

Edito

Les entreprises de la métallurgie, comme la plupart des grands secteurs de l'industrie, continueront d'avoir de forts besoins de recrutement dans les prochaines années. L'une des principales raisons en est le renouvellement nécessaire des générations, une autre tout aussi importante suite aux mutations technologiques est liée à l'évolution des compétences et des métiers.

Il n'y a aucun paradoxe malgré la compétition internationale forte de parler de métiers potentiel d'avenir pour nos jeunes haut-normands. Pour autant, comme l'article sur les travaux de l'observatoire de la branche le montre dans ce numéro, la métallurgie dans la diversité de ses secteurs d'activité devra relever le défi des ressources humaines, notamment en attirant ces jeunes.

L'étude sur les « Jeunes actifs haut-normands » dans le cadre d'une collaboration Insee/Crefor rappelle quant à elle, sans oublier les questions d'orientation et de difficulté d'insertion professionnelle, que nos jeunes travaillent aujourd'hui davantage dans le commerce et la construction et que pour 67% d'entre eux ils sont ouvriers (35%) et employés (32%) alors que leurs aînés le sont pour à peine plus de la moitié, soit 54%.

Plus généralement, il pourrait être provisoirement conclu que l'avenir des métiers de demain doit passer par la préoccupation de l'avenir des jeunes d'aujourd'hui.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

LES JEUNES EN HAUTE-NORMANDIE

Guillaume Folléa
Crefor - Responsable du Pôle Observation et Prospective

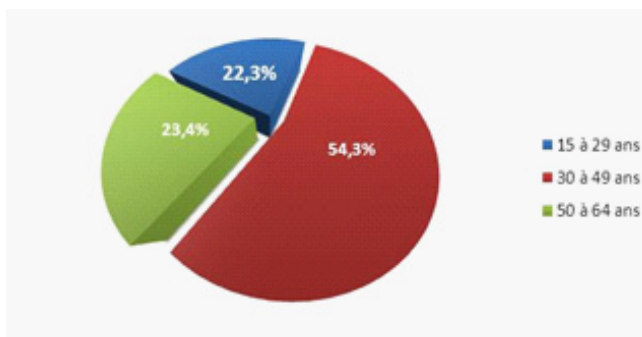
Dans le cadre de son partenariat d'études avec l'Insee, le Crefor a co-réalisé avec son partenaire un dossier sur les jeunes en Haute-Normandie qui sera publié à la fin du mois de novembre 2012.

Sont présentés ici quelques éléments portant uniquement sur les parties emplois et métiers de l'étude qui aborde de nombreuses autres thématiques, dont les parcours d'emploi des jeunes actifs aux premières années de vie active.

Les emplois

Moins de 65% des jeunes actifs en emploi pérenne, contre 93 % des 30 à 64 ans

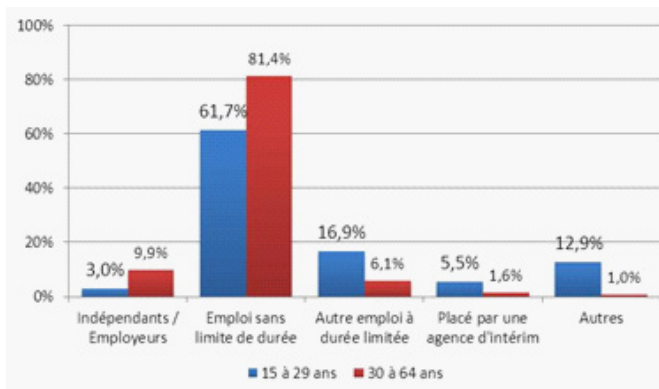
Répartition des actifs haut-normands en emploi par tranche d'âge



Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

En 2008 sont recensés **158 607 actifs âgés de 15 à 29 ans** travaillant en Haute-Normandie, soit **22,3%** de l'ensemble des actifs haut-normands (15 à 64 ans). Parmi ces jeunes actifs, 11% ont entre 15 et 19 ans, 39,2% entre 20 et 24 ans et près de la moitié sont âgés de 25 à 29 ans.

Répartition des actifs en emploi haut-normands par type d'emploi selon l'âge



Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Sommaire

- pages 1-4
 - ✓ Les jeunes en Haute-Normandie
- pages 5-6
 - ✓ Un nouvel Eclairage : le nouveau paysage Opcv
- page 7
 - ✓ Le programme de professionnalisation 2013 : continuité et nouveauté
- pages 8-9
 - ✓ Analyser l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie pour anticiper les besoins en compétences à horizon 2015-2020
- pages 9-10
 - ✓ Le Français Langue d'Intégration

La répartition des jeunes actifs selon le type d'emploi montre des différences notables avec leurs aînés. Ainsi, les plus jeunes connaissent davantage des situations d'emploi non durable, avec respectivement **16,9% et 5,5% d'entre eux employés en contrats à durée limitée (CDD) ou par intérim**, contre seulement 6,1% et 1,6% pour les actifs de 30 ans à 64 ans. En conséquence, seulement 61,7% des jeunes actifs connaissent une situation d'emploi sans limite de durée (CDI, titulaire de la Fonction publique) contre 81,4% pour les actifs plus âgés. Néanmoins, la situation professionnelle évolue nettement avec l'âge puisque si seulement 21,1% des actifs âgés de 15 à 19 ans sont employés sur des formes de contrats pérennes, cette proportion atteint 76,3% parmi les 25 à 29 ans et se rapproche ainsi des niveaux des générations supérieures.

Cet écart est en partie lié à l'importance des **formes spécifiques d'emploi** dédiées aux plus jeunes dans les premières années de vie active. Ainsi, ce sont près de **13% des actifs de 15 à 29 ans qui sont concernés** par ces formes d'emploi, contre seulement 1% parmi les 30 à 64 ans. Au premier rang d'entre elles, le **contrat d'apprentissage**, qui concerne 9,4% des jeunes actifs (soit 14 877 individus) et jusqu'à la moitié (50,6%) des 15 à 19 ans.

Indice de non durabilité de l'emploi	
15 à 19 ans	0.35
15 à 19 ans	0.94
20 à 24 ans	0.53
25 à 29 ans	0.21
30 à 49 ans	0.09
50 à 64 ans	0.07
Ensemble des actifs	0.13

* nombre d'actifs en emploi non durable pour un actif en emploi durable (hors contrats aidés et apprentissage)

Les jeunes actives davantage en emploi à durée déterminée mais moins concernées par l'intérim

Parmi les 158 607 actifs âgés de moins de 30 ans, **85 134 sont des hommes, soit 53,7% et 73 473 des femmes, soit 46,3%**. Les femmes sont ainsi un peu moins représentées parmi les jeunes actifs qu'elles ne le sont dans la population active totale (47,4%).

