



Edito

A l'issue de la Grande conférence sociale de juin 2013, le Premier ministre a confié au Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) la mission d'animer un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences réunissant des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, des Régions, des observatoires de branches, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective. Les Observatoires régionaux emploi formation (Oref) font partie à l'échelon régional de ces organismes et auront à ce titre un rôle clef dans le futur réseau.

Observer les développements en cours et, sur cette base, anticiper les emplois, les métiers, les compétences et les qualifications de demain est nécessaire pour permettre aux individus et aux entreprises de mieux maîtriser leurs choix pour le futur. Cela peut contribuer à éclairer les décisions des acteurs publics et économiques en matière d'emploi, d'orientation, de formation et de développement économique. A cette fin, il est indispensable de renforcer la capacité collective d'observation et de prospective des emplois et des compétences, en considérant notamment l'interdépendance au niveau des métiers.

Dans le cadre de la préfiguration de ce réseau, une première réunion du groupe projet « Réseau Emplois Compétences » se tiendra le 2 juin dont l'objectif est de construire le cahier des charges du réseau, de fixer son programme de travail, et de préparer les prochaines étapes de sa mise en œuvre. Le président du réseau des Carif-Oref sera présent à cette réunion accompagné du Crefor et de l'Oref de Provence Alpes Côte d'Azur.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

☞ pages 1 - 3

- ✓ Sécuriser les parcours : la démarche portefeuille de compétences

☞ page 4

- ✓ Métiers et Formations : le secteur Transport - Logistique Haute-Normandie a son blog

☞ pages 5 - 6

- ✓ Lisemar, un seul objectif : l'emploi

☞ pages 6 - 7

- ✓ La qualité de l'information sur l'offre de formation au coeur des préoccupations des partenaires du Crefor

☞ page 8

- ✓ Analyser les situations de travail pour développer les compétences

SECURISER LES PARCOURS : LA DÉMARCHE PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES

Le groupe de réflexion régional

Présents depuis les années 1980 dans le paysage haut-normand, la démarche et les outils « portefeuille de compétences » ont été revisités par un groupe de professionnelles de l'orientation et de la formation issues de plusieurs institutions¹, qui se sont interrogées sur : « En quoi et comment le portefeuille de compétences pourrait-il contribuer à sécuriser les parcours professionnels ? ».

Tant sur le plan international, national que régional, des institutions et des acteurs ont développé des démarches et des outils « portefeuille de compétences » pour permettre aux personnes de retracer, conserver et analyser leurs expériences et leurs acquis.

Dans un contexte politico-socio-économique en constante évolution, tous les acteurs s'accordent sur l'importance des expériences et la nécessité d'en conserver la trace. Par ailleurs, **les évolutions introduites par la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 renforcent la nécessité de poursuivre et d'étendre les initiatives de valorisation des parcours au plus grand nombre.**

Le travail réalisé par le groupe a permis :

- ✓ l'exploration des démarches et outils « portefeuilles de compétences »
- ✓ la formalisation de constats et de perspectives à partir de l'analyse de ces outils et des débats au sein du groupe de travail.

Le portefeuille de compétences, c'est quoi ?

Le portefeuille de compétences est à la fois une démarche et un outil d'orientation professionnelle tout au long de la vie. Aujourd'hui, souvent numérique², il prend des formes variées mais poursuit des finalités similaires. Il est proposé sur initiatives publique ou privée et témoigne d'une volonté partagée de doter l'individu d'une démarche et d'un outil qui l'aide dans son cheminement professionnel.

Construit par la personne, quelquefois accompagnée par des professionnels, il permet à celui qui s'y engage d'explicitier ses expériences, de mieux connaître ses acquis formels et informels en vue de les faire reconnaître par autrui. Il favorise la capitalisation des expériences et des preuves de ses acquis et peut soutenir le développement de projets tout au long de la vie. S'appuyant sur le projet et le besoin de la personne, il pourra évoluer dans le temps selon les circonstances de sa vie professionnelle et personnelle. Le portefeuille de compétences est modulable de façon à pouvoir être présenté sous des formes différentes ou partiellement à autrui.

¹ Cité des Métiers, Centre de ressources emploi formation (Crefor), Formanat, Institut du développement social, Pôle emploi, Région Haute-Normandie, Université de Rouen

² Trois exemples de portefeuille

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-passeport-orientation-formation>

<http://www.pec-univ.fr/>

<http://www.passeportformation.poitou-charentes.org/>



Brèves

Le dispositif de professionnalisation Juin 2014

➤ Actions de formation

➤ Accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités dans les parcours

Deux jours pour comprendre les enjeux des transitions professionnelles dans le contexte socio-économiques actuel et deux jours pour s'approprier des outils et méthodologies pour accompagner
Intervenants : André Chauvet et Agnès Heidet
3, 4 juin et 1er, 2 juillet au Pôle régional des savoirs.

