



Edito

Les Carif Oref ont formalisé leur organisation, notamment par la création d'une association dont l'objet est la gestion d'outils mutualisés (base offre de formation, Rencontres-Colloques,...).

D'une façon générale, ils ont souhaité développer des actions dans le but d'une stratégie du réseau qui, en plus de la visibilité vis-à-vis du national, impulse une dynamique de réflexion dans chaque région aux services des acteurs, voire favorise une dynamique interrégionale.

Cette approche validée par le Conseil d'administration du réseau ambitionne à renforcer l'utilité sociale des Carif Oref en proposant une offre de service ciblée. C'est aussi dans un contexte de réduction budgétaire permettre d'étendre le champ des services et des bénéficiaires, tout en restant des missions de service public.

Une de ces actions concerne la base interrégionale offre de formation dont la gestion est transférée à l'association. L'objet est de très rapidement aboutir à une uniformisation de la qualité des données contenues. Avec sa nouvelle base, le Crefor répond à cet objectif, la qualité restant un axe d'évolution permanent.

Une deuxième action concerne moins notre structure compte tenu de la Cité des Métiers. Il s'agit de développer la capacité d'information des publics (plates-formes téléphoniques, sites d'accueil espaces métiers, salons,...).

Une troisième vise à développer la capacité d'études interrégionales, de diagnostic et de prospective territorialisée. Enfin, dans une quatrième action, l'accompagnement à la professionnalisation, il est recherché une offre de service suffisamment homogène en la matière sur l'ensemble du territoire.

Le Crefor saura tirer parties de ces travaux au bénéfice des acteurs régionaux.

Jean-Marie Almendros
Président du Crefor

Sommaire

☞ pages 1-2

✓ Les poursuites de formation des apprentis

☞ pages 3-4

✓ Formation professionnelle : l'association des régions de France planche sur l'acte III de la décentralisation

☞ pages 4-5

✓ Le tableau de bord régional de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique

☞ pages 6-8

✓ La nouvelle nomenclature GFE

☞ pages 9-10

✓ Une cartographie pour recenser les actions de prévention de l'illettrisme

LES POURSUITES DE FORMATION DES APPRENTIS

Christèle Rebillon
Crefor - Chargée de projet

Les résultats présentés dans cet article concernent les apprentis interrogés 7 mois après leur sortie d'apprentissage en 2010. Environ un sur trois poursuit une formation, principalement en apprentissage..

S'appuyant sur le dispositif SEINE qui permet de retracer le parcours d'insertion des jeunes en dernière année d'un diplôme préparé en apprentissage, ce zoom est axé sur les jeunes ayant poursuivi en formation après un cycle. L'objectif de cette analyse vise à quantifier la part réelle des poursuites dont on n'avait jusqu'à présent qu'une vue partielle, mais également de caractériser leurs natures et l'enchaînement dynamique entre deux diplômes. A noter que cette enquête offre un premier élément d'analyse des parcours, mais présente une vision parcellaire, puisqu'un parcours de formation est constitué de multiples éléments imbriqués et de différentes natures.

7 894 jeunes étaient en année terminale dans un CFA de Haute-Normandie durant l'année scolaire 2009-2010. 77,1 % ont répondu. 2 176 jeunes étaient en poursuite de formation, soit 35,8 %. A noter que ce taux présente un biais : connus des CFA où ils demeurent en formation, il se peut qu'ils soient surreprésentés parmi la population répondante.

Une population majoritairement de niveau V, masculine et diplômée...

Parmi les jeunes qui poursuivent une formation, **les hommes et les niveaux V** sont plus représentés que parmi les sortants : près de trois jeunes sur quatre sont des hommes (69,5 % des sortants) et relèvent pour plus de 75 % du niveau V (50% pour les sortants). 84,4% des jeunes en reprise de formation sont diplômés, contre 71,5% des sortants. La part des diplômés est particulièrement importante parmi les jeunes en poursuite de formation de niveau V, puisque 86% sont diplômés, contre 68% des sortants. **Deux GFE regroupent plus du tiers des poursuites** : la Production alimentaire et le Bâtiment second œuvre.

... qui poursuit en apprentissage

92% des apprentis poursuivent en apprentissage. 4,8% reprennent des études sous statut étudiant : il s'agit de sortants de niveaux III à I, en majorité des femmes formées dans le tertiaire. 3,2% continuent en formation initiale sous statut scolaire : ce sont plutôt des femmes qui se réorientent suite à un échec dans les GFE Commerce - Distribution ou Coiffure esthétique - Paramédical social.

