

## Edito

Le système actuel de la formation professionnelle en France est trop souvent caricaturé. Il est certainement injuste de parler de "gaspiillage" comme on l'entend trop souvent, mais le réaménagement de la "tuyauterie financière" ne résoudra pas tout.

Le système est et sera forcément complexe puisque les enjeux et les acteurs sont multiples. En cette période de négociation, on peut encore souhaiter une réforme porteuse de sens, d'initiatives, et de créativité, en particulier sur le thème des obligations de l'employeur, des moyens à donner à chacun d'agir sur son parcours professionnel, des moyens à diversifier d'apprendre et ouvrir la porte à l'innovation pédagogique.

Un des objectifs de la réforme est de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, d'inscrire la formation comme investissement, la rééquilibrer vers les demandeurs d'emploi.

Les acteurs de la formation attendent eux de cette nouvelle réforme lisibilité et simplicité ; les employeurs rappellent qu'au sein de l'entreprise la formation ne vaut qu'en l'associant à une organisation du travail.

Qu'en sera-t-il le 12 décembre ?

Une des difficultés de la négociation actuelle entre partenaires sociaux repose notamment sur le futur compte personnel de formation (CPF) ; un prochain hors série de notre publication Point d'actualité en décembre présentera le contenu des débats le concernant ainsi que son mode de mise en place.

Luc Chevalier  
Directeur du Crefor

## Sommaire

pages 1-2

- ✓ Enrichir sa connaissance de l'environnement régional économie-emploi-formation grâce à Sésame

pages 3-4

- ✓ Dispositif expérimental : la «Garantie jeunes»

pages 5-6

- ✓ Le répertoire des Services d'Accueil/d'Information/d'Orientation : un nouvel outil au service des professionnels

pages 7-8

- ✓ Dans l'automobile, le mouvement est permanent

## ENRICHIR SA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT RÉGIONAL ÉCONOMIE-EMPLOI-FORMATION GRÂCE À SÉSAME

Daniel Sanchez  
Crefor - Chargé d'études

Sésame est un outil en ligne permettant d'accéder facilement et librement à des informations statistiques sur les familles de métiers. Cette interface rassemble de façon dynamique des données statistiques provenant de différentes sources. Son objectif est de vulgariser les données socio-économiques du territoire haut-normand. Sésame est un outil au service des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation.

Sésame existe depuis 2005. Aujourd'hui, avec l'évolution des technologies, le Crefor a relancé le projet Sésame en exploitant pleinement les solutions techniques que nous offre l'informatique décisionnelle. Pour mettre du lien entre la situation socio-économique en Haute-Normandie, le marché du travail et l'offre de formation en région, le Crefor a refondu son entrepôt de données pour en faire une véritable base de données d'informatique décisionnelle.



Pour ce faire le Crefor s'est tourné vers l'open source principalement pour des questions d'ouvertures, d'évolutivité et de facilité de prise en main ( sans oublier l'économie des coûts de développement). Le choix s'est porté sur la solution Jaspersoft, outil de reporting capable de répondre à nos attentes en termes de restitution de données. Le projet Sésame a entièrement été réalisé en interne. Un prestataire informatique, intervenant ponctuellement sur la maîtrise d'ouvrage et quelques difficultés techniques.

## Sésame repose sur une base de données consolidées

Sésame permet une meilleure compréhension de la relation emploi formation aux travers de tableaux, des graphiques et des analyses descriptives. La grande évolution pour les utilisateurs de cette nouvelle version de Sésame est de disposer de rapports facilement accessibles qui s'adressent à un public large.

L'interface Sésame est un outil de vulgarisation des données statistiques. La navigation dans l'interface se fait d'une façon intuitive : en arrivant sur la page d'accueil, il suffit de choisir une famille de métiers pour accéder à une fiche de synthèse qui résume les principaux indicateurs de cette famille de métiers. C'est un premier niveau d'information qui permet d'avoir une vision globale des principaux indicateurs d'une façon «vulgarisée». Dans un second temps, on peut accéder à d'autres rapports à travers le menu déroulant horizontal.

### Des sources aux rapports

Le Crefor, son observatoire emploi formation, est un assembleur de données éparses, il les organise et les consolide afin de pouvoir les traiter et les analyser. L'observatoire, par convention avec ses partenaires reçoit depuis environ une dizaine d'années des données sur les champs du marché du travail, de l'offre de formation et de l'environnement socio-économique. Ces informations sont stockées dans un entrepôt de données organisé autour des nomenclatures tel que les PCS, NAF, ROME, DIPSPEC, DIPSEI, code commune, etc.

Le concept qui nous permet d'articuler nos sources est basé sur les familles de métiers appelées GFE (Groupe Formation Emploi). C'est donc tout naturellement que la première entrée dans l'interface Sésame se fait à travers ces **familles de métiers**. En effet, il est possible de choisir un des 20 GFE ou bien un des 70 sous GFE pour naviguer dans Sésame.