Coût d'inscription : 400 €

➤ Les outils Web 2.0 en formation d'adultes. Allier « Technologie & pédagogie »

4 journées pour développer sa culture numérique, prendre en main des outils du Web 2.0 et être en capacité de créer des supports pédagogiques intégrant l'utilisation d'outils ou services Web 2.0
5, 6 juin et 10 juillet en présentiel – 27 juin à distance

Coût d'inscription : 400 €

L'intervenant de cette formation, Jean Vanderspelden, a animé deux conférences à l'Arifor de Champagne-Ardenne, le 28 mars dernier, sur des thématiques autour du numérique et de la formation. Vous pouvez les écouter en cliquant sur les liens qui suivent :

- « [Les impacts du développement d'internet dans notre société](#) »

- « [La diversité des modalités de formation pour adultes](#) »

➤ Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner ?

Trois journées pour clarifier les paramètres à prendre en compte dans la pratique de l'entretien : comment aborder les choix d'orientation avec les personnes, sur quelle technique s'appuyer, **quelle posture professionnelle adopter ?**

Intervenante : Agnès Heidet
17, 18, 19 juin

Coût d'inscription : 300 €

➤ Portefeuille de compétences : accompagner la démarche et mieux comprendre l'outil

Trois journées pour bien percevoir la démarche portefeuille de compétences, afin de pouvoir informer, conseiller et accompagner les personnes dans l'élaboration de leur portefeuille de compétences

Intervenants : Bernard Langelier et Nathalie Préterre Deshayes
24, 25, 26 juin

Coût d'inscription : 300 €

Obtenir des précisions sur le dispositif et s'inscrire :

www.crefor-hn.fr/Professionaliser/Programme2014

Contact :

✓ anne-marie.allard@crefor-hn.fr
02.35.73.99.02

En effet, en fonction de son objectif et du destinataire, le porteur de portefeuille de compétences sélectionne les éléments qui lui paraissent pertinents.

Historique

Le portefeuille de compétences a été développé en France dans le cadre de la politique de reconnaissance et de validation des acquis dans les années 1980. La délégation générale à la formation professionnelle a importé du Québec cette démarche et cet outil inspirés du portfolio nord-américain.

Le portefeuille de compétences a été expérimenté dans différents dispositifs et lieux et en particulier au sein des CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences). Il est constitué par la personne en vue d'une reconnaissance personnelle, professionnelle et/ou institutionnelle des acquis. Résultat d'une démarche personnelle, il demeure la propriété de son auteur qui reste maître de son utilisation et de son actualisation.

Depuis 30 ans, il s'est imposé comme une démarche qui facilite la reconnaissance des acquis de l'expérience et accompagne les transitions professionnelles et de formation. Régions, entreprises, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organismes de formation, universités ont développé leurs propres supports et démarches qui ont pris des formes et des noms diversifiés tout en poursuivant la même finalité : faciliter l'insertion et les transitions professionnelles.

Portefeuille d'expériences et de compétences, passeport formation, e-portfolio, livret individuel de formation ; les noms sont encore aujourd'hui variés et si le numérique a modifié l'outil, ses fondements restent identiques.

Cette démarche particulièrement formative pour la personne est à la fois simple et complexe... Et si l'outil n'est pas une fin en soi, il est néanmoins utile pour se mettre au travail. La plupart des initiatives insistent cependant sur le fait que l'outil est un support technique au service d'une **démarche pédagogique** qui lui permet de se déployer et de prendre sa véritable dimension.

L'approche est « éducative » : elle encourage la prise de conscience de ses compétences, le décryptage de son environnement et la mise en cohérence des parcours parfois erratiques. L'investissement personnel est important (remémoration, recueil de preuves, introspection, exposition à autrui...) et demande un travail d'actualisation régulier.

Cette démarche doit faire l'objet d'un apprentissage ; elle n'est pas « naturelle », le réflexe étant plutôt de faire confiance à sa mémoire, ce qui explique qu'elle doit être accompagnée, soutenue, relayée par des professionnels. Ceux qui accompagnent sont des praticiens bien souvent formés au portefeuille de compétences et à différentes approches dont celles du courant « histoire de vie », de l'analyse de l'activité, de la clinique du travail par exemple et qui pratiquent

dans le champ de l'accompagnement et du conseil professionnel, de la formation, du bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expérience...

Le portefeuille de compétences, un outil ponctuel ou en continu ?

On ne fait pas son portefeuille de compétences une bonne fois pour toutes ! Au contraire, il s'inscrit dans la durée, au service des démarches d'orientation et d'éducation tout au long de la vie. Plus la démarche est initiée tôt, plus il est aisé de le tenir à jour et plus son intégration dans le déroulement des parcours d'apprentissage et d'expériences professionnelles est facilitée.

Le rôle de l'accompagnateur est fondamental pour initier la démarche aux côtés de la personne et en faciliter son évolution et son usage.

Outil personnel à usage social : un outil partagé ?

Selon les textes réglementaires, le portefeuille de compétences est la propriété exclusive de la personne qui le renseigne. Cette dernière en est responsable, tant dans la forme (mise à jour régulière) que dans le contenu (exhaustivité, fiabilité, sincérité).



L'outil prend tout son sens dans l'usage que pourra en faire **la personne** : un usage bien sûr personnel (outil de mémoire, de projet...) et des usages sociaux (recherche d'emploi, évolution de carrière, VAE...).