Brèves Crefor

→ Le programme de professionnalisation en septembre/octobre : pensez-y dès maintenant !

Actions de formation

▶ Action 2.1. La méthodologie de conduite de projets menés en partenariat
18, 19, 20 septembre 2012
Intervenant : Patrick Lecoursonnais (AFCAME)
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Action 3.2. Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner ?
9, 10, 11 octobre 2012
Intervenant : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Action 3.1. L'accompagnement méthodologique d'une démarche VAE
15, 16 octobre et 12, 13 novembre 2012
Intervenant : Nathalie Préterre (Formanat)
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Toutes les informations sur le programme : fiches descriptives, calendrier et bulletin d'inscription :

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2012>

Et/ou contacter :

- Anne-Marie Houget-Allard (Axes 1, 2, 3 et questions relatives à l'organisation générale du programme) : 02.35.73.99.02
anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Atelier pédagogique

▶ Présentation des outils Qui Plus Est, le 22 novembre 2012 au Pôle régional des savoirs.

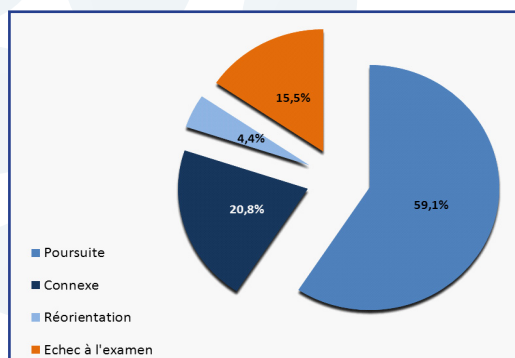
Les outils liés à l'élaboration de projet et au bilan de compétences seront présentés le matin (Le guide « Compétences » et « L'Explorama » version réactualisée en juin 2011). L'après-midi sera consacré à la recherche d'emploi (Le guide « Marché du travail », « Chemin faisant : recherche d'emploi », « 4 atouts pour un job »).

Bourse d'emplois

Toujours en ligne, notre bourse d'emplois où vous pouvez déposer et/ou consulter les CV et offres d'emploi

<http://www.crefor-hn.fr/bourse-demplois-metiers-de-la-formation-et-de-linsertion>

Une majorité de poursuites logiques



53,5% des jeunes continuent leur formation au niveau supérieur, **42%** poursuivent sur un diplôme de **niveau similaire, en particulier au niveau V** (un jeune sur deux). **75,6%** des poursuites ont lieu **dans le même GFE**. On note une **grande perméabilité entre GFE, en particulier dans les métiers du bâtiment et de l'industrie**, qui sont « éclatés » entre plusieurs GFE. De même, le passage vers le niveau II implique un changement vers le GFE Formations du supérieur.

Au total, **59,1%** des jeunes poursuivent une **suite logique de parcours à un niveau supérieur ou en mention complémentaire**

et dans un GFE similaire ou très proche. 20,8% reprennent un diplôme de même niveau dans un GFE similaire ou proche (connexe). La part des réorientations est faible : 4,4%. 15,5% des jeunes en reprise de formation ont échoué à l'examen : la moitié des jeunes redoublent, un quart est en réorientation et un quart rebondit dans un diplôme proche.

Zoom sur les formations connexes

83,6% des reprises en formations connexes sont de niveaux V. La moitié des poursuites en connexe concernent les jeunes formés dans les GFE du Bâtiment, un quart dans la Production alimentaire et 11% dans les GFE industriels de la Mécanique ou du Travail des métaux.

A la différence du GFE Production alimentaire, la totalité des reprises en formation connexe du GFE Bâtiment travaux publics se font dans les autres GFE du bâtiment. En revanche, le diplôme repris dans les GFE du Bâtiment second œuvre et du Travail du bois l'est dans le même GFE. Enfin, près de 80% des diplômés du GFE Mécanique automatismes qui ont poursuivi ont complété leur formation dans le GFE Travail des métaux.

Une quinzaine de diplômes regroupent les ¼ des poursuites en connexe, comme par exemple les CAP boulanger / pâtissier / chocolatier confiseur ; les CAP installateur thermique / installateur sanitaire ; les CAP des métiers du travail du bois.