L'outil permet d'interroger directement l'entrepôt de données. Lorsque les données sont mises à jour celle de Sésame le sont également. Sésame bénéficie ainsi systématiquement des données les plus récentes disponibles, ce qui permet à l'utilisateur de consulter les dernières données consolidées.

## Offrir un premier niveau d'analyse descriptive

À l'origine du projet, plus que d'éditer des tableaux et des graphiques, il a semblé essentiel de pouvoir accompagner ces représentations chiffrées par des textes dynamiques afin de faciliter la lecture pour les différents utilisateurs de Sésame. Le Crefor vise en effet un public large de professionnels, du conseiller au chargé d'étude qui réalise des analyses statistiques plus appuyées.

Ainsi, pour chaque rapport une analyse descriptive est générée automatiquement qui s'adapte au GFE ou sous GFE choisi de façon dynamique. Les éléments sont recalculés automatiquement chaque fois que l'utilisateur change de rapport ou de famille de métiers.

Nous avons mis en place un système dynamique d'affichage des analyses afin d'accompagner l'utilisateur dans la compréhension du rapport en mettant en avant les données significatives du paysage de l'emploi formation en Haute-Normandie.

## Les prochaines étapes

La version qui est en ligne en appelle d'autres car l'entrepôt de données devra être complété et quelques rapports seront améliorés. Par la suite, il sera possible de sortir les rapports au format PDF et certains tableaux au format Excel. S'y ajouteront des cartes.

En 2014, l'interface Sésame évoluera afin de créer deux nouvelles entrées : par **secteurs d'activité** et par **territoires**.



Rendez-vous sur : <http://sesame.crefor-h.fr>



## Brèves

➔ Un nouvel **Hors Série Point d'actualité** paraîtra début décembre 2013.

Il est consacré au **Compte Personnel de Formation** : points sur l'évolution des débats et recensement des difficultés ou blocages dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, mode de mise en place.

### ➔ Dossier Eclairage

Le numéro 31 de la collection Eclairage (diffusion prévue fin décembre 2013) sera consacré au thème toujours d'actualité de **l'égalité femmes/hommes**.

➔ Dans le cadre du **CPDRF**, des **réunions d'animation territoriale prospective** seront organisées au mois de janvier 2014. Elles ont pour objectif l'instauration d'un échange approfondi avec un large panel d'acteurs de chaque territoire afin d'améliorer la remontée des besoins en matière d'emploi et de formation à moyen terme. Elles seront déclinées en deux temps : une présentation technique du territoire avec un diagnostic chiffré du Crefor et une séance d'animation prospective sur la base des enjeux identifiés sur la zone.

### ➔ VAE

Diffusion en décembre 2013 du numéro 16 de la collection Repères « **L'usage de la VAE dans les secteurs de l'industrie et du BTP** ».

### ➔ Apprentissage

Sortie programmée fin décembre 2013 d'un numéro de la collection Repères sur « **L'insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA en juin 2012 – suivi à 7 mois** ».

### ➔ Lutte contre l'illettrisme

Le guide « **Prévenir l'illettrisme en Haute-Normandie - Les principaux acteurs** » sera diffusé fin 2013. Il regroupe l'ensemble des dispositifs et actions qui contribuent à la prévention de l'illettrisme dans la région. Il comprend des fiches descriptives présentant les coordonnées, les services et les actions, les contacts, ceci pour chacune des structures publiques et privées œuvrant dans ce champ.

# DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL : LA « GARANTIE JEUNES »

Dominique Rousselin-Legrand  
Crefor - Chargée d'études documentaires

*Cette aide mise en place en septembre est destinée aux jeunes engagés dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi. C'est un contrat d'un an renouvelable entre le jeune et Pôle Emploi avec un accompagnement soutenu, un projet d'insertion, une formation ou un emploi. L'Eure fait partie de la première vague d'expérimentation.*

## Génèse

La création de la Garantie Jeunes a été prévue dans le cadre du **Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale**, adopté le 21 janvier 2013 lors du Comité interministériel de lutte contre les exclusions (CILE).

Une première étape de réflexion, issue d'un groupe de travail piloté par la DGEFP et le CNRS, a abouti à des propositions remises en mai 2013.

Ensuite, un « **appel à projet** » a permis aux territoires souhaitant participer à cette phase pilote de présenter leur proposition au mois de juillet.

### Projet de territoire structure

Le territoire devra être représentatif d'un **partenariat fort** entre les acteurs de l'insertion des jeunes autour de trois axes :

1. Un partenariat de territoires incluant les services de l'Etat et des collectivités territoriales ;
2. Un partenariat local regroupant les acteurs de l'insertion, de la jeunesse, des jeunes et des partenaires sur la santé, le logement, la culture, la mobilité ;
3. Un partenariat avec le monde de l'entreprise.