A l'heure de la mise en œuvre de l'orientation tout au long de la vie et des travaux sur le Service Public de l'Orientation, la prise en compte de « là où en est la personne » dans son questionnement et ses recherches, la volonté de ne pas refaire ou redire ce qui a déjà été fait ou exprimé est essentielle. Le portefeuille de compétences, dans cette perspective d'usage social, peut alors favoriser une meilleure articulation des services auxquels s'adressent la personne.

De même, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les réflexions sur le Conseil en Évolution Professionnelle engendrent un besoin pour les entreprises d'une lisibilité sur les compétences ou pour les moins des salariés en capacité à dialoguer en terme de compétences.

Brèves

➤ Hors Série « Point d'act »

- En lien avec le premier Vendredi du Crefor qui se tiendra le 6 juin prochain sur le thème de la réforme de la formation professionnelle, un numéro hors série de Point d'act sera consacré au cadre général de la Loi. Diffusion début juin.
- Un autre numéro aura pour thème la question de la gouvernance, il est programmé pour fin septembre.

➤ Dossier « Eclairage »

Le dossier de fin juin abordera la question du repérage des publics illettrés ou en situation d'illettrisme. Il déclinera notamment la diversité des outils existants en présentant pour chacun leurs spécificités.

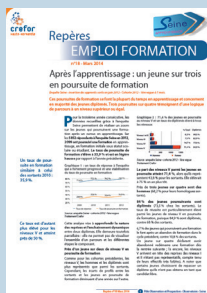
➤ Collection « Repères »

Un nouveau numéro de la collection « Repères » sur l'insertion des apprentis est en ligne sur le site du Crefor, « **Après l'apprentissage : un jeune sur trois en poursuite de formation** ».

Ce zoom spécifique de l'enquête Seine tente d'éclairer la succession de contrats d'apprentissage ou le passage en formation initiale.

35,9 % des apprentis sortis des CFA de Haute-Normandie en juin 2012 ont poursuivi leur formation, soit autant que les jeunes sortis en 2010. Cela concerne un jeune de niveau V sur deux.

Neuf reprises sur dix se font sous forme de contrat d'apprentissage et aux trois quarts dans un Groupe Formation Emploi similaire à celui du premier contrat d'apprentissage et à un niveau supérieur ou égal.



La démarche portefeuille de compétences peut accompagner cette dynamique.

Les entreprises peuvent l'utiliser dans leurs politiques ressources humaines, **les organismes de formation** dans l'individualisation de la formation, **les conseillers ou les référents** dans les processus de construction de projets professionnels et/ou d'accompagnement des parcours d'insertion sociale et professionnelle. Enfin, pour les acteurs impliqués dans le **Service public régional de l'orientation** (loi du 5 mars 2014), le portefeuille de compétences présente l'intérêt d'un outil partagé entre différents réseaux.

Favoriser cette approche « multi usages » indépendamment du moment où le portefeuille de compétences aura été initialisé est donc très pertinent.

Une démarche fédératrice : avec qui et comment ?

Indéniablement, le portefeuille de compétences peut donc contribuer à la sécurisation des parcours. Il peut également participer, en ces temps incertains et mouvementés, à fédérer les acteurs. Car si l'outil a évolué et l'environnement aussi, il nous semble que la démarche reste actuelle.



Pour vivre en Haute-Normandie, le portefeuille de compétences doit articuler plusieurs niveaux d'acteurs : les publics bénéficiaires en premier lieu, les professionnels amenés à accompagner ces publics et les acteurs institutionnels et socio-économiques.

Ainsi, pour développer l'opérationnalité de la démarche, il est nécessaire :

- ✓ d'informer largement l'ensemble des acteurs sur la démarche/outil,
- ✓ de l'intégrer dans différents dispositifs (formation, orientation...) déployés sur le territoire régional,
- ✓ de professionnaliser les acteurs.

La plus-value d'une démarche portefeuille de compétences tient au fait qu'elle constitue un outil de travail commun qui au-delà des questions de coordination/articulation, d'harmonisation des usages peut concerner chacun dans sa vie professionnelle, personnelle et bénévole, et donc nous amener à être tour à tour producteur, accompagnateur ou utilisateur. Cet usage périphérique est aussi un levier pour engager une dynamique régionale.

Se former à la démarche « Portefeuille de compétences »

Le Crefor organise, dans le cadre de son programme de professionnalisation, une formation intitulée « *Portefeuille de compétences : accompagner la démarche et mieux comprendre l'outil* ».

L'action se déroulera au Pôle régional des savoirs, les 24, 25 et 26 juin.

Quatre objectifs essentiels poursuivis :

- 1 Bien percevoir la démarche dans son contexte, ses objectifs et ses conditions d'accompagnement
- 2 Comprendre le lien entre Portefeuille de compétences et dispositifs mis en place dans une perspective de sécurisation des parcours
- 3 Pouvoir informer, conseiller et accompagner la démarche
- 4 Se mettre en position d'accompagnateur : posture, éthique.

En savoir plus :

<http://offredeformation.crefor-hn.fr/formations/a4-5-portefeuille-de-compences-accompagner-la-demarche-et-mieux-comprendre-l-outil>



**En savoir plus,
contacter le groupe de travail :
anne-marie.allard@crefor-hn.fr /
02.35.73.99.02**



Brèves

Les « Vendredis du Crefor »...