Méthodologie de la codification des poursuites de formation

Examen	Niveau Repris	Spécialités	Codification
Echec	Niveau > + MC	Même GFE +/- NSF + GFE proches/limites nomenclatures	POURSUITE
	Niveau =	Même diplôme	REDOUBLEMENT
	Niveau < ou =	Même GFE +/- NSF + GFE proches/limites nomenclatures	REBOND
Réussite	Niveau > + MC	Même GFE +/- NSF + GFE proches/limites nomenclatures	POURSUITE
	Niveau < ou =	Même GFE +/- NSF + GFE proches/limites nomenclatures	CONNEXE
Echec ou réussite	Niveau >, = ou <	Hors GFE / GFE éloignés	REORIENTATION

Le tableau ci-dessus synthétise la codification réalisée pour caractériser les reprises.

- ▶ **Poursuite** : poursuite à niveau supérieur dans le même GFE ou un GFE proche et mentions complémentaires.
- ▶ **Connexe** : en cas de réussite et poursuite dans le même GFE ou un GFE proche mais à un niveau inférieur ou égal.

En cas d'échec, lorsqu'il y a poursuite à un niveau inférieur ou égal, deux cas de figure :

- ▶ **Redoublement** : même diplôme
- ▶ **Rebond** : dans un diplôme proche.

Enfin, quel que soit le niveau, quand la reprise s'opère dans un GFE totalement différent, on parle de **réorientation**.

FORMATION PROFESSIONNELLE : L'ASSOCIATION DES REGIONS DE FRANCE PLANCHE SUR L'ACTE III DE LA DECENTRALISATION

Emmanuel Christain
Crefor - Documentaliste

Pour l'ARF, l'acte III de la décentralisation doit être l'occasion d'une nécessaire clarification des compétences entre Etat et collectivités territoriales.

Dans son discours d'investiture, le nouveau président de la République a réitéré sa promesse de revivifier la démocratie locale en élargissant les transferts de compétences vers les collectivités locales.

Après les lois Deferre de 1982 sous le gouvernement Pierre Mauroy, puis en 2003 sous celui de Jean-Pierre Raffarin, l'acte III de la décentralisation doit être présenté au Parlement à l'automne prochain dans la foulée des états généraux des territoires, mis en place par le président du Sénat.

Sans attendre, l'Association des régions de France mène un travail de réflexion en vue de présenter des propositions relatives à l'acte III de la décentralisation en matière d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique.

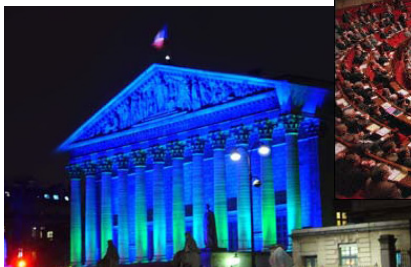
L'Orientaion : un service public régional d'orientation

Les Régions proposent, la création d'un « Service public régional d'orientation » (SPRO), dans une logique de liaison formation-orientation-emploi au service des jeunes et du développement économique.

Sur la base d'une logique de territoire et de mise en réseau, la mise en place d'un SPRO et des outils associés (site internet, salons, téléphones dédiés, etc.) devrait permettre :

- ▶ d'optimiser l'articulation entre offre de formations et perspectives d'emploi, tout en l'inscrivant dans le CPRDFP ;
- ▶ de mettre en cohérence les interventions des différents acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement (Missions locales, CRIJ, BIJ, CIBC, Cap Emploi, Pôle emploi, maisons d'information, etc.) permettant ainsi une meilleure utilisation des deniers publics ;
- ▶ d'améliorer, au final, l'information des jeunes et de leurs familles.

La Région deviendrait le chef de file des politiques d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement sur son territoire



L'Information

Les Carif-Oref deviendraient, en partenariat entre les Régions et les partenaires sociaux, des plates-formes régionales de partenariat, d'observation, de production d'analyse et de professionnalisation, pour les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Le portail national d'information orientation serait co-piloté par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux et s'appuierait sur les données remontées directement des régions.

La Formation professionnelle

La Région prendrait la responsabilité de la formation des jeunes à visée professionnelle (lycées professionnels, apprentissage, enseignement agricole) et donc de la coordination de la formation tout au long de la vie, en vue de garantir la cohérence et l'articulation entre formation initiale et formation continue.

La Région demande le pilotage de la carte des formations professionnelles initiales, intégrant l'enseignement professionnel, l'enseignement agricole et l'apprentissage. À ce titre, après concertation avec les branches professionnelles et les services déconcentrés des ministères (Éducation nationale, Agriculture), elle fixe la carte des formations et autorise les ouvertures et les fermetures de sections.