Après examen par les ministères concernés, **10 territoires** ont été retenus pour une première vague de test qui débute **en automne 2013**, et pourra concerner jusqu'à **10 000 jeunes**. Elle concerne des territoires urbains, mais aussi des territoires ruraux.

### L'Eure et la Seine-Maritime, territoires expérimentaux

Un arrêté publié du 1er octobre 2013 fixe les territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes et la liste des Missions locales éligibles<sup>1</sup> :

#### Première vague :

Les Bouches-du-Rhône (Marseille), la Réunion, la Seine-Saint-Denis (Est ensemble), le Vaucluse, le Lot-et-Garonne, l'Allier associé au Puy-de-Dôme, le Finistère,

**L'Eure (Missions locales d'Évreux, Bernay, Val-de-Reuil et Vernon)**, l'Aude et les Vosges.

**Deuxième vague en 2014**, 10 autres territoires qui pourrait concerner jusqu'à 30 000 jeunes :

L'Essonne, **la Seine-Maritime**, le Pas-de-Calais, la Dordogne, l'Ille-et-Vilaine, la Savoie, l'Oise, l'Aisne, l'Isère, la Creuse

Une **évaluation** sera réalisée en vue d'une généralisation progressive sur tout le territoire pour 2016. 100 000 jeunes devraient être concernés.

### Le dispositif

La « Garantie jeunes » vise à accompagner les jeunes les plus vulnérables pour les aider à rebondir et à s'insérer.

Le dispositif concerne **prioritairement** les 18-25 ans en situation de précarité, sans emploi et sans formation, il est institué à titre **expérimental jusqu'au 31 décembre 2015**.

Il est à signaler qu'une personne âgée de 26 à 30 ans peut toutefois en bénéficier dans certaines régions et dans certaines situations<sup>2</sup>.

Ce dispositif propose un **accompagnement renforcé** vers l'emploi, avec une allocation d'un montant équivalent au revenu de solidarité active (RSA) pendant les périodes sans emploi ni formation.

**L'allocation a pour objectif de sécuriser et de stabiliser la situation du jeune.**

Un contrat d'engagements réciproques entre le jeune et la mission locale établira les obligations auxquelles le jeune s'engage ainsi que la mission locale.

Le contrat sera d'un an renouvelable.

#### → Principe d'accompagnement renforcé

La Mission locale accompagne le bénéficiaire de façon intensive et personnalisée en construisant avec lui un parcours actif combinant expériences de travail, élévation du niveau de connaissances/compétences clés et suivi social (logement, transport, santé, autonomie financière). L'objectif est la remobilisation immédiate du jeune et la multiplication des opportunités de mise en relation avec les entreprises.

<sup>1</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr>.

<sup>2</sup> Décret n° 2013-880 du 1er octobre 2013.  
<http://www.legifrance.gouv.fr/>

## → Repérage

Dans chaque territoire participant à l'expérimentation, une **commission d'attribution et de suivi** de la garantie jeunes est constituée.

Une commission, présidée par l'Etat, de représentants de l'Etat et du Conseil général, des Missions locales aura pour mission de **repérer les jeunes**, de valider l'entrée des jeunes dans le dispositif, leur sortie ou la suspension de la garantie.

« Cette commission organise et anime les partenariats locaux permettant le repérage des jeunes et le bon déroulement des parcours. Elle se réunit au moins une fois par mois. »

## → Demande de prise en charge

La prise en charge est gratuite et peut être demandée à tout moment et intervient immédiatement.

## → Lieu

Au plus proche du domicile du jeune :

- à la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ou à la mission locale
- l'antenne locale Cap emploi pour un jeune en situation de handicap

## Le coût du dispositif

30 millions d'euros sont prévus dans le budget 2014 auxquels s'ajoutent des financements européens en complément, si besoin.

Pour chaque Mission locale participant à l'expérimentation, 1 600 euros de crédits d'accompagnement par personne et par an sont attribués. Le montant mensuel de l'allocation est de 433,75 euros, augmenté de l'aide au logement dont peut bénéficier le jeune.

La garantie « jeunes » s'inscrit dans la dynamique de la **garantie européenne pour la jeunesse** décidée par le Conseil européen qui a pour ambition de proposer rapidement des solutions aux jeunes sortis du système éducatif.

<http://www.europarl.europa.eu/news/fr/>

## Pour en savoir +

Garantie Jeunes, rapport, Emmanuelle Wargon/DGEFP, Marc Gurgand/CNRS, mai 2013. – 20 p.