Dans le cadre de sa mission d'Information, le Crefor vous convie à quatre vendredis après-midi pour vous aider à dégager les apports de la nouvelle loi sur la formation professionnelle et pour mettre en relief les principaux aspects.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, à l'instar des précédentes de 2004 et 2009, fait suite à la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI). Elle crée de nouveaux droits pour les salariés et apporte des modifications conséquentes à l'environnement de la formation.

Un **premier Vendredi** est consacré le

6 juin au **cadre général de la réforme, ses perspectives et ses enjeux**, notamment sur le champ de la sécurisation des parcours professionnels, les dispositifs de professionnalisation, les missions des Opcva, le dialogue social dans l'entreprise,...

Vous pouvez vous **inscrire dès à présent**, pour le 6 juin sur :

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

mais aussi aux autres dates proposées si le sujet traité vous intéresse :

➤ **Vendredi 3 octobre**

Le conseil en évolution professionnelle - Les enjeux

➤ **Vendredi 17 octobre**

Le compte personnel de formation - Modalités et applications

➤ **Vendredi 7 novembre**

La gouvernance



Les « Ateliers pédagogiques »...

➤ **Présentation de la Fée des Mots**
Mardi 20 mai 2014 - 14 h à 17 h au Crefor

Pour en savoir plus :

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/FEE-DES-MOTS-20-05-2014-INSCRIPTION.PDF>

www.crefor-hn.fr

METIERS ET FORMATIONS : LE SECTEUR TRANSPORT – LOGISTIQUE HAUTE-NORMANDIE A SON BLOG

Jean-Michel Monnois
AFT.IFTIM - Délégué régional

Avec 1 267 établissements pour près de 25 000 salariés, la branche conventionnelle Transport-Logistique représente 3,4 % de la population active concurrentielle en Haute-Normandie.

Un secteur de poids dont les besoins en emploi et en formation sont nombreux. La Délégation Régionale de l'AFT, qui a pour mission le développement de la formation professionnelle dans le transport et la logistique, vient d'ouvrir un blog régional dédié au secteur.

L'ambition de ce blog est d'offrir un espace de convergence des informations à une large cible d'internautes qu'ils soient des **professionnels, des partenaires publics et des institutionnels**. Plus largement, il s'adresse à l'ensemble des Haut-Normands, le « **grand public** ».

L'objectif est de pouvoir les associer et échanger avec eux sur les actions menées au **quotidien** en matière d'emploi et de formation par le secteur du Transport – Logistique, leur apporter des réponses.

Sur le blog, plusieurs rubriques ont été développées qui font le point sur l'actualité des actions engagées :

- ✓ **Partenariat** : le suivi des accords mis en œuvre avec les partenaires publics et institutionnels, Pôle emploi, la Direccte, en faveur de l'emploi et des formations.
- ✓ **CRFP TL** : le programme d'actions du Comité Régional de Formation Professionnelle du Transport et de la Logistique. Ce comité définit la politique régionale de la formation professionnelle de la branche.
- ✓ **OPTL** : l'analyse et les travaux statistiques sur l'évolution de l'emploi et de la formation de la Commission paritaire régionale de l'Observatoire Prospectif Transport Logistique.
- ✓ **Information / Orientation** : le calendrier des actions en faveur de la promotion des filières de formation et des métiers.

✓ **Actions innovantes** : toutes les actions novatrices engagées en région Haute-Normandie.

✓ **Etudes et publications** : la mise en ligne de toutes les publications et études réalisées par l'AFT ou ses partenaires.



Un **agenda** propose aux intéressés de prendre connaissance des réunions et rencontres prévues régionalement. Un **espace membre** confidentiel permet d'accéder à de nombreux documents et informations liés aux projets et partenariats développés.

Au cœur des problématiques emploi/formation de la branche, ce blog permet donc aux entreprises et aux partenaires institutionnels d'**avoir une information et une vision partagée** sur la situation et les besoins du secteur Transport - Logistique.

Pour accéder au blog :

<http://bloghaute-normandie.aft-iftim.com>



Le rôle des Délégations Régionales AFT :



AFT-IFTIM
La formation transport logistique

- ✓ développer la formation professionnelle,
- ✓ promouvoir les métiers,
- ✓ assurer l'interface entre les pouvoirs publics d'une part, les entreprises et les organisations professionnelles d'autre part, pour tous les sujets en lien avec la formation professionnelle et l'emploi dans les transports et de la logistique.

Délégation Régionale Haute Normandie :

Jean-Michel Monnois, délégué régional
Virginie Duguy, assistante de délégation
Tél : 02 35 66 17 12

jmonnois@aft-iftim.com
virginieduguy@aft-iftim.com



Mise en place fin 2013, la plateforme LISEMAR (Littoral SEine-MARitime) est une des 13 grandes plateformes de mutations économiques intégrées dans le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Son objectif unique est l'emploi et principalement l'emploi des jeunes. Ses quatre axes de travail, présentés ici, doivent permettre sa réussite

D'ici 2016, des mutations économiques vont impacter largement toute « la façade maritime de la Seine-Maritime » au travers de 4 secteurs d'activité principaux :

- ✓ l'éolien en mer (fabrication, chantier en mer, maintenance) ;
- ✓ les grands travaux nucléaires de Paluel et de Penly (révision décennale et mise aux normes post-Fukushima) ;
- ✓ l'adaptation du tourisme côtier à ces mutations ;
- ✓ l'agriculture et la transformation du lin « technique » pour la chimie verte.