Chacune des deux catégories possède ses spécificités en matière d'emploi. **Les jeunes hommes** connaissent davantage des situations **d'emploi sans limite de durée** (62,3% contre 60,9%) mais, cependant, deux fois plus fréquemment de situation **d'intérim** (7% contre 3,8%). **Les jeunes femmes** sont plus souvent employées dans des **emplois à durée limitée** (21,3% contre 13,2%).

Parmi les jeunes actifs concernés par les formes spécifiques d'emploi, les femmes investissent davantage les contrats aidés (27,5% contre 10,7%) tandis que les hommes investissent avant tout le contrat d'apprentissage (80,8% contre 60,6%). Ainsi, les deux tiers des contrats aidés reviennent à une population féminine et les deux tiers des contrats d'apprentissage à un public masculin.

Hors formes spécifiques d'emploi, les jeunes actives connaissent finalement dans les premières années de vie professionnelle des situations dans l'emploi plus instables que celles de leurs homologues masculins. Cette distribution sexuée de l'emploi s'observe à tous les âges de la vie professionnelle, toujours au bénéfice des hommes.

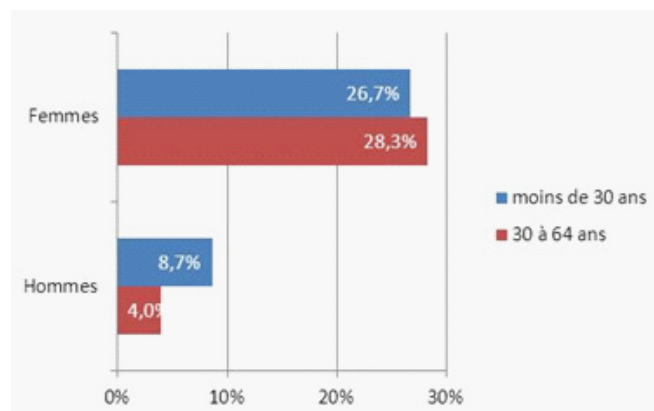
Le temps partiel à l'entrée de la vie active est l'apanage des jeunes femmes et le reste tout au long de la vie professionnelle

Répartition des actifs en emploi haut-normand par tranche d'âge, selon le temps de travail

	A temps complet	A temps partiel
15 à 29 ans	80,2%	19,8%
15 à 19 ans	63,1%	36,9%
20 à 24 ans	76,1%	23,9%
25 à 29 ans	87,2%	12,8%
30 à 49 ans	84,4%	15,6%
50 à 64 ans	83,3%	16,7%
Ensemble des actifs	83,2%	16,8%

Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Répartition des actifs haut-normands par durée de contrats et par sexe, selon la tranche d'âge, hors formes spécifiques d'emploi



Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

16,8% des actifs de Haute-Normandie âgés de 15 à 64 ans **travaillent à temps partiel** en 2008, tous types d'emploi confondus.

Les actifs de moins de 30 ans connaissent globalement davantage de situations d'emploi à temps partiel que leurs aînés, soit respectivement **19,8%** contre 15,6% pour les 30 à 49 ans et 16,7% pour les 50 à 64 ans. Les formes spécifiques d'emploi semblent avoir ici un effet « grossissant ». En effet, si l'on exclut les actifs en contrat d'apprentissage et en contrats aidés, le taux de temps partiel pour les moins de 30 ans est ramené à 17,2%.

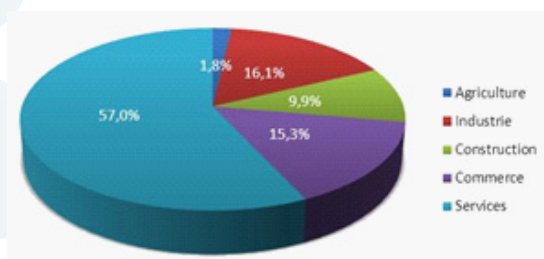
Les situations apparaissent beaucoup plus clivées selon le sexe. En effet, le temps partiel est nettement l'apanage des **jeunes actives dont 28,7% connaissent ce type de situations**, quelle que soit la nature du contrat (voir graphique ci-dessus). Parallèlement, les jeunes hommes actifs ne sont que 6% dans ce cas.

Il apparaît en outre que les formes spécifiques d'emploi ont un effet quasiment nul sur le temps de travail des actives de 15 à 29 ans puisque, après retrait des contrats d'apprentissage et des contrats aidés, elles sont encore 26,7% à être employées à temps partiel. Par ailleurs, cette proportion ne diminue pas avec l'âge puisque les actives de 30 à 64 ans sont relativement plus nombreuses à travailler à temps partiel (28,4%). A contrario, parmi les hommes, l'expérience du temps partiel s'amenuise avec l'âge, passant de 8,7% avant 30 ans à 4% après 30 ans.

Les métiers

Les jeunes actifs travaillent davantage dans le commerce et la construction

Répartition des actifs en emploi haut-normands par type d'emploi selon l'âge



Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Une large majorité des actifs de 15 à 29 ans occupe un emploi dans le secteur des services (57%), suivi du secteur de l'industrie (16,1%) et de celui du commerce (15,3%), puis de la construction (9,9%) et de l'agriculture (1,8%).

Compte tenu de leur contribution à la structure de l'emploi régional (22,3% de l'ensemble des actifs), il apparaît que **les jeunes actifs investissent davantage les secteurs de la construction et du commerce** qui accueillent respectivement 29,4% et 28,2% d'actifs de moins de 30 ans.

Dans le domaine de la construction, cette surreprésentation s'atténue avec l'élévation de l'âge. En effet, les plus jeunes actifs (de 15 à 19 ans), qui représentent 7,2% de l'emploi de ce secteur contre seulement 2,4% tous secteurs confondus (soit, toutes

proportions gardées, trois fois plus), sont les plus concernés, principalement en raison de l'offre de contrats par apprentissage. En revanche, les 25 à 29 ans ne contribuent pas plus à l'emploi dans le secteur de la construction que dans l'emploi total (11%).

Dans le commerce en revanche, la surreprésentation des jeunes actifs, quelle que soit la tranche d'âge, est systématique.