Pour définir l'offre de formation au plus près des besoins des jeunes, des adultes et du développement économique, la Région conduit les concertations, observations et études prospectives nécessaires sur le territoire régional. Elle développe ses actions de formations dans un cadre partenarial et dans une logique de GPEC territoriale, en veillant à l'articulation entre compétences, formations et besoins des entreprises.

L'apprentissage

Les Régions souhaitent assumer la compétence pleine et entière de l'apprentissage et négocier avec les partenaires les contrats d'objectifs, en précisant les branches et les territoires à prioriser.

L'emploi

Les Régions suggèrent de co-piloter avec l'Etat le service public régional de l'emploi. Elles piloteraient les politiques de parcours vers l'emploi, l'ingénierie de projets et l'accompagnement des jeunes et des adultes vers l'emploi et la formation. Elles contractualiseraient avec Pôle emploi au niveau régional.

Pour l'ARF, cette nouvelle étape de décentralisation s'accompagne d'un approfondissement de la déconcentration des politiques de l'emploi afin de donner des marges de manœuvre au niveau régional pour adapter, de manière partenariale, les politiques aux besoins des entreprises et des territoires.

Le transfert de compétences s'accompagnerait d'un transfert des moyens correspondants. En effet, pour l'ARF, la poursuite de la décentralisation suppose le renforcement de l'autonomie fiscale des Régions et le transfert de ressources financières.

Les premiers débats parlementaires de la rentrée 2012 et les arbitrages entre l'échelon national et l'échelon régional **d'une part et l'implication attendue des partenaires sociaux d'autre part**, devraient permettre d'y voir plus clair avant la fin de l'année».

LE TABLEAU DE BORD RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE

Jean-Michel Monnois

Groupe AFT-IFTIM Haute-Normandie - Délégué régional et conseiller emploi formation

Le tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle (TBREF) dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport est le support indispensable à l'élaboration du bilan annuel régional de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, mission essentielle confiée par les partenaires sociaux à l'Observatoire Prospective des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique.

Une enquête ciblée

Ce tableau de bord, véritable outil de connaissance, de dialogue et d'action en matière d'emploi, de formation et de qualification dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, repose sur l'enquête réalisée chaque année auprès des entreprises par les Conseillers régionaux à l'Emploi et en Formation (CREF) de la Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes (DRIE) du groupe AFT-IFTIM. L'enquête « terrain » porte auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de la branche conventionnelle. Ainsi, en tant qu'outil de diagnostic et de prospective, le TBREF permet de recueillir des informations sur les Etablissements, les Effectifs, l'Emploi, la Formation et l'Insertion Professionnelle.

L'enquête vient en complément des sources statistiques publiques telles que COFACE (Création et défaillance), Pôle Emploi (Marché du travail et formation financées), OPCA Transport (Modes de financement), Formateurs (Effectifs, formations réalisées, Enquêtes d'insertion, carte des formations EN), DARES (Travail en intérim), DGEFP (VAE), DREAL (FIMO ET FCO) et Conseil régional (Formations financées).

Nombre d'établissements avec salariés

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Eure	203	12	13	13	18	15	52	325
Seine Maritime	426	38	25	25	289	30	100	933
TOTAL	630	50	38	38	307	44	152	1 258

Effectifs salariés

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Eure	3 309	699	106	261	424	404	492	5 695
Seine Maritime	7 850	2 023	238	527	6 927	567	1 101	19 232
TOTAL	11 159	2 722	344	788	7 350	971	1 593	24 927

TRM ⇨ Transport Routier de Marchandises
TRV ⇨ Transport Routier de Voyageurs
DEM ⇨ Déménagement
LOC ⇨ Location
AUX ⇨ Auxiliaires de transport
PRL ⇨ Prestataires Logistiques
TRS ⇨ Transport Sanitaire

Les missions de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

Sur initiative de la CPNE, des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations sont recueillies, dans chaque région, auprès des entreprises et des instances compétentes, informations sur le fondement desquelles l'OPTL prépare et présente un bilan annuel national de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications.

Cette démarche s'appuie sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et sur leur consolidation nationale, réalisés à partir des travaux menés sur le terrain par les Conseillers régionaux à l'emploi et en formation (CREF) de la Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes (DRIE) du Groupe AFT-IFTIM.