Les mutations économiques soulèvent souvent de l'espoir pour celles et ceux qui n'ont pas d'emploi, mais elles sont source d'inquiétude, voire d'insécurité, pour celles et ceux qui en ont un.

Initiée dans le cadre du **Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi**, cette plateforme haut-normande est mise en place par l'Etat pour aider les TPE/PME du littoral de la Seine-Maritime, du Havre au Tréport, à renforcer leur compétitivité et pour permettre aux salariés de s'adapter pour éviter le chômage.

Pilotée par les services de la Direccte, cette plateforme travaille en relation étroite avec le Conseil régional, Pôle emploi, les CCI de Dieppe et Fécamp, la Maison de l'emploi de Dieppe, les Missions locales, les Opca, toutes les entreprises des filières industrielles, des grappes d'entreprises, des services, du commerce, de l'artisanat...

Son but est de rendre de l'employabilité aux plus éloignés de l'emploi et de la qualification reconnue à ceux qui sont dans l'emploi, pour leur permettre, à tous, de saisir les opportunités offertes par ces quatre grandes mutations économiques. Il faut aider les entreprises à anticiper ces changements et les salariés dont l'emploi est fragilisé à préparer leur évolution professionnelle. L'emploi des jeunes est le premier acte fondateur de cette plateforme territoriale.

Toutes les mesures à disposition pour faciliter l'entrée des jeunes – et des moins jeunes – dans le monde du travail seront déployées : emplois d'avenir, contrats de génération, validation des acquis de l'expérience (VAE), compétences-clés, préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle et collective...

Les projets personnalisés d'accès à l'emploi, les aides à la formation, les aides au reclassement, les aides à la création ou à la reprise d'entreprise seront déployées avec les partenaires concernés.

Les organisations syndicales sont associées à cette plateforme territoriale, notamment comme relais d'informations auprès des salariés.

Cette plateforme est élaborée pour une durée de trois ans. L'Europe (FSE), l'Etat (DGEFP) et l'ensemble des partenaires sur leurs fonds propres d'intervention participent à son financement.

Cette action étant axée sur l'intérêt général, seule une mobilisation de tous, y compris des entreprises et des salariés concernés, permettra de donner du sens et de l'efficacité à cette démarche d'envergure.

Quatre axes transversaux pour faciliter l'emploi

Le plan d'action 2014 de la plateforme d'appui aux mutations économiques LISEMAR reprend des axes transversaux qui ont tous pour but de **faciliter l'accès ou le retour à l'emploi, notamment des jeunes**.

Les 4 axes retenus ci-dessous viennent, pour partie, en contrepartie de l'effort demandé aux entreprises par l'Etat dans le cadre du **Pacte de Responsabilité**.

Ce sont :

- ✓ la formation des intérimaires de bas niveau de qualification ;
- ✓ l'hébergement des jeunes travailleurs ;
- ✓ le développement de la VAE collective en entreprise ;
- ✓ le contrat de travail multi-employeurs.

La formation des intérimaires de bas niveau de qualification

Les grands chantiers des carénages nucléaires et de l'éolien en mer vont prochainement faire appel à un nombre important d'intérimaires. Le passage par l'intérim est de plus en plus souvent un tremplin vers l'emploi durable notamment pour les bas niveaux de qualification.

La région Haute-Normandie est parmi les trois premières régions qui emploient proportionnellement le plus d'intérimaires (entre 23 et 30 % de l'emploi durable).

Un plan de formation est à mettre en place avec les agences de travail temporaire du littoral pour former 1 000 intérimaires de bas niveau de qualification. La VAE sera également utilisée dans une action commune avec Pôle emploi pour reconnaître les qualifications de premier niveau.

L'hébergement des jeunes travailleurs

La difficulté principale des jeunes, qui viennent de décrocher un emploi loin de chez eux, est de trouver un hébergement à proximité de ce nouveau travail, au moins durant quelques mois pour démarrer. Sans solution pratique, il renonce à cet emploi et il renonce plus généralement à la mobilité.

Nombreux sont les organismes ou les structures qui se sont penchés sur cette difficulté à laquelle ils ont répondu très partiellement en fonction de leur spécificité.

Un réseau d'« hébergement de jeunes travailleurs » est à mettre en place sur la bande littorale. En fonction des possibilités existantes et des manques relevés, des solutions nouvelles devront être initiées pour faire face aux besoins.



Le développement de la VAE collective en entreprise

Dans la turbulence des mutations économiques, la VAE doit apparaître comme un « vaccin contre le chômage ». Cette action doit impacter prioritairement les bas niveaux de qualification et se concentrer sur les titres décernés par le ministère du Travail (examen « en situation professionnelle »). On peut envisager de travailler sur deux niveaux successifs : la VAE de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) valable dans une seule branche professionnelle et la VAE de qualification, plus universelle.