La répartition sexuée des jeunes actifs montre une nette différence entre hommes et femmes. Ainsi, bien que le secteur des services soit majoritaire en termes d'emploi pour l'un et l'autre de ces publics, il emploie 70,5% des jeunes actives mais « seulement » 45,3% des hommes actifs de moins de 30 ans. Ces derniers sont en revanche plus nettement représentés dans l'industrie avec 21,7% qui y travaillent, contre 9,6% pour les femmes. De la même façon, ce sont les jeunes actifs masculins qui investissent massivement la construction, soit 17% d'entre eux, tandis que ce secteur n'accueille que très marginalement une jeune population active féminine (1,6%).

Au total, **88% des jeunes femmes** en emploi travaillent dans les champs des services et du commerce contre 59% des jeunes hommes.

Plus des deux tiers des actifs de moins de 30 ans occupent un statut d'ouvrier ou employé

La répartition de la population active en emploi indique une **nette surreprésentation** des moins de 30 ans dans les catégories d'**ouvriers (34,7%)** et d'**employés (32,3%)** par rapport à leurs aînés (respectivement 26,3% et 27,7%).

6,7% des jeunes actifs occupent un emploi de *cadres et professions intellectuelles supérieures*, mais cette proportion s'accroît avec l'âge pour s'élever jusqu'à plus de 10% parmi les 25 à 29 ans, et tendre ainsi vers le taux d'emploi des actifs âgés de 30 à 64 ans dans cette catégorie (13,1%).

Les moins de 30 ans et les 30 à 64 ans sont représentés dans des proportions analogues dans les *professions intermédiaires* (respectivement 23,9% et 25,0%), mais c'est parmi les actifs de 25 à 29 ans que la part des emplois occupés dans cette catégorie est la plus forte de toutes les classes d'âge (28,9% des actifs). Aux âges supérieurs, à partir d'une certaine durée de vie professionnelle, les parcours « glissent » vers des professions de cadres.

Les jeunes actifs sont relativement peu engagés dans les professions d'artisans, de commerçants ou d'agriculteurs (2,4%) auxquelles on accède plus généralement après une certaine expérience professionnelle. Ils sont toutefois près de quatre mille individus à être concernés.

La répartition des emplois occupés selon la catégorie socioprofessionnelle est très nettement distincte **selon le sexe**. Ainsi, les **jeunes hommes sont presque 56% à occuper un emploi d'ouvrier** tandis que seulement 10,2% des jeunes femmes sont dans ce cas. A l'inverse, ces dernières sont **nettement majoritaires dans les professions d'employés** (53,4%) lorsque les jeunes hommes sont faiblement concernés (14%). Les jeunes actives sont également plus représentées dans les emplois de la catégorie des professions intermédiaires (28,1% contre 20,4%). En revanche, les deux populations connaissent dans la même mesure des situations d'emplois de catégorie cadre (6,7% et 6,6%).

Vente, Secrétariat-administration, Emballage-manutention-magasinage : en tête des emplois occupés par les jeunes actifs

Les 10 premières familles de métiers (sous-GFE) occupées par les actifs selon l'âge

15 à 29 ans (158 607 actifs)		30 à 64 ans (553 958)	
Vente	8,4%	Secrétariat, administration	10,3%
Secrétariat, administration	7,5%	Autres professions / métiers / formations	7,2%
Emballage, manutention, magasinage	5,6%	Nettoyage, propreté	6,3%
Santé, pharmacie, paramédical, imagerie	5,4%	Action sociale, aide à domicile	5,8%
Autres professions / métiers / formations	5,2%	Santé, pharmacie, paramédical, imagerie	5,6%
Gros œuvre, travaux publics	3,9%	Vente	4,3%
Nettoyage, propreté	3,8%	Emballage, manutention, magasinage	4,1%
Fabrication par procédés	3,4%	Management	3,4%
Mécanique	3,4%	Conduite, transports de marchandises et de personnes	3,4%
Action sociale, aide à domicile	3,1%	Mécanique	3,4%
Part des 10 premières familles de métiers	49,9%	Part des 10 premières familles de métiers	53,8%

Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Les professions de la **vente** constituent le premier champ professionnel de l'emploi des jeunes avec 8,4 % (13 365 individus) des actifs concernés, suivi des professions de **Secrétariat-administration** (7,5%), **Emballage-manutention-magasinerie** (5,6%), *Santé-pharmacie-paramédical, imagerie* (5,4%), *Autres* (5,2%, essentiellement des professions de l'enseignement), *Gros œuvre, travaux publics* (3,9%), *Nettoyage, propreté* (3,8%), *Fabrication par procédés* (3,4%, dont les professions de la chimie), *Mécanique* (3,4%) et *Action sociale-aide à domicile* (3,1%).

Huit de ces dix familles de métiers se retrouvent également dans le classement des dix premières en nombre d'emplois des actifs de 30 à 64 ans. Seules les professions du *Gros œuvre-travaux publics* et de la *Fabrication par procédés* ne font pas partie des plus investies par cette population qui en revanche, à la différence des jeunes actifs, est représentée dans les professions du *Management* et de la *Conduite-transport de marchandises et de personnes*.

Même si une majorité des emplois se concentre dans les mêmes familles de métiers que l'on soit jeune actif ou plus âgé, le rang occupé par chacune d'elle diffère néanmoins d'une population à l'autre.

Une répartition des métiers très sexuée

Les 20 premières familles de métiers (sous-GFE) occupées par les actifs selon l'âge

Hommes 20 à 29 ans (73 550 actifs, hors formes particulières d'emploi)	Nombre	%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 659	2,3%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 595	2,2%
Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux	1 547	2,1%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 449	2,0%
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1 401	1,9%

Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Les 5 premiers métiers occupés par les jeunes femmes actives de 20 à 29 ans

Femmes 20 à 29 ans (67 549 hors formes particulières d'emploi)	Nombre	%
Caissiers de magasin	2 741	4,1%
Infirmiers en soins généraux, salariés	2 378	3,5%
Adjointes administratives de la fonction publique (y.c. enseignement)	2 233	3,3%
Employés administratifs divers d'entreprises	2 226	3,3%
Secrétaires	2 121	3,1%

Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

Les principales professions occupées par les jeunes actifs sont *caissiers de magasin* (2 941 individus), *employés administratifs divers d'entreprises* (2 812), *serveurs, commis de restaurant, garçons* (2 693) *infirmiers en soins généraux* (2 662), *adjointes administratives de la fonction publique* (2 538), *aides-soignants* (2 167), *employés des services comptables et financiers* (2 152), *secrétaires* (2 144), *professeurs des écoles* (1 987) et *ouvriers du tri, de l'emballage, expédition, non qualifiés* (1 812).