[http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport\\_telechargement/var/storage/rapports-publics/134000338/0000.pdf](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport_telechargement/var/storage/rapports-publics/134000338/0000.pdf)

Insertion des 18-25 ans : mise en place de la « garantie jeunes », site Service-public, 3 octobre 2013

<http://www.service-public.fr/actualites/002807.html>



## Demandez le programme 2014 !

Le programme de professionnalisation du Crefor, c'est l'opportunité d'actualiser vos connaissances, de développer de nouvelles compétences et de confronter et questionner vos pratiques avec d'autres professionnels, dans un espace neutre et respectueux de la parole de chacun.

Disponible sur [www.crefor-hn.fr](http://www.crefor-hn.fr) / **Rubrique professionnalisation, le programme 2014** est constitué de 17 modules de formation et d'un cycle de cinq demi-journées consacrées à la VAE. S'y ajouteront tout au long de l'année des « mardis du Crefor » au cours desquels vous pourrez découvrir des outils et des démarches pédagogiques.

Comme en 2013, les documentalistes du Crefor sélectionneront pour vous des références bibliographiques liées aux thèmes des actions de formation. Ils vous accueilleront également pour vous faire découvrir (ou redécouvrir) notre centre de documentation et son fonds d'ouvrages, de revues, de jeux pédagogiques.

Vous retrouverez le « cœur de programme » initié en 2013. Les thématiques qu'il recouvre constituent, selon nous, des éléments de culture professionnelle à partager largement entre acteurs :

- Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ?
- Repères sur l'orientation et la formation tout au long de la vie
- La méthodologie de conduite de projets menés en partenariat
- Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner ?
- Utiliser l'ADVP et la démarche éducative.

Sur le plan **des nouveautés**, vous pourrez noter :

- un axe « Développer les pratiques pédagogiques ».
- Il concerne plus particulièrement les formateurs-trices qui souhaitent revisiter et/ou diversifier leurs interventions auprès des stagiaires : la nouvelle version des ARL, la gestion mentale, le web 2.0 en formation.
- une action « Mieux comprendre les addictions pour mieux accompagner les personnes »
- une action « Favoriser les apprentissages fondamentaux par le numérique du quotidien »

Elle concerne tout spécialement les professionnels intervenant dans le champ de la formation sur les compétences de base

- un cycle « Utiliser la VAE, c'est pas compliqué ! » de 5 demi-journées, animées par des acteurs régionaux.

Sur le plan pratique, pensez aux transports en commun et au co-voiturage lorsque vous venez au Pôle régional des savoirs. Métro : Direction Technopôle / Arrêt Europe - Bus : Ligne n°6/arrêt Europe - [www.covoiturage27.net/](http://www.covoiturage27.net/) et [www.covoiturage76.net/](http://www.covoiturage76.net/)

Informations, suggestions, avis, questions... :

➢ **Axes 1 à 4 et organisation générale du programme**  
**Anne-Marie Houget-Allard – [anne-marie.allard@crefor-hn.fr](mailto:anne-marie.allard@crefor-hn.fr) - 02.35.73.99.02**

➢ **Axe 5**  
**Jean-Philippe Mercier – [jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr](mailto:jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr) – 02.32.18.49.32**



# LE RÉPERTOIRE DES SERVICES D'ACCUEIL/D'INFORMATION/D'ORIENTATION : UN NOUVEL OUTIL AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

Fabrice Curaudeau  
Crefor - Mission information offre de formation

Dans le cadre de son champ d'expertise couvrant les questions de formation, d'insertion, d'emploi, d'orientation, le Crefor informe, outille, alimente et accompagne l'ensemble des instances et des acteurs concernés par ces questions : conseillers, formateurs, chargés de missions, chargés d'études... Construit en partenariat avec la cité des Métiers, le nouveau répertoire électronique des structures régionales AIO permet une recherche par catégorie de structure et par territoire.

L'AIO est une dimension essentielle de la réussite d'un parcours de formation ou d'accès à l'emploi. Les lieux et structures d'accueil sont nombreux, les logiques institutionnelles sont plurielles, les moyens et techniques mis en œuvre sont multiples. Cet enchevêtrement de compétences rend peu lisible l'offre de services. L'AIO est devenu un labyrinthe au sein duquel il est difficile de trouver son fils d'Ariane. Pourtant, ces structures œuvrent dans la même direction : informer, orienter et accompagner les individus à s'insérer dans la vie professionnelle et sociale.

## Aio.crefor-hn.fr : un nouvel outil qui facilite la recherche d'informations

Afin de se repérer plus aisément dans le champ de l'accueil, de l'information et de l'orientation, le Crefor en collaboration avec la cité des Métiers, publie un répertoire des services AIO. Il rassemble l'ensemble des opérateurs haut-normands en mesure de délivrer des informations sur l'orientation, la formation, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), l'insertion professionnelle ...