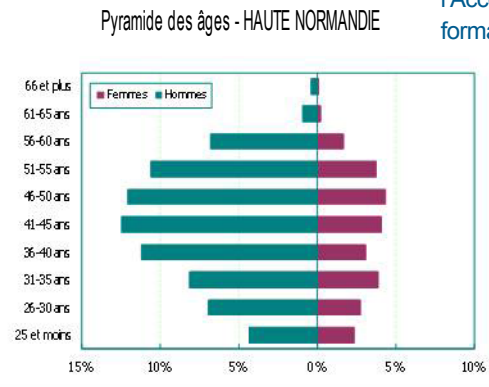
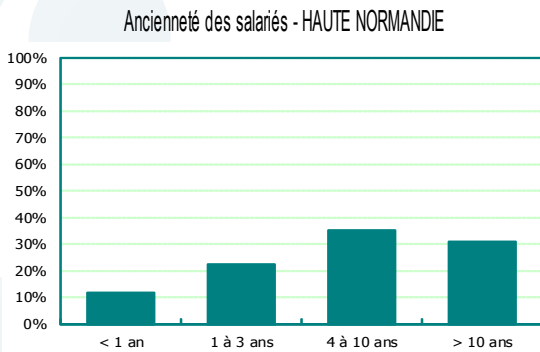
Le Comité paritaire de pilotage de l'OPTL peut émettre à l'attention de la CPNE, des organismes de développement de la formation dans la branche ou de l'OPCA Transports, toutes suggestions ou propositions permettant le développement des moyens de la formation professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. La dimension prospective de l'OPTL, rappelée dans le corps même du rédactionnel de l'accord du 25 novembre 2004, est un élément fondamental de sa mission.

Le champ d'application et d'observation

Conformément aux objectifs généraux définis par les partenaires sociaux, la Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE) est chargée, notamment :

- ▶ d'établir et de tenir à jour les définitions des familles professionnelles qui regroupent les emplois de ces secteurs d'activité;
- ▶ d'évaluer la répartition des postes de travail entre ces familles professionnelles;
- ▶ de prévoir chaque année les évolutions du nombre d'emplois et de la demande de formation continue.

Le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), créé par l'Accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi



dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, mis en place sous l'égide de la CPNE, est chargé de préparer un bilan annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications. Les éléments d'information figurant dans cette brochure s'inscrivent dans le cadre de ce bilan annuel. Son analyse doit permettre aux salariés de mieux élaborer

entreprises de mieux définir leur politique de formation,

leurs projets professionnels, aux membres de la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle. En outre, dans chaque région administrative, un bilan annuel régional de même nature que celui préparé au niveau national est présenté par les représentations régionales de l'Observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Les Outils

Une enquête annuelle auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de la branche conventionnelle

En complément des sources statistiques publiques, une enquête annuelle, réalisée depuis 1990 par les Conseillers à l'Emploi et en Formation (CEF) de la Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes du Groupe AFT-IFTIM permet d'avoir une meilleure approche des spécificités de l'emploi dans la branche conventionnelle. La méthode d'échantillonnage repose sur des quotas par région, taille d'établissement et secteur d'activité. Pour le rapport national, plus de 2 664 questionnaires recueillis en 2010 auprès d'autant d'établissements ont été exploités, représentant plus de 68 341 salariés. La statistique UNEDIC sert de pierre angulaire au calcul des pondérations statistiques (sur les établissements et les effectifs) pour redresser les données. L'enquête porte ainsi sur 7,4 % des établissements et 11,2 % des salariés de la branche conventionnelle. L'intervalle de confiance ("marge d'erreur") des données nationales se situe en deçà de 2 %.

Cette enquête permet à la Commission Nationale Paritaire professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE) de présenter des informations chiffrées au plan national et régional par l'élaboration de Tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. La Profession dispose ainsi d'un outil de connaissance, de dialogue et d'action en matière d'emploi, de qualification et de formation dont la fiabilité est démontrée chaque année.

Un grand nombre d'indicateurs présentés sont issus de l'exploitation de cette enquête.

Une ventilation des effectifs selon une nomenclature des emplois propre à la branche conventionnelle

Les données d'enquête permettent notamment la ventilation des effectifs en familles professionnelles selon une nomenclature des emplois spécifique à la branche conventionnelle.

Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelle, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration de l'entreprise ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés, et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

LA NOMENCLATURE DES GROUPES FORMATION EMPLOI (GFE) : UNE RÉNOVATION NÉCESSAIRE

Guillaume Folléa
Crefor - Responsable pôle observation et prospective

L'aide à la décision est à la croisée de deux logiques : celle des décideurs, qui est d'agir sur le réel dans un univers sous contraintes multiples (politiques, budgétaires, temporelles) assorties d'une responsabilité sociale souvent lourde ; celle des experts qui est de tenter de comprendre une réalité complexe, tentative partielle, séquentielle, toujours insatisfaite et inachevée. La nomenclature des Groupes Formation Emploi (GFE) constitue, en matière d'emploi et de formation, un outil de synthèse entre les exigences de deux approches souvent antagonistes, celle de la connaissance et celle de la décision¹. Comme tous les outils, elle est soumise à une nécessité d'évolution et d'ajustement visant à répondre aux recompositions des systèmes d'emploi.

La nomenclature des groupes formation emploi : définition et principes de construction

Mise en œuvre au tout début des années 90 par Guy Ourliac de l'Université de Toulouse, pour le compte du Conseil Régional de Bretagne, puis appropriée et utilisée depuis par plusieurs Carif-Oref (huit au total), dont le Crefor, la nomenclature des Groupes Formation Emploi (GFE) est un instrument de mesure et d'analyse des relations entre la formation et l'emploi, qui s'est construite sous l'évolution du contexte décisionnel régional lié à la décentralisation.

Elle se fonde sur deux principes de construction :

- ▶ un système d'organisation statistique fondé sur le rapprochement des nomenclatures existantes (dont elle dérive) permettant l'observation des phénomènes liés au marché de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle : les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee pour l'emploi, du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'ANPE pour le marché du travail et des spécialités de formation (NSF) de l'Education Nationale pour la formation,
- ▶ la constitution de familles de métiers (les Groupes Formation Emploi) fondées sur des identités professionnelles fortes de corps de savoirs déterminés qui permettent de distinguer des groupes professionnels indépendants, même s'il existe des savoir-faire communs à plusieurs groupes. C'est parce que l'on fait l'hypothèse que les spécialités de formation regroupées en référence à un corps de savoirs seront principalement mises en œuvre dans des emplois regroupés sur le même référentiel, que le corps de savoirs peut constituer aussi le principe fondamental du rapprochement des formations et des emplois.

Les raisons d'une nécessaire évolution

La nomenclature GFE est un instrument nécessaire mais non suffisant, elle prend tout son sens en tant que « clé d'entrée » d'un système d'observation plus large où les outils quantitatifs (indicateurs statistiques) croisent les méthodologies de recherches d'informations complémentaires pour lesquels la participation et la consultation des acteurs intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation sont des leviers essentiels (animation de séances de travail avec les branches professionnelles, groupes prospectifs locaux etc...). La nomenclature GFE est donc un **outil « vivant »** qui, pour rester opérationnelle et continuer de servir comme outil d'aide à la décision, se doit d'intégrer les évolutions et les transformations des contextes qui régissent les relations entre formation et emploi dont :

- ▶ l'évolution des compétences, des technologies, de la structure des emplois : exemples de l'industrie où les métiers de la production s'orientent de plus en plus vers de la supervision industrielle ; les métiers de la maintenance qui font appel à des savoirs de plus en plus imbriqués ; la tertiarisation des emplois ; l'imbrication des compétences techniques et commerciales etc...
- ▶ l'apparition de nouveaux champs professionnels : infographie, environnement, développement, qualité etc...

Par ailleurs, des raisons d'ordre plus technique ou méthodologique sont apparues comme des éléments supplémentaires pour justifier une rénovation :

- ▶ la diversité des usages de la nomenclature GFE par les structures Carif-Oref au fil du temps, faisant que la version d'origine a donné naissance à des avatars régionaux rendant difficile le partage de méthode,
- ▶ la question de l'intégration des niveaux d'emploi et de formation supérieurs qui n'était pas pris en charge par toutes les structures,
- ▶ l'évolution même des nomenclatures constitutives de la nomenclature GFE (ROME, PCS) qui ont connu de récentes mises à jour.

¹ Bernard Fourcade, Guy Ourliac, Maurice Ourteau - Formation Emploi n°40 Cereq 1992

Ainsi, la rénovation de la nomenclature GFE répondait à un double objectif :

- ❶ Opérationnel, consistant à prendre en compte les transformations des réalités professionnelles dans les outils des Carif-Oref sur la relation emploi formation.
- ❷ Méthodologique, consistant à favoriser une homogénéisation des pratiques au sein des Carif-Oref dans le but de fiabiliser les outils.