La répartition par sexe des professions investies par les actifs de moins de 30 ans traduit des identités professionnelles marquées. Ainsi, sur les vingt premières professions occupées par les **jeunes hommes**, neuf relèvent de la sphère de la **production** (*industrie et construction, dont ouvriers du second œuvre du bâtiment, ouvriers du gros œuvre du bâtiment, ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux*) et six de la sphère de la **manutention et des transports** (*ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes, conducteurs routiers et grands routiers*). En revanche, chez les **jeunes actives**, les vingt premières professions appartiennent toutes aux domaines des **services** (principalement dans les secteurs de la *santé, de l'enseignement et du secrétariat / administration*) et du **commerce** (*dont caissiers de magasin et vendeurs*).

Lien formation / qualification de l'emploi : une clé d'entrée dans l'emploi qui s'élève

Répartition des actifs dans chaque catégorie socio-professionnelle par niveau de diplôme selon l'âge - Hors formes particulières d'emploi

	Aucun diplôme	CAP BEP	Baccalauréat ou plus
Cadres et professions intellectuelles supérieures			
15 à 29 ans	2,0%	1,7%	96,3%
30 à 64 ans	5,9%	8,6%	85,6%
Professions Intermédiaires			
15 à 29 ans	4,4%	7,4%	88,3%
30 à 64 ans	11,8%	23,5%	64,7%
Employés			
15 à 29 ans	12,9%	26,7%	60,4%
30 à 64 ans	34,4%	36,7%	28,9%
Ouvriers			
15 à 29 ans	23,6%	43,2%	33,2%
30 à 64 ans	41,7%	46,2%	12,0%

Source : Recensement de la population 2008, Insee – traitement Crefor

A un effet générationnel marqué s'ajoute un net renforcement du diplôme comme clé d'entrée dans le monde professionnel. En effet, quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, les jeunes actifs sont toujours proportionnellement plus nombreux que leurs aînés à être titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus. Ils représentent ainsi 96,3% de la population des 15 à 29 ans parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, 88,3% parmi les professions intermédiaires et 60,4% parmi les employés, ce qui constitue plus du double des actifs de 30 à 64 ans.

Part des diplômés de l'enseignement supérieur (niveau baccalauréat + 2 ou plus) occupant des emplois d'employés ou d'ouvriers, selon la catégorie d'âge - Hors formes particulières d'emploi

	part des actifs
15 à 29 ans	30,8%
30 à 64 ans	15,4%

Les métiers du Commerce – Focus 6

Nadine Dudouble – chargée d'études documentaires
Crefor – Pôle Observation et Prospective

En Haute-Normandie, le Commerce est un secteur de poids regroupant des métiers très différents. Le 6ème numéro de Focus propose une photographie de ces métiers incontournables dans l'économie de notre région.

Le document de 6 pages fait partie d'une collection permettant une appropriation rapide et synthétique des données économiques haut-normandes sur un groupe de métiers. Chaque numéro est construit selon le même plan :

- ▶ Chiffres clés et présentation du groupe de métiers
- ▶ Localisation des emplois
- ▶ Caractéristiques des actifs
- ▶ Caractéristiques de l'emploi
- ▶ Dynamique de recrutement
- ▶ Caractéristiques de l'offre de formation

En Haute-Normandie, 64 604 actifs sont recensés dans les métiers du commerce avec une majorité de femme (59%). Ils représentent 9 % de l'ensemble des actifs de la région (toutes professions confondues).

Sur le plan géographique, la zone d'emploi de Rouen concentre le plus grand nombre d'actifs (48%) ainsi que le plus grand nombre d'établissement (45%).

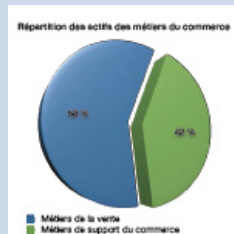
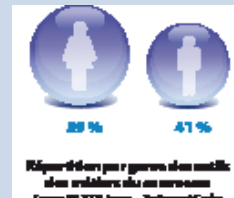
On observe une féminisation importante des métiers de la vente où 76 % des actifs sont des femmes.

Les demandeurs d'emploi qui recherchent un emploi dans les métiers du commerce ont un niveau de formation supérieur aux actifs en emploi dans ces mêmes métiers ; 47 % des demandeurs d'emploi ont un niveau Bac+2 ou supérieur contre seulement 26 % chez les actifs en emploi.

Parallèlement, au poids que représentent les métiers du commerce, la part des formations initiales liées au commerce est conséquente dans la région.

Ce numéro de Focus est illustré de différents zooms notamment sur le métier de « caissier de magasin » (plutôt représenté par de jeunes actives, peu diplômées) et sur le « e-commerce » particulièrement représenté dans l'Eure (deuxième département de France pour la fabrication et l'envoi de colis pour le e-commerce).

Focus est disponible sur le site internet du Crefor et en version papier sur simple demande (nadine.dudouble@crefor-hn.fr).



Octobre | n°6 | 2012

Commerces focus

Le public visé par le commerce aux marges de la grande distribution (Carrefour, Auchan, Lidl, Aldi, etc.), ce secteur est le plus dynamique et le plus innovant de notre économie. Les métiers du commerce sont très diversifiés et les métiers de la vente sont très recherchés. Sur le plan national, malgré la baisse des ventes, le secteur du commerce et de la vente continue à se développer. Les métiers du commerce sont très recherchés et les métiers de la vente sont très recherchés. Les métiers du commerce sont très recherchés et les métiers de la vente sont très recherchés.

Chiffres clés en Haute-Normandie

64 604 actifs en emploi	59 % des actifs sont des femmes	9 % des actifs sont des diplômés de niveau Bac+2 ou supérieur
48 % des actifs sont dans la zone d'emploi de Rouen	41 % des actifs sont dans les métiers de la vente	26 % des actifs ont un niveau Bac+2 ou supérieur
45 % des établissements sont dans la zone d'emploi de Rouen	76 % des actifs sont des femmes dans les métiers de la vente	47 % des demandeurs d'emploi ont un niveau Bac+2 ou supérieur

UN NOUVEL ECLAIRAGE : LE NOUVEAU PAYSAGE DES OPCA

Emmanuel Christain
Crefor - Chargé d'études documentaires

Alors qu'on peut trouver les premières analyses de la première collecte des Organismes paritaires collecteurs agréés dans leur nouvelle configuration juridique, il a paru utile de proposer un nouveau numéro de la collection Eclairage décrivant le nouveau paysage des OPCA.

