principales missions des Carif-Oref font qu'ils sont porteurs d'une démarche complète de l'observation à l'information. Cela les conduit à accompagner les différents niveaux d'acteurs (gouvernance, organismes de formation, professionnels de l'AIO, acteurs économiques, utilisateurs). Ils œuvrent à se positionner sur une approche de territoire et de proximité, pour produire de l'information spécifique et contextualisée ; ils articulent les travaux quantitatifs et qualitatifs, notamment par leur appui au sein des CPRDF.



Pour apporter une réponse satisfaisante, il apparaît incontournable de conduire les travaux de manière partenariale avec les autres acteurs sur ce thème des compétences, comme par exemple les producteurs de données, l'Aract, mais aussi au sein du réseau des Carif-Oref en mutualisant les bonnes pratiques.

De même, le périmètre des travaux est à préciser, en particulier en identifiant les secteurs d'activité et les métiers à prioriser. Par leurs travaux d'observation, les Carif-Oref peuvent ainsi contribuer à faire évoluer les référentiels avec l'ensemble des acteurs et notamment les certificateurs.

Cette observation des compétences – et des mobilités –, leur évolution, dans un contexte de mutations économiques, et les analyses qui peuvent en être faites sont à intégrer dans les outils d'information. Ces outils devront rester accessibles et d'aide à leur décision aux utilisateurs finaux ; pour cela il faut veiller à leur bonne articulation avec les outils de parcours (passeports) et de données socio-économiques.

Une des questions difficile à résoudre est l'exploitation des informations de compétences contenues dans les passeports pour actualiser les référentiels sans déroger à la confidentialité des données.

.../...

## Développer des outils et services en appui aux organismes de formation, aux acheteurs (Opca, Pôle Emploi, Régions...) dans le cadre du décret « qualité de la formation »

La première mission développée au sein des Carif-Oref dès leur création au début des années 1980 a été celle d'information sur l'offre de formation professionnelle continue en région.

Depuis, les Carif-Oref ont continuellement travaillé à assurer une démarche qualité sur la collecte et la diffusion de l'information. Cette démarche s'est accentuée dans le cadre des lois sur la formation professionnelle de 2004, 2009 et 2014, en particulier par la mise en œuvre d'outils comme Offre Info qui alimentent d'autres outils ou sites d'information régionaux et nationaux.

La qualité de la formation est donc un enjeu qui les concerne au premier plan à la fois par leur positionnement dans l'accompagnement des organismes de formation et dans celui par rapport aux acheteurs de formation.

Le décret présente donc l'opportunité de renforcer la démarche qualité sur l'offre de formation et de développer une nouvelle offre de service « accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche qualité » auprès des organismes de formation. Il pourrait s'agir aussi chercher à outiller les financeurs à partir de la collecte et du traitement des données liées aux nouvelles obligations des organismes de formation et de favoriser leurs travaux d'évaluation.



Ouverture par Laurent Beauvais et Nicolas Mayer-Rossignol, présidents de Régions Basse et Haute-Normandie

Des travaux pourraient être engagés afin de développer auprès des organismes de formation - de manière adaptée au territoire - l'information sur les politiques et mécanismes d'achat des financeurs, la professionnalisation dans ce domaine comme l'information sur les labels et certifications.

Ils pourraient reposer sur un partage des expériences d'accompagnement des démarches qualité associant les Carif-Oref déjà menées sur des territoires, et sur une capitalisation et une mutualisation des outils et pratiques de professionnalisation.

La question a cependant été posée de la légitimité des Carif-Oref à proposer des actions d'information ou de professionnalisation sur le champ de la qualité de la formation ; ainsi la pertinence pour le public de l'information « label » et « norme » a été soulevée, notamment comme critère de recherche.

De plus, il a été rappelé que l'information sur l'offre de formation s'appuie sur une démarche déclarative de l'organisme de formation. Celle-ci interroge donc sur leur responsabilité et les possibilités de vérification pour le Carif-Oref.