En utilisant les compétences de l'Observatoire du Crefor sur la VAE, l'action consiste à :

- ✓ fluidifier les « tuyaux » de la VAE entre les « Point Relais Conseil », les accompagnateurs et les certificateurs ;
- ✓ augmenter fortement la communication dans les entreprises et auprès des demandeurs d'emploi sur les avantages de la VAE (campagne de communication, numéro vert...);
- ✓ mieux préparer les candidats à l'examen et au passage devant jury.

Le contrat de travail multi-employeur

C'est pour lutter contre la précarité du travail saisonnier et faciliter l'ancrage des jeunes dans notre région que nous devons mettre en place un contrat de travail multi-employeurs qui permette d'avoir du travail (y compris en CDI) sur toute l'année (et répétitif d'année en année), mais avec deux ou trois employeurs si possible sur une zone géographique rapprochée (pour faciliter l'hébergement).

Ce serait une sorte de mixte entre le contrat de travail à temps partagé, le CDI intérimaire et le contrat de travail saisonnier.

L'action se concentre sur les priorités suivantes :

- ✓ lister les contrats de travail qui se rapprochent de cette définition ;
- ✓ travailler avec les spécialistes du droit du travail (administrations et conseils) ;
- ✓ partager l'idée avec les partenaires sociaux (patrons et salariés).

Pour résumer, **un seul objectif** à atteindre pour cette plate forme Lisemar : **l'emploi**.

La plateforme Lisemar n'a qu'un seul indicateur de suivi : le taux de chômage de cette bande littorale de 4 000 km².

Il était de 11,1 % début janvier 2014 ; il devra descendre à moins de 8% fin 2016 pour déclarer cette opération réussie.



LA QUALITE DE L'INFORMATION SUR L'OFFRE DE FORMATION AU COEUR DES PREOCCUPATIONS DES PARTENAIRES DU CREFOR

Céline Mothelay
Crefor - Chargée d'études documentaires

L'année 2014 s'est ouverte sur la mise en place d'une Cellule qualité tripartite réunissant Pôle emploi, le Conseil régional et le Crefor sur la question de l'information sur l'offre de formation en Haute-Normandie. Elle découle d'une volonté partagée d'offrir une information exhaustive et contrôlée sur les formations financées sur fonds publics, afin de répondre aux besoins essentiels des prescripteurs et conseillers par une diffusion efficace. Cette démarche fait écho à celle menée sur un plan national au sein du Réseau des Carif-Oref (RCO).

Une cellule qualité régionale

Les enjeux de la mise à disposition de **l'information sur la formation professionnelle continue** sont essentiels pour aller au bout du processus d'analyse et d'opérationnalité de la réflexion sur la relation emploi – formation en Haute-Normandie. Les besoins repérés à travers les instances de réflexion, que sont entre autres les travaux d'élaboration du CPRDF, les contrats d'objectif, traduits en offres de formation, doivent parvenir jusqu'aux individus susceptibles d'être intéressés par l'acquisition de ces compétences, pour répondre aux attentes de l'économie locale en terme d'emplois à pourvoir. **C'est un atout capital pour les personnes, pour l'emploi et pour l'économie de notre région.**

Le Crefor est chargé, par l'Etat et la Région qui le financent, et les partenaires sociaux, de cette mission qui consiste à maintenir un système d'information dont le but final est de mettre à disposition toute l'information sur l'offre de formation continue disponible en Haute-Normandie.

Ce qui met en jeu un grand nombre d'acteurs :

- ✓ les dispensateurs de formation,
- ✓ les principaux financeurs publics de formation,

- ✓ les acteurs de l'information, du conseil et de l'orientation,
- ✓ et les individus bénéficiaires.

L'objet de la cellule qualité dans un premier temps est d'améliorer les échanges d'information entre les fournisseurs de données et le Crefor. Ainsi toutes les formations votées dans le cadre des financements publics sont portées à la connaissance des conseillers de Pôle emploi, des Missions locales, ou tout autre conseiller des structures d'accueil, d'information et d'orientation.

La qualité de l'information sur l'offre de formation dépend d'une multitude d'acteurs ! D'où la complexité de la démarche qui ne relèvera ce défi qu'à travers une compréhension partagée autour d'un but commun. Au final, c'est un partenariat gagnant – gagnant dans lequel tous les indicateurs de satisfaction sont au vert :

- ✓ l'individu accède à la formation qui lui est nécessaire,
- ✓ l'organisme de formation remplit sa session de formation,
- ✓ le financeur parvient à utiliser les fonds de la formation comme il l'a décidé,
- ✓ l'employeur trouve parmi les individus les compétences qui lui faisaient défaut sur son territoire etc.

C'est pourquoi il serait souhaitable que d'autres acteurs, fournisseurs d'information et utilisateurs, puissent venir partager au sein de cette cellule qualité.

Une volonté de qualité également portée sur le plan national

Les objectifs régionaux font écho sur le plan national, et les bons résultats obtenus en région se répercutent sur le national. Nos impératifs deviennent alors plus prégnants car nous sommes attendus sur un certain niveau de qualité au-delà de notre territoire. Les informations de notre région alimentent des outils nationaux, notamment *Offre info*¹, repérée par les décideurs nationaux comme la base de référence sur laquelle s'appuyer pour leurs travaux et leurs réflexions. (cf schéma « Qualité des informations dans la base « Offre » du Crefor : quels acteurs ? Quelle finalité ? »).