Ce nouveau panorama des OPCA est le résultat de la réforme de la formation professionnelle qui s'est concrétisé par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La mise en œuvre de cette réforme a été l'occasion de révéler les insuffisances du système. Grâce aux nombreux rapports et à la mise en place d'une méthode inédite pour conduire la réforme qui ont abouti à la signature de l'ANI du 7 janvier 2009.

L'ensemble de ces réflexions ont servi de base à la mise en œuvre de la réforme pour les individus et les entreprises pour enfin redéfinir les objectifs de la formation professionnelle grâce à la loi du 24 novembre 2009 qui introduit en particulier la notion de sécurisation des parcours professionnels et se donne entre autres, pour objectifs de mieux orienter les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin et de rendre les circuits financiers plus efficient.

Les nouveaux OPCA

C'est ainsi que le but de la réforme des collecteurs agréés est d'assurer la transparence et l'efficacité des OPCA. Pour atteindre ces objectifs, la loi revoit les missions des OPCA afin qu'ils assurent un service de proximité en direction des TPE/PME et des entreprises du milieu agricole et rural.

Missions :

En plus de leurs missions de collecte et de financement des formations, les OPCA sont désormais chargés :

- ▶ de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- ▶ d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- ▶ de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Mutualisation asymétrique des collectes :

La loi crée une section financière « plan de formation » pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés.

Le principe de fongibilité asymétrique est institué : les fonds perçus auprès des entreprises de plus de 50 salariés peuvent être utilisés pour la formation des salariés des entreprises plus petites mais pas l'inverse.

Redéploiement des agréments :

Dans le but de rendre les circuits de financement de la Formation professionnelle continue (FPC) plus efficaces, la loi redéploie les agréments tendant à mettre en place des Opca disposant d'une plus grande surface financière et organisés par grands secteurs d'activité et permettant d'assurer les moyens nécessaires aux nouvelles missions.

Convention d'objectifs et de moyens :

Une Convention d'objectifs et de moyens triennale est conclue entre l'Etat et chaque Opca. Elle définit les modalités de financement et de mise-en-oeuvre des missions de l'Opca. Les signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à son échéance dont les conclusions sont transmises au CNFPTLV qui établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des Opca.

Mesure phare de la réforme des Opca : Les nouveaux agréments

Délivrance des agréments :

L'agrément est accordé par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

L'agrément est accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction de :

- ▶ leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;
- ▶ la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
- ▶ leur mode de gestion paritaire ;
- ▶ leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens ;
- ▶ leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural ;
- ▶ l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques mentionnée à l'article L. 6332-1-2.

L'agrément des organismes collecteurs paritaires au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation n'est accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé à **cent millions d'euros**.

Le nouveau panorama des Opca

Les Opca qui ont <input type="checkbox"/> crées <input type="checkbox"/> l'occasion de fusions :		Les Opca qui ont accueilli des branches ou des secteurs d'anciens Opca	
13 anciens Opca disparus	5 nouveaux Opca	13 anciens Opca disparus	5 anciens Opca
Plastifaf	Opca Defi	Agefomat	Agefos-PME
Opca C2P		Faf PCM (pêche)	
Opca TP		Opca CGM	
Opca Bâtiment	Constructys	Opcad (commerce de détail des fruits et légume et produit laitiers)	
FafSab		Mediafor	
Forcemat	Opca 3+	FormaHP	Opca-PL (hors champ)
Formapap		GDFPE	Opcalia
Opciba		Auvicom	
Opcassur	Faf Propreté		
Opca Banques	Opcabaia	Forthac	
Agefaforia	Opcalim	Opca EFP	
Opca 2		Opcad (coopératives de consommateurs)	
Opcad (poissonnerie seulement)		Faf Sécurité sociale	
		Habitat Formation	

L'OpcaAMS est le seul Opca a cessé son activité faute d'atteindre le seuil minimal de collecte.

Le paysage des organismes uniquement gestionnaires du Cif ne change qu'à la marge du fait qu'ils ne sont pas concernés par le relèvement du seuil de collecte.

Réforme à suivre ?

Trois ans après la loi réformant le système de financement de la formation professionnelle continue, et moins d'un an après la mise en place des nouveaux Opca, les experts ont commencé à se prononcer sur le déroulement de cette réforme.

Les circuits de financement sont-ils plus efficaces ? Des économies d'échelle vont-elles être réalisées ? Une meilleure gestion des fonds collectés est-elle assurée ?

La réforme actuelle n'est pas achevée que, déjà, les acteurs de la formation professionnelle songent à renouveler l'exercice.

Sans même attendre que les questions soient posées, un avis du Conseil économique, social et environnemental et deux rapports dressent déjà des constats.

Les Opca dont le périmètre n'a pas ou peu changé	
Anfa	Faf-TT
Fafiec	Fafih
Forco	Intergros
Opca Transports	Opcaim
Unifaf (hors champ)	Fafsea (hors champ)

Pour en savoir plus et accéder au nouvel Eclairage consacré au nouveau paysage des Opca

Brèves Crefor

→ Le programme de professionnalisation

A vos agendas, le programme de professionnalisation 2013 est paru !

Vous pouvez prendre connaissance dès maintenant du programme pour l'année 2013 !

Nous ouvrons l'année dès le début du mois de février avec la formation « **Prévenir et gérer les situations conflictuelles et/ou violentes** ».

Les fiches descriptives des 15 actions et les bulletins d'inscription sont disponibles sur notre site Internet :

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2013>

Ne tardez pas à nous retourner vos inscriptions, certaines actions se remplissent très vite.

→ 10 ans de la VAE...

Mardi 18 décembre 2012 Hémicycle du Conseil Régional de Haute-Normandie

Dans le cadre de sa mission d'information, le Crefor organise le 18 décembre prochain, une manifestation régionale qui aura pour thème les 10 ans de la VAE en Haute-Normandie. Cette journée a pour objectif de tirer les enseignements des dix années écoulées (les freins, les limites, les leviers...), d'inciter les différents acteurs à intégrer dans les pratiques l'outil VAE (développement des actions collectives, prestations d'orientation, de bilan...) et d'apporter un nouvel élan à la VAE en Haute-Normandie.

Pour s'inscrire :

<http://rencontres.crefor-hn.fr/>



LE PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2013 : CONTINUITÉ ET NOUVEAUTÉ

Anne-Marie Houget-Allard

Crefor - Chargée de mission « accompagnement à la professionnalisation »

Un programme de professionnalisation du Crefor qui essaie de conjuguer les attentes des professionnels, l'actualité institutionnelle (avec notamment la mise en place du Service public de l'orientation), la contribution à une culture professionnelle partagée et, enfin, une cohérence nationale avec les programmes de professionnalisation mis en place dans les autres régions.