Cet outil accroît la lisibilité du paysage des structures d'accueil, d'information et d'orientation en recensant sur un même site l'ensemble de ces structures. Il délivre une information harmonisée en les décrivant avec une typologie commune.

**Le répertoire des services AIO (aio.crefor-hn.fr) permet d'accéder de façon simple à une information habituellement dispersée.**

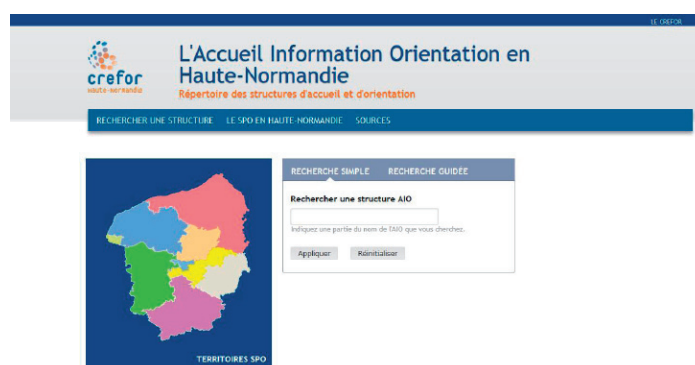
## Le suivi du projet et l'interface réalisée

Le projet a débuté il y a un peu plus d'un an. L'interface a été présentée au Comité Technique régional du service public de l'orientation du 13 juin 2013. Pour rappel, ce comité est constitué des têtes de réseaux de la région et assure une cohérence et donc une pertinence dans la mise en place du dispositif du service public de l'orientation. Avec le déploiement du service public de l'orientation, cet outil offre aux professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi une meilleure connaissance des réseaux au niveau régional, mais aussi au niveau de chaque territoire.

Trois types de recherches possibles

### 1 Une recherche territoriale

La base de découpage pour la labellisation a été le SPEL (Service Public de l'Emploi Local). 9 territoires composent la géographie du SPEL. Nous avons repris ce découpage. L'entrée territoriale permet de visualiser en un clin d'œil l'ensemble des structures présentes sur un territoire et d'apprécier les distances pour s'y rendre.



### 2 Une recherche par nom

Elle offre la possibilité de rechercher une structure, en saisissant tout ou partie de son nom et l'accès à sa fiche détaillée.

### 3 Une recherche multicritères

Elle offre quatre critères :

- prestations d'accompagnement, d'animation, d'information,
- par type de structure,
- par publics spécifiques accueillis (hors labellisation),
- par territoires.

Elle permet de retrouver les structures labellisées SPO (label Orientation pour tous) ou les structures partenaires associés (les partenaires associés sont des structures d'Accueil, d'Information et d'Orientation intégrées au dispositif qui, sans être labellisées, n'en sont pas moins des experts pour certains publics.).

Les critères sont cumulables. L'avantage par rapport à la recherche territoriale pour l'utilisateur est de ne pas se limiter à un seul territoire.





## La page de résultat

Une fois la recherche validée, l'internaute accède à une liste de résultats avec sur le côté, des filtres complémentaires qui permettent d'affiner la recherche (système d'entonnoir)

	Nom usuel	Raison sociale	SPO	Ville
1	Pôle Emploi Maromme	Pôle Emploi Maromme		MAROMME
2	Pôle emploi de Bernay	Pôle emploi de Bernay		BERNAY-CENTRE
3	Pôle Emploi Rouen Quentin	Pôle Emploi Rouen Quentin		(LE) PETIT-QUENTIN
4	Pôle emploi Dieppe Belvédère	Pôle emploi Dieppe Belvédère		Dieppe-CENTRE
5	Pôle Emploi Rouen Saint-Etienne-du-Rouray	Pôle Emploi Rouen Saint-Etienne-du-Rouray		SAINT-ETIENNE-DU-ROURAY-CENTRE

**Filtrer par type de structure :**

AGENCE POLE EMPLOI (28)  
CRU / BIJ / PIJ (2)

**Filtrer par nom du réseau :**

Réseau des agences Pôle emploi (26)  
Réseau Information Jeunesse (Centres Régionaux Information Jeunesse - Bureau IJ - Point IJ) (2)

**Filtrer par territoires spo :**

Grand Rouen (7)  
Le Havre (5)  
Caux-Austreberthe - Fécamp - Lillebonne - Bolbec (4)  
Dieppe (4)  
Ouest de l'Eure (Bernay / Pont Audemer) (3)  
Évreux (3)  
Elbeuf (1)  
Louviers - Val de Reuil (1)  
Vernon Gisors (1)

## La cartographie

En dessous de la liste de résultats, vous avez accès à une carte. Elle permet de visualiser les différents lieux d'implantation. Vous pouvez zoomer et vous déplacer dans la carte.