Les modalités de la rénovation

Un groupe de travail composé des représentants des huit structures utilisatrices de la nomenclature GFE a été constitué pour mettre en œuvre ce vaste chantier. Il s'est réuni une fois par trimestre pendant trois années, sous la conduite d'un animateur-coordonnateur (Guillaume Folléa, Crefor) et d'un directeur référent (Luc Chevalier, Crefor).

Au commencement, le groupe a sollicité l'expertise de Guy Ourliac, fondateur de la nomenclature GFE, lors d'une première réunion dite de « stabilisation » afin de valider les objectifs et garantir la méthode de travail. Par la suite et tout au long du processus de rénovation, Guy Ourliac était tenu informé de l'avancée des travaux.

Deux principes de construction ont été réaffirmés :

- ▶ maintien de la notion de métier (savoir, savoir-faire) - par opposition aux secteurs d'activité ou à la notion de filière – **comme principe fondateur de classement** de la nomenclature GFE rénovée. Le métier est l'unité de base de la relation emploi-formation dont l'observation et l'analyse est l'activité principale des Carif-Oref.
- ▶ maintien du principe taxinomique qui préserve les deux propriétés fondamentales de toute nomenclature : la capacité de créer des ensembles homogènes et celle de les distinguer les uns des autres. Un principe d'homogénéité qui est un principe d'exclusion.

Le parti qui a été pris fût de partir de la nomenclature existante et de procéder aux ajustements nécessaires plutôt que de procéder par déconstruction et reconstruction. Ainsi dans un premier temps, les périmètres des GFE et des sous-GFE ont été revisités ; dans un second temps, l'affectation de chaque profession / métier / spécialité de formation a nécessité un travail minutieux d'analyse des référentiels. Enfin dans un troisième temps, les Groupes Formation Emploi ont été consolidés en procédant aux ajustements rendus nécessaire par une relecture transversale.



Le résultat

La nomenclature GFE rénovée est opérationnelle depuis le mois de **mars 2012** et certaines structures, dont le Crefor, l'ont d'ores et déjà intégrée à leur système d'information statistique, après une période de test. Elle présente un certain nombre de différences avec la version d'origine, toutes contribuant à rendre l'outil plus opérationnel :

- ▶ **24 GFE**, soit deux de plus que la version d'origine, ont été définis par reconsidération du contenu et du périmètre des GFE existants ou par simple création d'espaces de rapprochement nouveaux. Deux relèvent des domaines agricole et maritime, deux des domaines du bâtiment, dix des domaines industriels et enfin dix appartiennent aux domaines des services.
- ▶ Les GFE ont été découpés en **76 sous-GFE** permettant d'affiner les classements des professions / métiers / spécialités de formation et permettre ainsi de préciser les espaces professionnels.
- ▶ Enfin, et c'est une nouveauté par rapport à la version d'origine, des **GFE secondaires** ont été créés permettant d'affecter à chaque profession / métier / spécialité de formation une deuxième codification dans le but d'affiner les analyses emploi-formation en tenant compte des chevauchements qu'il existe entre certains espaces professionnels.

Ce travail fera l'objet d'une production commune InterCarif-Oref et d'une communication à l'ensemble du réseau et à ses partenaires institutionnels. Pour garantir une mise à jour permanente de la nomenclature, un dispositif de **veille** pérenne sera mis en œuvre pour prendre en charge au fil du temps l'affectation concertée et mutualisée de toute nouvelle certification.

Enfin, pour marquer la rupture avec la version d'origine, l'hypothèse d'un changement de nom pour cet outil rénové est actuellement à la discussion. Cela signifierait de la part du réseau InterCarif-Oref une volonté collective de se doter d'instruments d'observation et d'analyse plus précis et plus efficaces et par conséquent plus en mesure de répondre aux préoccupations du plus grand nombre d'acteurs de l'emploi et de la formation dans leurs problématiques respectives.