Le programme 2013 est paru, permettant ainsi aux professionnels de se positionner dès maintenant sur une ou plusieurs des 15 actions proposées. Toutes les informations précises et les modalités d'inscription sont d'ores et déjà disponibles sur notre site [www.crefor-hn.fr/Professionnalisation/Programme 2013](http://www.crefor-hn.fr/Professionnalisation/Programme%202013).

Comme les années précédentes, nous avons essayé d'être à l'écoute des professionnels et des institutions pour proposer un programme qui alimente et enrichisse les pratiques professionnelles quotidiennes. Après trois années régulières de programmation, nous avons choisi de mettre en avant un « cœur de programme » et des « actions nouvelles ».

« Un cœur de programme »

Nous avons sélectionné cinq thématiques qui nous semblent constituer une offre pérenne, constitutive d'une culture commune qu'il nous semble opportun de diffuser et de partager. Ainsi, seront inscrites chaque année, aux mêmes périodes, référencées de la même façon, les formations suivantes :

- ▶ Comment et pourquoi se saisir des données socio-économiques », pour concilier au mieux les choix individuels des personnes, les besoins des entreprises et des territoires et les systèmes de formation
- ▶ « Contexte, dispositifs, enjeux et perspectives de l'orientation et de la formation tout au long de la vie », ou comment se repérer dans le « mille-feuille » législatif et réglementaire français de la formation pour mieux répondre aux personnes et aux institutions
- ▶ « La méthodologie de conduite de projets en partenariat », indispensable pour mettre en œuvre des actions nouvelles répondant aux évolutions des besoins et des exigences de l'environnement
- ▶ « Les pratiques d'entretien pour orienter et accompagner », afin de clarifier son positionnement professionnel et mieux appréhender les composantes et les limites de toute démarche d'accompagnement
- ▶ Enfin, « Utiliser l'ADVP et la démarche éducative pour accompagner à l'élaboration des projets professionnels » ou comment combiner appétence, autonomie des personnes et exigences de leur environnement.

Des actions nouvelles

Elles répondent pour certaines d'entre elles à des attentes exprimées ; pour d'autres à des pistes qu'il nous semble intéressant d'explorer, soit parce qu'elles peuvent contribuer au développement humain et stratégique des structures, soit parce qu'elles peuvent alimenter autrement les pratiques des professionnels :

- ▶ Répondre à un marché public, un appel à propositions, un appel à projets
- ▶ Prévenir et gérer les situations conflictuelles et/ou violentes
- ▶ Les outils Web 2.0 en formation d'adultes
- ▶ Image de soi et hygiène : comment l'aborder avec un public en insertion professionnelle
- ▶ Le théâtre forum, un outil de formation.

Chaque année, nous souhaitons que le programme permette non seulement d'enrichir les compétences des acteurs, grâce à des intervenants de qualité, mais aussi d'offrir l'opportunité, dans un lieu neutre et accueillant, de rencontres entre professionnels avec qui échanger sur des objets de travail et de réflexion communs.

Sur un plan plus pratique, les modalités pour participer aux formations sont simples : renseigner le bulletin d'inscription et nous le retourner. Elles se déroulent toutes au Pôle régional des savoirs, 115 boulevard de l'Europe à Rouen.

Rendez-vous est pris pour la première formation de l'année le 5 février, au Pôle régional des savoirs. Il y sera question de la prévention et de la gestion des situations conflictuelles et/ou violentes.



ANALYSER L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE¹ POUR ANTICIPER LES BESOINS EN COMPÉTENCES À HORIZON 2015-2020

Ludovic Lepeltier
UI Normandie

Une récente étude publiée en septembre 2012 par l'observatoire de la branche Métallurgie met en évidence les enjeux des prochaines années. La Haute-Normandie, dont la part du secteur est conséquente dans l'industrie, doit relever le défi en matière de ressources humaine face au nécessaire renouvellement des postes, des montées en qualification et de l'augmentation du besoin en ingénieurs et cadres techniques.

Malgré une situation économique difficile et l'image d'une désindustrialisation, plusieurs secteurs disposent encore d'un potentiel de croissance important. La diversification possible des marchés, le développement de l'innovation, le dynamisme de la demande des pays émergents ou encore les grands projets régionaux (éolien offshore, etc.) constituent des opportunités pour les entreprises métallurgiques haut-normandes. Mais celles-ci ne pourront se développer que elles trouvent sur le marché du travail les compétences nécessaires à leur développement.

La métallurgie : 10% des salariés haut-normands

En 2009, la Haute-Normandie compte 52 854 salariés dans le secteur de la métallurgie, soit 43% des salariés travaillant dans l'industrie régionale et 10% de l'emploi régional tous secteurs confondus.

En Seine-Maritime, les salariés de la métallurgie représentent 11% du nombre total de salariés (tous secteurs confondus) et 13% dans l'Eure.

Si la majorité des effectifs (26 %) se concentre, comme au niveau national, dans le sous-secteur « Métallurgie et fabrication de produits métalliques », la Haute-Normandie est plus spécialisée dans les sous-secteurs « Réparation et installation de machines et équipements », « Industrie automobile » et « Fabrication d'équipements électriques » avec respectivement 18%, 19% et 13% des salariés.

En Haute-Normandie, le secteur compte 1448 établissements en 2009. Ces derniers présentent la caractéristique d'être d'une taille plus importante qu'au niveau national : la taille moyenne des établissements régionaux est de 36 salariés alors qu'elle est de 29 salariés au niveau national.

Il est également à noter que plus de 65 % des salariés de la métallurgie travaillent dans des établissements de plus de 100 salariés.

Plus forte proportion d'ouvriers qualifiés dans notre région comparativement au national

En Haute-Normandie, tout comme au niveau national, 1 salarié sur 5 est une femme. Les sous-secteurs les plus féminisés sont la « Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques » et la « Fabrication d'équipements électriques », avec respectivement 36% et 34% de femmes. A l'inverse, l'industrie automobile est l'activité où le taux de féminisation est le plus faible (16%).