.../... suite page 10



## Le rôle des Carif Oref au centre des débats de la table ronde sur la réforme de la formation

La réforme de la formation professionnelle repose notamment sur la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Face à ce nouveau contexte, quel est le rôle des Carif Oref, sur quoi sont-ils attendus par les porteurs de la réforme ? Vastes questions, autour desquelles Catherine Beauvois, Secrétaire Générale du Cnefop, Pascale Gérard, Présidente de la commission formation de l'ARF, Michel Ferreira-Maia Chef de la mission des politiques de formation et de qualification DGEFP et Christian Janin, Président du Copanef et Secrétaire confédéral CFDT, ont apporté leur éclairage lors d'une table ronde animée par Catherine Nasser, Directrice de Défi Métiers Paris.

### Des besoins de professionnalisation à plusieurs niveaux

Avec l'affirmation du quadripartisme, une nouvelle place est donnée aux partenaires sociaux, soit des responsabilités importantes au sein des instances que sont le Copanef, les Coparef, les fonds paritaires nationaux de l'emploi des branches professionnelles. Les partenaires sociaux doivent notamment être en capacité d'établir les besoins à moyen terme des entreprises. Pour mener à bien ces nouvelles responsabilités les partenaires sociaux vont devoir se professionnaliser et s'outiller et comptent sur les Carif-Oref pour les accompagner.

Pour éviter les dérives du Dif qui mettait à mal le principe d'égalité et profitait souvent aux salariés les plus en capacité de mobiliser ce dispositif, le quadripartisme doit permettre d'améliorer la capacité collective à faciliter l'accès à la formation aux publics les plus en difficultés. Cela passe notamment par l'instauration des services publics régionaux d'orientation (SPRO) qui correspondent au premier niveau d'orientation du public. Une des attentes fortes de la gouvernance est l'accompagnement des conseillers CEP sur les territoires via la mission d'animation du réseau AIO portée par la plupart des Carif-Oref.

### Les Carif-Oref, boîtes à outils pour le déploiement de la réforme ?

L'ensemble des acteurs de la gouvernance de la formation professionnelle met en avant l'aide apportée par les Carif lors de la constitution des listes éligibles au CPF et définit les contours du prochain défi à relever : la capacité des Oref à produire des données opérationnelles sur les besoins en emploi, données qui soient appropriables par tous et notamment du grand public.

La réforme prévoit également de renforcer le rôle des Observatoires de branches afin d'anticiper l'évolution des métiers et d'adapter l'offre de formation aux demandes du marché du travail. Etant donné le peu de branches structurées en région, l'idée est de s'appuyer sur l'existant et donc notamment sur les Oref.

Un autre défi à relever pour les Carif-Oref : aider à la mise en œuvre des Contrats de Plan Régionaux de Développement de la Formation et l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) qui ont un rôle central car ils devront faire converger la vision des acteurs du quadripartisme sur les besoins des territoires à 5 ans.

Pour mener à bien l'ensemble de ces chantiers, l'idéal serait d'avoir une lecture transversale à travers une convention quadripartite des missions assignées aux Carif Oref. Au préalable, il faudra passer par une étape d'expression des besoins différenciés de chaque acteur du quadripartisme.



## Les Carif-Oref, «vigies» de l'emploi-formation-orientation

Carine Seiler (Consultante à Sémaphore Conseil)<sup>1</sup> accompagne depuis quelques mois le réseau des Carif-Oref dans la réflexion sur son projet associatif et ses missions. En charge de la synthèse des rencontres de juillet 2015, elle a livré son analyse sur le positionnement de ces structures face aux évolutions qui les attendent ... En voici quelques éléments.

Pour Carine Seiler, on ne fait pas aujourd'hui d'accompagnement des politiques emploi-formation-orientation, pas d'évaluation dans ce domaine, sans se préoccuper de professionnaliser les acteurs, de disposer de bases de données fiables, d'observer, d'outiller... Les enjeux et les conditions de réussite interpellent forcément les missions que les Carif-Oref exercent au quotidien.