En effet, les Carif-Oref sont désormais identifiés auprès de la DGEFP et du Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social comme acteurs principaux dans ce domaine. Nous sommes parvenus à faire la preuve de notre expertise en la matière, bâtie sur plus de 30 années d'expérience. C'est notamment lors des travaux d'alimentation

par un flux unique du système d'information *Aude Formation* de Pôle emploi que les Carif-Oref ont pu montrer la force de leur réseau et la qualité de leurs équipes.

Fort de cette expérience collective positive du Réseau des Carif-Oref (RCO)², nous nous devons de poursuivre dans cette volonté de qualification et d'homogénéisation, axant cette fois nos efforts sur la partie « Répertoire des organismes de formation » et sur la partie « Interfaces de Recherche ». Pour cela, deux groupes de travail se sont mis en place au sein du RCO.

Dans le cadre du groupe « Répertoire des offreurs de formation », la réflexion a permis d'envisager un travail en trois temps :

- ❶ Réaliser un état des lieux du Répertoire des « offreurs de formation » région par région
- ❷ Analyser cet état des lieux afin de repérer et d'expliquer le différentiel constaté avec les bases des services de contrôle des Direccte
- ❸ Expliquer les motivations qualitatives de certains choix et repérer les éléments correcteurs éventuels à envisager.

Des indicateurs jugés pertinents ont d'ores et déjà été identifiés et testés afin d'effectuer la première étape de cet ambitieux travail. Une consolidation nationale suivra, pour continuer sur cette dynamique destinée à améliorer la qualité et l'exhaustivité des données.

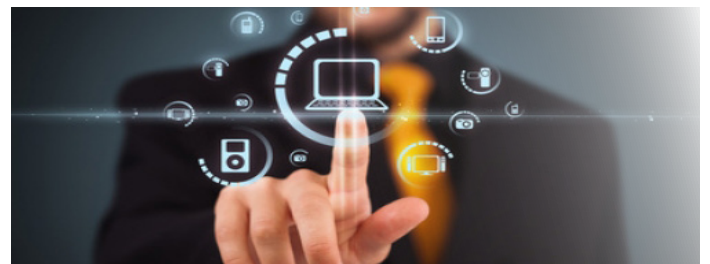
Avoir les bonnes données c'est bien, les rendre accessibles au plus grand nombre c'est mieux. C'est pourquoi le second groupe de travail « Interfaces de recherche » s'est donné comme objectif d'améliorer l'accès à ces données en améliorant les outils de recherche et d'affichage d'*Offre info*. Des interfaces plus intuitives, une approche destinée à satisfaire tout individu quel que soit sa connaissance des logiques expertes des acteurs de la formation professionnelle, un affichage des réponses plus complètes sont des aspects essentiels pour l'accès à l'information.

Tous ces chantiers, tant au plan régional que national, convergent vers un objectif unique : l'amélioration de la qualité des informations mises à disposition, dans l'intérêt des individus, pour qu'ils puissent devenir réellement les acteurs de leur formation tout au long de la vie.

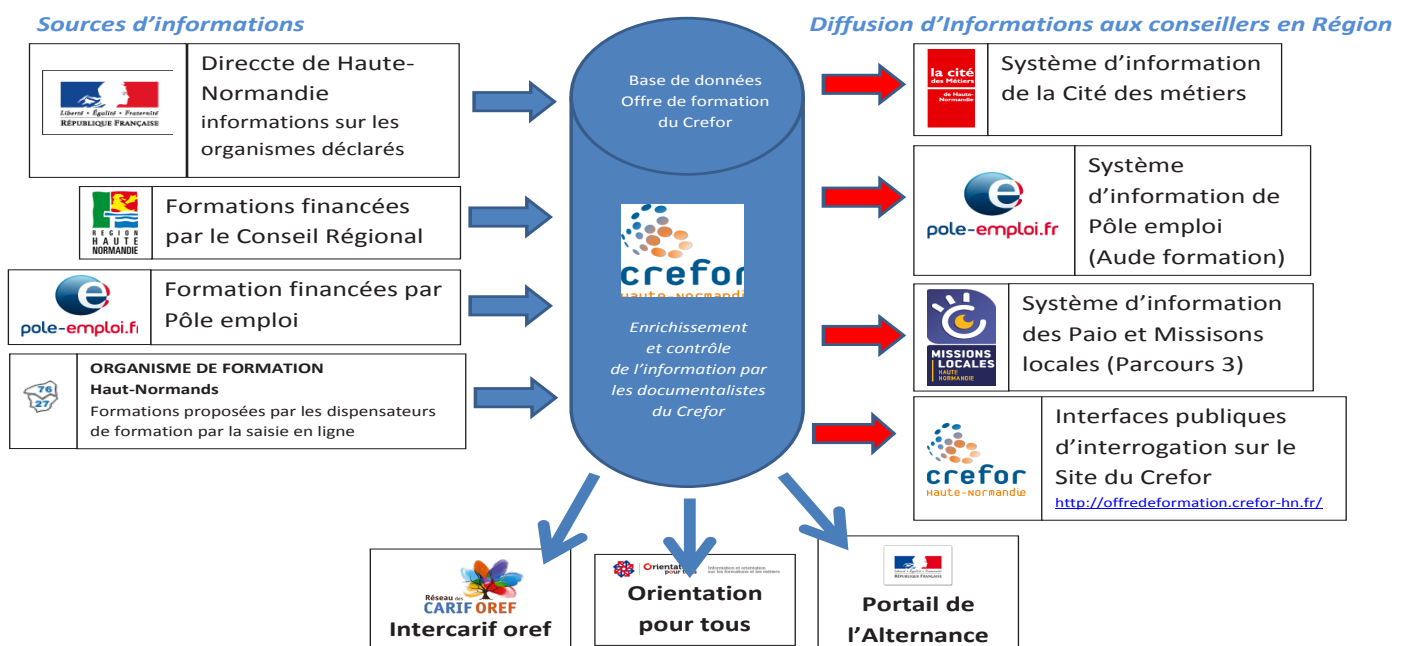
¹ *Offre info* est la base nationale des Carif-Oref, le Crefor étant le Carif (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation) de Haute-Normandie.