En cliquant sur un pictogramme, s'affiche le nom et l'adresse de la structure. En cliquant sur le nom vous accédez directement au contenu de la fiche

## Une fiche de présentation par structure

Elle est accessible via le tableau de résultat ou la cartographie.

**CRU Haute-Normandie**  
Mars à Juin 12-19 2013

**IDENTIFICATION DESCRIPTION ACCÈS TRANSPORT / CARTOGRAPHIE**

**Adresse et horaires**  
CRU Haute-Normandie  
11, rue Beauvoisine  
MAROMME-CENTRE

**Informations pratiques**  
http://www.cru-haute-normandie.org

**Services proposés**  
• Accueil et accompagnement  
• Aide à la recherche d'emploi

**Ressources mises à disposition:**  
www.observatoire.com (accès connecté en intranet)  
www.kunrenedoclib.com (accès dans les études supérieures)

**Publics spécifiques accueillis (hors labellisation)**  
• Jeunes de retour de service  
• Publics spécifiques accueillis  
• Dépendants  
• Personnes handicapées  
• Personnes âgées

**Carte des antennes/permanences de l'organisme**

Organisé en trois onglets, vous retrouverez des données d'identification (Nom, adresse, tel, contact, horaires d'ouverture, accès transport, appartenance à un réseau) et des données d'activité (publics majoritairement accueillis, prestations proposées, description de la mission etc...). Une cartographie permet de visualiser le lieu d'implantation de la structure ainsi que ses antennes / permanences.

## Le socle de données

Les données affichées dans la description des structures ont été réalisées dans un premier temps à partir des fiches renseignées par les structures dans le cadre du SPO ou à partir de documents annexes ; travail de saisie réalisé en commun par le Crefor et la cité des Métiers.

## L'actualisation du répertoire

Un service de mise à jour en ligne avec accès sécurisé a été développé pour offrir aux structures la possibilité d'actualiser leurs données. Pour ce faire, nous avons contacté chaque structure afin qu'elle nous communique ses modalités de mise à jour. Deux logiques de fonctionnement s'offrant à elles :

- **Une logique de réseau :** la tête de réseau est identifiée comme responsable de la mise à jour de chaque structure appartenant à son réseau. Dans ce cas, une seule personne mettra à jour la liste des structures figurant dans son réseau.
- **Une logique individuelle :** une personne est identifiée au sein de chaque structure pour opérer les mises à jour de sa fiche. Dans ce cas, les droits de mise à jour se limitent à une personne par structure.

Une fois les personnes responsables de la mise à jour identifiées, nous leur avons créé un profil de connexion. Une campagne d'actualisation a été lancée courant octobre afin que les données soient contrôlées, modifiées, complétées.

## Un outil partenarial au service de tous

Travailler ensemble, unir les compétences, produire de la synergie est devenu une nécessité pour assurer un accompagnement de qualité pour l'utilisateur.

Pour que cet outil vive, il nécessite l'implication de tous les acteurs à commencer par les structures et / ou les réseaux. Il est impératif que ces données soient enrichies, mises à jour régulièrement. Pour cela, il faut que les référents puissent s'impliquer pleinement et acquièrent le réflexe de mettre à jour leurs données dès que nécessaire. Bien sûr, cela passe aussi par une phase d'animation et de communication que le Crefor ne manquera pas de mener. Nous comptons sur les professionnels couvrant les questions de formation, d'insertion, d'emploi, d'orientation etc .... Les réactions et suggestions permettront d'améliorer cet outil pour en faire un outil utile aux professionnels aussi bien qu'aux usagers finaux.

**Avertissement : Ne figure dans cet annuaire que les structures qui reçoivent du public. Cet annuaire n'est pas complet. Il y manque encore des structures, qui n'ont pas répondu à la demande de mise à jour.**



Fabrice Curaudeau  
Gestionnaire de la base de données offre de formation  
02.35.73.98.64



Céline Mothelay  
Chargée d'études documentaires sur l'offre de formation  
02.32.18.37.26



# DANS L'AUTOMOBILE, LE MOUVEMENT EST PERMANENT

Franck Allain  
Délégué régional Anfa

*Symbole d'innovation, les nouveaux véhicules sont l'occasion pour un constructeur d'embarquer les technologies les plus récentes. Ce qui est vrai pour les voitures, l'est également pour les métiers du secteur du Commerce et de la Réparation Automobile. L'enjeu est donc de prendre en compte ces évolutions dans l'offre de formation de la branche, sur les territoires, afin d'accompagner ces changements.*

## Un secteur en mutation marqué par de grandes évolutions

La branche des services de l'automobile rassemble l'ensemble des activités qui vont de la commercialisation des voitures, camions et deux roues, jusqu'à leur recyclage : mécanique, carrosserie-peinture mais également vente de pièces et d'accessoires, auto-écoles, démolition, location, gestion de parking... Avec, en 2010, un parc de plus de 36 millions de véhicules, 100 000 entreprises, et près de 411 000 salariés, la branche est un acteur économique de premier plan. Elle se caractérise par les évolutions suivantes :