Beaucoup de réformes sont intervenues ces dernières années, avec des évolutions très courtes. Carine Seiler a acquis la conviction que notre système de formation n'a pas besoin aujourd'hui de nouveaux dispositifs, mais d'une capacité à les faire vivre, à l'aide notamment d'un outillage permettant aux acteurs de se les approprier. Il s'agit également de réduire les lacunes de ce système, qui trouvent souvent leur origine dans la capacité de mettre en mouvement l'ensemble des acteurs. Tout cela fait partie du rôle des Carif-Oref.



La réforme de mars 2014 impacte l'ensemble des politiques emploi-formation. Elle a donc des conséquences sur les missions des Carif-Oref et leurs métiers (CPF et ses listes, SPRO et CEP, enjeu de professionnalisation et d'animation, CPRDFOP...). Les Carif-Oref sont sans doute à un moment clé, situés au cœur de l'ensemble des enjeux.

Ce qui fait la force des Carif-Oref et les définit, c'est leur rôle de « vigies » dans de multiples domaines : observation de l'évolution des compétences, besoins socio-économiques, offre de formation, évolutions législatives... Vigies également face aux lacunes, aux insuffisances du système ainsi qu'aux difficultés rencontrées par les professionnels dont ils ont la charge en termes de professionnalisation et d'animation. Si ces intermédiaires rencontrent des difficultés, les bénéficiaires qu'ils accompagnent vont eux-mêmes en rencontrer dans la conduite de leur parcours, quelle que soit la problématique (socle, illettrisme...). Les Carif-Oref doivent s'autoriser la tenue de ce rôle de veille, d'alerte et de facilitation, très important au regard de tout ce qui peut « gripper la machine ».

Une résonnance, commune aux différents ateliers, a émergé :

- Le nécessaire renouvellement des missions liées à la réforme,
- L'élargissement des publics cibles : des commanditaires institutionnels au point de départ, aux acteurs intermédiaires, jusqu'au grand public (déjà une réalité pour certains).

En effet, la réforme met en évidence de nouveaux publics pour les Carif-Oref : l'individu (CPF, CEP...), et sa place dans son parcours avec un rôle d'accompagnement et d'information que ce nouveau paradigme oblige à revisiter. Travailler pour cette cible, c'est aussi faciliter le travail des professionnels. Il est nécessaire également de prendre en compte le public des partenaires sociaux.

Les risques pour les Carif-Oref sont la dispersion, l'instabilité, les commandes insuffisamment définies ou faisant l'objet d'une

insuffisante implication des gouvernances dans le suivi permanent des travaux et l'appropriation des résultats, le positionnement du secteur privé dans l'outillage et la proposition de services... Des risques qui vont perdurer, « substantiels » à l'existence de structures comme les Carif-Oref.

Par ailleurs, la réalité de tout réseau pose toujours les mêmes questions : faire ensemble ne crée-t-il pas de l'inertie ? Ne prend-il pas plus de temps ? N'est-on pas moins agile ? Comment prioriser et sur quoi avance-t-on ensemble ?



Les rencontres ont éclairé de nombreux sujets. Beaucoup de temps forts à travers les tables rondes et les ateliers ont montré que les Carif-Oref savaient mettre en lumière les enjeux et les sujets qui sont les leurs. Ils sont au rendez-vous malgré les nombreuses incertitudes du moment.

On sent par ailleurs une fierté d'appartenance, une fierté de ce qui est mené à l'échelle de chaque structure et à l'échelle du réseau, une dynamique dans la conduite des actions et une clairvoyance sur les enjeux et les freins. Déontologie et qualité sont également au cœur des préoccupations.

Ces rencontres ont permis de réaffirmer deux choses :

- La force et le potentiel de ce réseau, son intelligence collective,
- La capacité à débattre, échanger, rester en veille, apprendre des uns des autres et progresser encore en évitant le risque de dispersion dans leur mission de service public.

<sup>1</sup> Sémaphore, cabinet de conseil, travaille notamment sur les enjeux emploi orientation formation et sur l'évaluation dans ce domaine : conseil, accompagnement, évaluation pour le compte notamment des acteurs régionaux, des partenaires sociaux, des entreprises.