Pour en savoir plus : <http://www.intercariforef.org/formations/recherche-organismes.html>

² Réseau des Carif-Oref (RCO) : <http://www.intercariforef.org/reseau/>



Qualité des informations dans la base « Offre » du Crefor : quels acteurs ? Quelle finalité ?



Analyser les situations de travail pour développer les compétences

Après avoir construit avec le CNFPT une opération sur la Ville du Havre pour ses agents, le Crefor – son pôle Lutte contre l'illettrisme – a été sollicité pour participer à la mise en œuvre du projet de la Ville du Havre.

La Ville du Havre vient de lancer un dispositif de développement des compétences clés en milieu professionnel : lecture, écriture, calcul. 10 agents d'horizons divers ont pu intégrer le 18 février dernier un programme d'une durée d'un an basé sur une approche personnalisée.

Pour mener à bien son projet et garantir son succès, la Ville du Havre s'est d'abord fait accompagner par le Crefor, en la personne de Jean-Philippe Mercier, afin de mieux comprendre le mécanisme de l'illettrisme et les outils permettant aux adultes en situation professionnelle de réactiver leurs savoirs. Ensuite, une sensibilisation et une implication forte des encadrants a permis de recenser les agents volontaires souhaitant développer leurs compétences en lecture, en écriture ou en calcul.

Grâce à ce travail partenarial et suite à des tests de positionnement qui ont permis de fixer des objectifs individualisés, 10 agents ont intégré une formation à la carte s'appuyant sur l'expertise de

l'association Récife et sa « clé du savoir ». Durant cette période, les encadrants sont là pour encourager, évaluer et accompagner les progrès des agents au quotidien afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

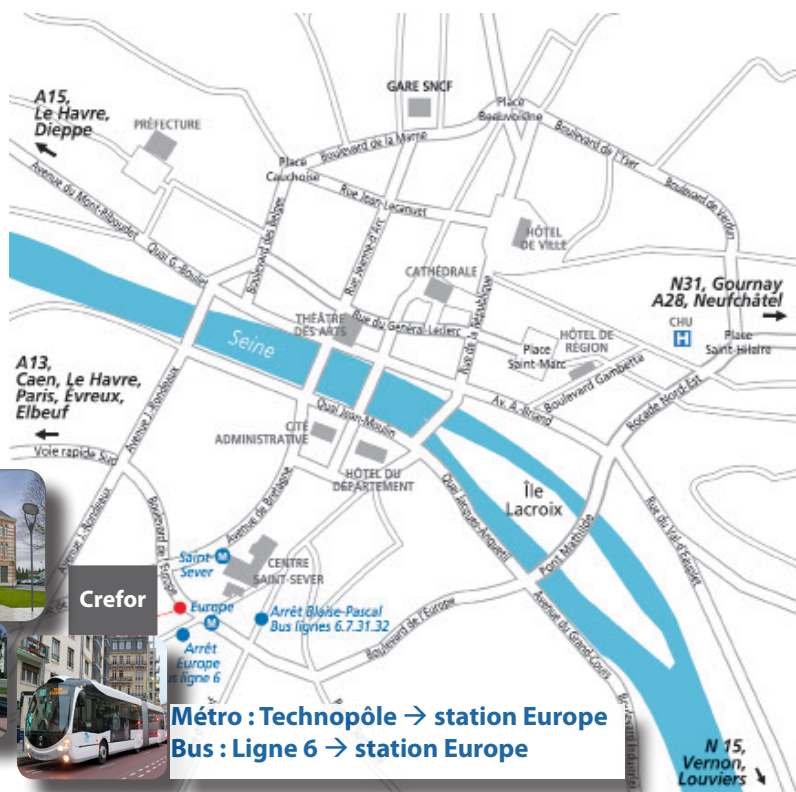
Rappelons que depuis de nombreuses années, la Ville du Havre fait le choix de s'inscrire dans de telles démarches d'accompagnement et de développement des compétences des agents afin de favoriser l'autonomie, la prise de responsabilité et ainsi permettre les évolutions professionnelles.

Stéphanie Biedermann
 Chef de projet formation
 Développement des compétences
 et Moyens Généraux - Ville du Havre



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
 ☎ 02.35.73.77.82 - 📠 02.35.73.07.60

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



www.crefor-hn.fr