- Un renouveau technologique majeur : Généralisation des systèmes électroniques et informatiques sur les véhicules (sécurité, environnement, confort...), complexification de la phase de diagnostic, développement des véhicules Low Cost... Après la révolution de l'électronique et celle du multiplexage, l'Automobile aujourd'hui se met au vert : l'injection directe, les pots catalytiques, le down-sizing, le start and go, les moteurs électriques ou hybrides visent toujours moins de pollution et de consommation d'énergie.
- L'impact réglementaire et normatif européen : depuis juin 2013, l'Europe impose de nouvelles règles pour la distribution automobile et l'après-vente. Le multimarquisme est remis en question et la position des constructeurs est renforcée. Par ailleurs, les normes anti-pollution favorisent la recherche-développement et les innovations technologiques.
- De profondes évolutions économiques : le mouvement de concentration se renforce et exige une grande réactivité de la part des entreprises du secteur. On observe un développement et une consolidation des groupes, et le déploiement des réseaux (franchisés ou non).
- Enfin, sur le plan démographique, et malgré une population active plutôt jeune, la branche doit faire face au vieillissement de deux catégories en particulier : les cadres et les artisans.

**Autant de changements qui impactent l'activité, l'organisation et les compétences dans les ateliers, mais qui influencent aussi l'offre de services et la relation clientèle.**

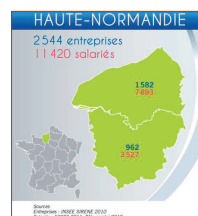
## Des entreprises et des salariés

En France, le nombre d'entreprises du Commerce et de la Réparation Automobile (CRA) augmente depuis 2007. Cette augmentation touche principalement les TPE et ce phénomène s'est accéléré avec l'apparition en 2009 du statut d'auto-entrepreneur. En 2011, environ 6 700 entreprises sont créées en France sous ce statut.

Dans les entreprises du CRA, l'emploi diminue entre 2007 et 2011 au niveau national. Cette évolution est différente selon l'activité principale de l'entreprise. Il diminue fortement depuis 2002 dans les concessions alors qu'il augmente jusqu'en 2010 chez les agents et les artisans.

L'emploi dans les concessions, qui représente 51% de l'emploi du CRA en 2011, décroît pour différentes raisons :

- ➔ la part du poste carburant augmente dans le budget automobile des ménages et limite l'achat de véhicules neufs.
- ➔ les automobilistes cherchant à faire des économies, ont pu s'éloigner des réseaux de marque,
- ➔ les composants sont plus fiables et on augmente la période entre les entretiens des véhicules.



En Haute-Normandie, l'évolution du nombre d'entreprises suit globalement les tendances nationales. Entre 2009 et 2011, il a augmenté de 2%, soutenu par les entreprises de moins de 10 salariés (+2%) et plus particulièrement celles sans salarié (de 801 à 874 entreprises).

Ensuite, la région s'est distinguée entre 2006 et 2009 par une augmentation de près de 4% du nombre de salariés dans les TPE alors qu'au niveau national, on constatait une réduction de près de 2% des effectifs. Dans les entreprises de + de 10 salariés, la diminution sur la région était moins importante qu'au national (-4,4% contre -5,5%). L'emploi salarié dans le secteur du CRA se caractérise par une représentation significative des « ouvriers qualifiés » : 46,8% en 2010 sur la Haute Normandie, 44,2 % pour la France. Autre différence au crédit de la région, les moins de 25 ans totalisent 19,3 % des emplois, alors que le national n'en compte que 17,7%, et que tous secteurs confondus la France les estime à 11,5% de la population employée.

## La formation initiale et continue

Dans ce contexte en mutation, les partenaires sociaux de la branche poursuivent une politique ambitieuse de formation professionnelle et de développement des compétences. Elle vise d'une part à renouveler la population active de la Branche et d'autre part à élever les qualifications des salariés actifs.

- En tant qu'Opca, l'Anfa répond aux demandes de prise en charge présentées par toutes les entreprises de moins de 10 salariés de la Branche pour des actions de formation et de perfectionnement des salariés. Elle y répond également pour les entreprises adhérentes de 10 salariés et plus.

En 2011, l'Anfa a pris en charge pour la Haute-Normandie la formation de 1312 salariés, soit 51176 heures de formation (1711 stagiaires et 62873 heures pour les + de 10 salariés).

La branche a également développé un dispositif de GPEC. Elle met à disposition et prend en charge l'intervention d'un consultant. Il doit évaluer les compétences de l'entreprise au regard des projets présentés par son dirigeant. Ce diagnostic se formalise par la proposition d'un plan d'actions. Depuis sa mise en place, 22 entreprises de la région se sont engagées dans cette démarche.