## Brèves

➔ **A noter dès maintenant au programme de professionnalisation de novembre 2015**

▶ **« Diversifier les situations d'apprentissage au sein d'un groupe » (Action 3.2).**

La formation, animée par le Cafoc de Nantes, se déroulera les 2, 3 et 4 novembre (Inscription : 300 €)

▶ **« Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ? » (Action 1.1).**

La formation, animée par le Crefor, se déroulera les 17, 18 novembre et 9 décembre (Inscription : 300 €)

▶ **« S'initier à l'animation d'ateliers d'écriture dans une perspective d'accompagnement socioprofessionnel ou de formation » (Action 3.4).**

La formation sera animée par le Anouk Journo-Durey les 19, 20, 23, 24 et 25 novembre (Inscription : 500 €)

Pour obtenir toutes les précisions et vous inscrire, un seul clic :

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



## Apports croisés d'un positionnement des missions «illettrisme» au sein des Carif-Oref :

Lors de l'atelier concerné, il a été fait le constat d'une importante disparité entre les positionnements des missions illettrisme en région : Carif-Oref, Drjcs, Sgar, Rectorat, Associations, ... Aujourd'hui, cette hétérogénéité des missions dans les régions, des types de travaux et de la présence d'un Centre ressources illettrisme (Cri) ou d'une mission ANLCI, ou non, au sein d'un Carif-Oref peut engendrer une disparité d'accès aux droits des personnes.

A l'inverse, a été pointé la transversalité des missions illettrisme qui vient renforcer le rôle d'ensemblier des Carif-Oref ainsi que leur expertise, avec toutefois pour souci de conserver leur identité.

Il s'agit donc bien d'un enjeu fort pour les Carif-Oref afin de satisfaire les besoins d'accompagnement des acteurs régionaux ainsi que pour leur réseau dans le but de contribuer à rendre visible la mission illettrisme

Plusieurs opportunités ont été dégagées, dont celle du SPRO n'est pas la moindre, qui permettrait de développer la position d'expertise des Carif-Oref en centrant sur les personnes. Lorsque le lien est fait avec le Crefop cela contribue(ra)it plus à la mobilisation des acteurs du quadripartisme. De même, l'appui aux Opcas dans leur rôle d'information auprès des entreprises, des RH et des salariés, a été également pointé.

Ces opportunités pourraient être saisies en les inscrivant dans le rôle des Carif-Oref dans l'innovation pédagogique et la professionnalisation ou encore dans une plus grande prise en compte de l'illettrisme au sein du CPRDFOP.

Cela nécessite une réorganisation du positionnement de la question de l'illettrisme en s'appuyant les préconisations du CNFPTLV de 2013.

C'est aussi poser la question d'une articulation clarifiée entre pilotage (ANLCI) et son appui (Cri).

**Yanic Soubien, Vice-Président de la Région Basse-Normandie en charge de la Formation tout au long de la vie, Président de l'Errefom, Carif-Oref bas-normand, est intervenu pour clôturer les rencontres interrégionales de Deauville.**

Au regard de l'ensemble des débats qui ont porté sur l'impact des réformes pour les Carif-Oref et leur réseau, Yanic Soubien a rappelé le rôle stratégique des Carif-Oref, qui doivent produire du sens, de l'anticipation collective, du décloisonnement.

« On a définitivement tué les CCREFP pour pouvoir habiter les Crefop » : nous sommes effectivement passés, de la concertation à la co-construction. La gouvernance quadripartite doit pouvoir disposer des bons indicateurs, des repères à partager dans nos environnements complexes, l'explicitation est indispensable pour pouvoir fonctionner efficacement à quatre. Les Carif-Oref sont pour Yanic Soubien, au cœur du système.

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,  
privilégiez les transports  
en commun  
ou le co-voiturage :  
[www.covoiturage27.net/](http://www.covoiturage27.net/)  
et [www.covoiturage76.net/](http://www.covoiturage76.net/)



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

« Ressources Emploi Formation » est une publication gratuite de Crefor  
Directeur de publication : Luc Chevalier  
PAO : Agnès Ercosman  
Photographies :  
Nathalie Grember, Erreform  
Fotolia  
Façade boulevard de l'Europe - Grégoire Auger