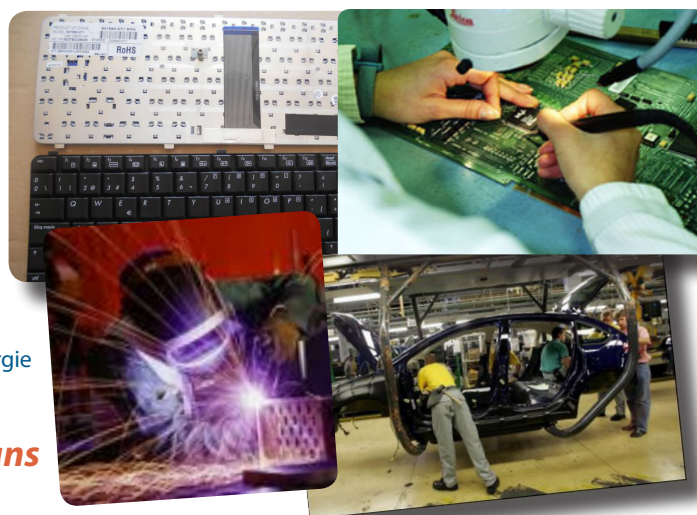
La répartition des salariés par tranche d'âge montre un vieillissement préoccupant de la population : 28% des salariés ont plus de 50 ans et 43% ont plus de 45 ans – seuls 16% des effectifs ont aujourd'hui moins de 30 ans. Cette situation est comparable aux données nationales qui affichent une pyramide des âges déséquilibrée ce qui n'est pas sans poser d'importantes questions en termes de renouvellement des compétences et d'attractivité du secteur.

Trois sous-secteurs présentent des situations démographiques particulièrement inquiétantes. Il s'agit de la « Fabrication d'équipements électriques », la « Fabrication d'autres matériels de transport » et la « Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques », pour qui les salariés de plus de 50 ans représentent respectivement 36%, 34% et 33% de leurs effectifs.

En 2009, 67% des salariés régionaux de la métallurgie avaient un niveau de formation initiale V (CAP, BEP) ou inférieur et seuls 13% d'entre eux avaient un niveau I, II ou III. Ces chiffres montrent un niveau de qualification initiale plus faible en Haute-Normandie qu'au niveau national. En effet, sur l'ensemble de la France, les niveaux V et infra V représentent 53% des salariés du secteur alors que pour les niveaux I, II et III, ce chiffre est de 31%.

Au niveau régional, la répartition des catégories socioprofessionnelles montrent que 60 % des salariés de la métallurgie sont des ouvriers qualifiés (37%) ou des techniciens et agents de maîtrise (23%). Ces chiffres sont très semblables à la répartition des CSP au niveau national. En revanche, la région se distingue sur deux catégories de salariés : une sur représentation des ouvriers qualifiés (Haute-Normandie : 20% - France : 16%) et une sous représentation des ingénieurs et cadres techniques (Haute-Normandie : 10% - France : 14%). Le sous-secteur de la fabrication d'équipements électriques illustre cette particularité régionale : 9% des salariés sont des ingénieurs et cadres techniques alors que 26% sont des ouvriers non qualifiés.

Au regard de ces chiffres, **les enjeux d'avenir** pour les entreprises métallurgiques seront **d'élargir le type de profils recherchés, de construire des parcours d'acquisition de compétences et de soutenir l'offre de formation.**



Un secteur qui va continuer de recruter

Malgré la baisse du nombre d'emplois industriels, la métallurgie n'a jamais cessé de recruter et continuera à recruter dans les années à venir. En effet, l'importante vague de départs à la retraite devra être compensée par des embauches et cette tendance va se poursuivre voire s'amplifier dans les années à venir. En parallèle, le dynamisme de certains secteurs crée d'importants besoins en recrutement en France et notamment en Haute-Normandie.

Quel que soit le scénario économique étudié, les besoins en recrutement seront élevés : ils sont estimés entre 115 000 et 128 000 par an d'ici 2020 en France. La prévision porte sur le nombre de recrutements dits exogènes, c'est-à-dire en tenant compte des mobilités, des départs à la retraite et de la variation des effectifs.

Tous les secteurs de la métallurgie sont concernés par le renouvellement des compétences. Leurs tailles, leurs pyramides des âges, leurs cycles d'attractivité et la répartition de leurs emplois sont néanmoins différents et leurs besoins seront donc plus ou moins importants.

Si tous les métiers sont concernés, ces besoins devraient se concentrer principalement sur les opérateurs qualifiés, les ingénieurs et cadres techniques.

De nouveaux défis en matière de ressources humaines

Pour trouver les compétences dont elles auront besoin demain, les entreprises de la métallurgie doivent se préparer et anticiper les changements auxquels elles seront confrontées. Certaines évolutions déjà entamées vont en effet se poursuivre dans les années qui viennent : les entreprises recruteront de plus en plus de candidats qualifiés. L'élévation du niveau de qualification des salariés sera particulièrement effective dans les secteurs à haute technologie (produits informatiques, électronique...).

La structure des emplois et l'organisation de l'entreprise se modifient avec une augmentation de la part des ingénieurs et cadres techniques, une importance grandissante des fonctions conception, production marquée par l'élargissement des compétences.

Dans la période qui s'ouvre, les entreprises de la métallurgie devront également relever le défi démographique : jusqu'en 2020, elles vont voir partir à la retraite entre 29 600 et 32 000 salariés par an.

La mise en œuvre d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue un enjeu majeur pour les entreprises notamment du fait du vieillissement de la pyramide des âges et du retard pris dans le recrutement des jeunes.

Ainsi, les besoins en recrutement des jeunes pourraient dépasser les flux de diplômés notamment sur certains métiers. Malgré le contexte économique, les tensions au recrutement resteront en effet fortes notamment sur les métiers techniques où certains profils seront particulièrement recherchés : là encore les entreprises seront face à un véritable défi car peu de jeunes seront formés sur ces métiers qui disposent d'une image négative et sont par conséquent peu attractifs.

Enfin, l'alternance, élargie à tous les niveaux de qualification et à tous les domaines, restera une source très importante du recrutement pour les entreprises de la branche.

De manière plus globale, il s'agira donc aussi pour les entreprises d'élargir les types de profils recherchés, de construire des parcours d'acquisition de compétences et de soutenir l'offre de formation.

¹ 7 grands secteurs d'activité : produits informatiques, électroniques et optiques ; équipements électriques ; machines et équipements ; automobile ; autres matériels de transport ; métallurgie et produits métalliques ; autres industries manufacturières.

LE FRANÇAIS LANGUE D'INTEGRATION

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

Le pôle Lutte contre l'illettrisme au sein du Crefor se voit confier à partir de cette année une nouvelle expertise sur le dispositif FLI (français langue d'intégration). Ce dispositif s'inscrit comme une formalisation d'expériences pragmatiques afin d'optimiser la dimension intégration sociale et/ou économique des formations linguistiques destinées aux migrants.