- La rentrée 2012 comptabilise près de 55 500 jeunes en formation (en baisse de 6% par rapport à 2011), tandis que les effectifs en apprentissage, après une stabilisation à la rentrée 2011, enregistrent un repli (-9%), reflet d'une activité économique incertaine. On note en revanche que l'insertion reste bonne : 60% des apprentis sont en poste 6 mois après la fin de la formation (+3 points par rapport à la moyenne des apprentis toute branche) avec une insertion constante depuis 2008 dans la branche, le CDI restant le contrat majoritaire à l'issue de la formation (80%).



De son côté, la région Haute-Normandie voit 1 468 jeunes dans les formations Automobile à la rentrée 2012, soit une baisse de 7,9% par rapport à la rentrée précédente.

Cette baisse touche les 2 départements et les 2 modes de formation, -4.3% pour le statut scolaire et -10,7% pour l'alternance sous contrat de travail. Ces chiffres diffèrent ensuite selon la filière de formation concernée. Près de 51% des jeunes préparent un Bac Professionnel automobile, pourcentage en évolution régulière.

Dans un contexte d'évolution importante de la technologie automobile comme de l'organisation des entreprises, les compétences des salariés sont amenées à progresser. La politique de formation de la Branche, définie par les partenaires sociaux, mobilise les ressources humaines, financières, pédagogiques et techniques de l'Anfa autour de cinq axes :

- l'information et la formation des jeunes ;
- la formation des salariés,
- l'accompagnement des entreprises par le déploiement de diagnostics GPEC

➤ la mise à jour du Répertoire National des Qualifications et des Certifications ;

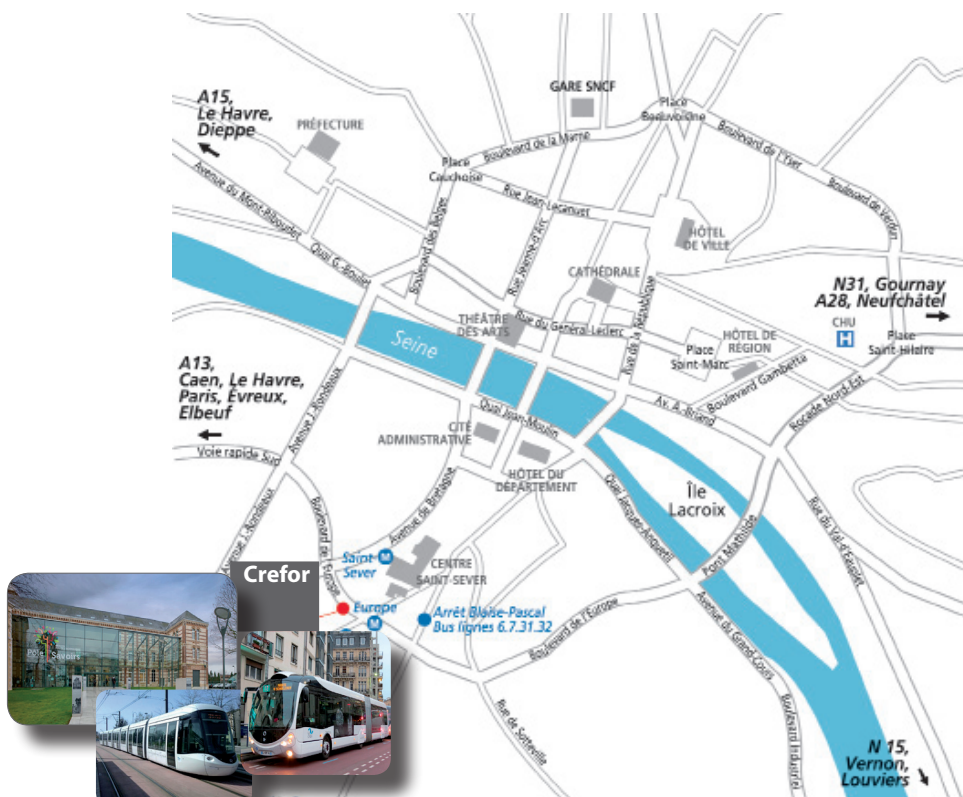
➤ et le développement des Certificats de Qualification Professionnelle élaborés paritairement.

**Pour aller plus loin,**



ANFA Délégation régionale Centre et Normandies  
 Un N° de Tél. : 02.18.84.23.63.  
 Une adresse Mail : orleans@anfa-auto.fr  
 Deux sites Internet dédiés :  
 Le secteur professionnel : www.anfa-auto.fr  
 Les métiers et les formations : www.metiersdelauto.com

**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



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

**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/)

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor  
 Directeur de publication : Luc Chevalier  
 PAO : Agnès Ercosman