Un acronyme nouveau est apparu depuis un an dans le paysage de la formation pourtant bien saturé en la matière. En effet, et pour ne rester que dans le champ linguistique, nous connaissons de longues dates les FLE, FLS, FLP, on s'habitue au FOS, du FOU et nous voilà devoir composer maintenant avec le FLI. Si sa signification semble à peu près claire à première vue, F.L.I. = Français Langue d'Intégration, son objet l'est moins. Car ce sigle est souvent associé à des expressions comme « référentiel », « agrément », « master », « nouvelle discipline », « demande de nationalité » ou « label » pour ne citer que les premières occurrences.

De quoi parle-t-on quand on évoque le F.L.I ?

Pour commencer, de ce qui a effectivement été énuméré plus haut à l'exception de « discipline ». En effet, le français langue d'intégration n'a pas pour finalité de devenir une discipline nouvelle, au plus une composante de celle ayant déjà fait autorité auprès de publics d'origine étrangère : le F.L.E. (français langue étrangère).

Précisons donc ces liens entre les éléments précités et le F.L.I.

Pour cela le décret du 11 octobre 2011 peut nous servir de point de départ.

Il a pour objet, à l'initiative de la D.A.I.C. (Direction de l'Accueil de l'Intégration et de la Citoyenneté) du Ministère de l'Intérieur ainsi que de la D.G.L.F.L.F. (Délégation Générale à la Langue Française et aux Langues de France) du Ministère de la Culture, la création d'un **label F.L.I.** à destination des organismes de formation devant assurer les formations linguistiques et les évaluations nécessaires pour les demandes de nationalité et de carte de résident.

Ce niveau correspond au A2 dans le C.E.C.R. (Cadre Européen Commun de Référence des Langues) pour les demandes de carte de résident et au B1 à l'oral pour une **demande de naturalisation**.

Ces évaluations existaient déjà mais étaient attestées directement par les services de la préfecture lors des procédures administratives. Le niveau attendu correspondait alors au A1, or il est considéré maintenant insuffisant au regard des pratiques européennes (B1 minimum). Ce niveau permet en effet de rejoindre le tronc commun des diplômes de fin de scolarité obligatoire (niveau V).

Il appartient donc maintenant aux professionnels de la formation, dont c'est le métier, d'attester du niveau de compétence linguistique atteint.

Un référentiel a été rédigé ensuite par un groupe d'expert pour rendre opérationnel le label et définir concrètement le concept de français langue d'intégration.

Il permet en effet de préciser l'objectif de cette nouvelle démarche, qui est de permettre l'autonomie « socio-langagière » des migrants dont la langue maternelle n'est pas le français. Le F.L.I. vise un usage quotidien du français et l'appropriation des outils d'une bonne intégration dans la société française.

Il indique les modalités de labélisation pour chaque site de formation, soit la didactique à appliquer, la formation nécessaire pour les formateurs, etc.

Sur ce dernier point, le formateur référent (coordonnateur) doit avoir suivi une formation de formateurs de 4 jours animée par un « expert F.L.I. » dont la liste est disponible sur le site de la D.A.I.C. Ces formations permettent d'assurer la transition en attendant que des « **masters F.L.I.** » ne soient délivrés en 2013.

Par ailleurs, et selon une procédure simplifiée, un **agrément** pour les associations qui pratiquent les ateliers socio-linguistiques (A.S.L.) sera nécessaire et délivré par les DRJSCS. La procédure n'a pas encore été totalement arrêtée.

Par contre, la toute récente circulaire du Ministère de l'Intérieur favorise l'accès à la naturalisation en supprimant le questionnaire à choix multiple relatif à la connaissance de l'histoire et de la culture ainsi que la disposition d'un C.D.I. obligatoire. Pour autant l'exigence de maîtriser un niveau de langue à l'oral de fin de troisième reste inchangé.

Apprendre la langue du pays d'accueil pour mieux s'intégrer

La langue est le résultat d'une culture, une histoire, un savoir vivre. En particulier pour la France elle s'inscrit aussi autour de principes républicains comme la laïcité, l'égalité « homme femme », la solidarité...

Apprendre une langue, c'est donc entrer dans un système complexe.

Le F.L.I., que l'on aurait pu tout autant appeler Français Langue d'Accueil, vise donc aussi bien l'appropriation de la langue au quotidien que son substrat.

C'est une démarche didactique basée sur la nécessité pour intégrer une compétence de connaître à quoi on s'intègre. Cette démarche porte autant sur le contexte que sur le public comme pour le F.O.U. (Français Objectif Universitaire) et le F.O.S. (Français Objectif Spécifique). Elle se situe dans la continuité de ce qui fut préconisé avec le C.A.I. (Contrat d'Accueil et d'Intégration), dispositif mis en place en 2006 et qui relève déjà du processus de l'intégration par la langue.

Certes, cette conception a fait et fait toujours débat. Et il n'est pas question d'entrer ici dans une démarche apologétique à ce sujet, mais force est de constater qu'elle est une approche courante dans beaucoup de pays.

En effet, **tous les pays de l'Europe**, à l'exception de l'Espagne et l'Irlande, ont mis en place à partir des années 2000 des politiques publiques d'accès à la naturalisation ou au séjour de longue durée corrélées à une certaine maîtrise de la langue.

L'exigence est plus forte dans les pays du nord (Danemark, Allemagne...) où le niveau B1 à l'écrit voire B2 est exigé. Pour les anciens pays de l'Est, par contre, elle ne s'exerce que pour la demande de naturalisation et non le séjour.

L'intégration étant un processus réciproque avec des efforts conjugués, une des contreparties de ces dispositions est l'augmentation de l'offre de formation et la généralisation de sa gratuité (sauf au Pays Bas et Grande Bretagne).

Pour résumer, on peut considérer le F.L.I. comme une formalisation d'expériences pragmatiques afin d'optimiser la dimension intégration sociale et/ou économique des formations linguistiques destinées aux migrants. En cela, il permet de clarifier les attentes des commanditaires, tout en légitimant des pratiques anciennes issues des réalités de terrain. « FLI or not FLI », tel n'est pas l'unique obsédante question, car la réalité est d'ouvrir et de faciliter l'accès à langue française pour qu'elle demeure vivante, attractive en s'enrichissant, comme ce fut toujours le cas, du brassage culturel lié à ses nouveaux locuteurs.



Crefor - Pôle régional des Savoirs
115 boulevard de l'Europe - 76100 Rouen
Métro : Direction Technopôle/Station Europe
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
☎ 02.35.76.77.82 - 📠 02.35.73.07.60