Libellé des nouveaux CFE	Libellé des nouveaux sous-CFE
Agriculture	Culture, polyculture Cultures spécialisées Travaux paysagers, jardinage Elevage, soins aux animaux Services à l'agriculture
Pêche, Mer	Cultures marines Pêche, navigation
Bâtiment : gros œuvre, travaux publics	Mines, carrières Gros œuvre, travaux publics Conduite de travaux Dessin, études, diagnostic
Bâtiment : second œuvre	Étanchéité, couverture, isolation Plomberie, génie thermique et climatique Finitions Architecture d'intérieur
Travail des métaux	Structures métalliques Forge, chaudronnerie, carrosserie Métallurgie Traitement de surface
Mécanique	Mécanique Maintenance de véhicules et matériels
Electromécanique	Electromécanique
Electricité, énergie	Electricité électronique Energie
Appui à la production des industries	Appui à la production des industries
Transformation des matériaux, procédés	Fabrication par procédés Laboratoires et analyses Appui à la production
Production alimentaire	Agroalimentaire Cuisine Métiers de bouche Appui à la production
Textile, habillement, cuir	Textile, habillement, cuir Appui à la production
Travail du bois, matériaux de synthèse	Exploitation forestière Travail du bois Menuiserie, ameublement Menuiserie du bâtiment Appui à la production
Techniques graphiques, impression	Imprimerie Edition, prépresse
Transport, logistique	Conduite, transports de marchandises et de personnes Conduite d'engins Emballage, manutention, magasinage Exploitation des transports
Gestion et traitement de l'information	Secrétariat, administration Etudes, documentation Comptabilité, gestion Finance, banque, assurance, immobilier Management Informatique
Commerce	Vente Technico-commercial Achats, commerce, marketing
Santé, social, soins personnels	Santé, pharmacie, paramédical, imagerie Rééducation, appareillage, prothèse Carrières, sanitaires et sociales Action sociale, aide à domicile Coiffure, esthétique, remise en forme
Hôtellerie, tourisme, loisirs	Services hôteliers, restauration Animation, sports Tourisme, loisirs Accueil Animation des territoires
Environnement, nettoyage, sécurité	Surveillance, sécurité Nettoyage, propreté Environnement, prévention des risques
Communication, médias	Image, son, multimédia Journalisme Publicité, communication
Création et production artistique	Artisanat d'art Arts plastiques et décoratifs Musique, arts du spectacle Métiers connexes du spectacle
Autres professions, professions d'enseignement et de la magistrature	Autres professions, professions d'enseignement et de la magistrature
Formation d'insertion	Insertion professionnelle

UNE CARTOGRAPHIE POUR RECENSER LES ACTIONS DE PRÉVENTION DE L'ILLETTRISME

Aïcha Talbi

Crefor - Chargé des actions de prévention au Pôle lutte contre l'illettrisme

Dans le cadre de ces missions de capitalisation et de diffusion de la connaissance des actions régionales, le Crefor a réalisé une nouvelle base de données propre aux actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme pour le territoire de Haute Normandie.

Le pôle Lutte contre l'illettrisme du Crefor est un centre de ressources, un espace d'animation à vocation régionale. En vue de contribuer à l'amélioration des actions de lutte contre l'illettrisme, il a pour mission principale l'appui pédagogique, technique et ressources à tout acteur de la lutte contre l'illettrisme, étendue à l'ensemble des problématiques linguistiques (*Alphabétisation - Français Langue Etrangère*).

Le pôle lutte contre l'illettrisme répond aux demandes émanant d'un public diversifié et met à sa disposition une information actualisée portant sur l'offre de services disponibles sur sa région. Il doit veiller à la qualité et à l'actualité de l'offre de service en matière de formation pour adultes en situation d'illettrisme et d'actions de prévention en direction des enfants.

Pour cela, il a développé une **cartographie des actions de prévention en direction des enfants**.

Le pôle lutte contre l'illettrisme a été soutenu et accompagné d'institutionnels et d'associations de terrain œuvrant dans le cadre de la prévention pour enrichir cet outil et lui permettre de répondre au mieux à la réalité du territoire.

Cette base de données informatique a pour objectif de recenser le maximum de ces actions et permettre ainsi une vision globale et territorialisées de la prévention de l'illettrisme dans le milieu associatif.

Cette cartographie sera opérationnelle courant juillet 2012 et accessible via le site du Crefor : www.crefor-hn.fr rubrique illettrisme.

Une fois le département sélectionné, l'interrogation de la base pourra se faire à partir d'un choix sur des critères liés aux types d'actions, de public ou de territoire. Seront ainsi visibles les structures avec leurs coordonnées et les actions menées avec leurs descriptifs.



Qu'est-ce que la prévention de l'illettrisme ?

« Toutes les initiatives auprès des enfants qui contribuent à la maîtrise de la langue française et facilitent l'accès à la culture écrite, toutes celles qui donnent aux enfants le goût d'apprendre et la capacité à le faire, participent à la prévention de l'illettrisme.

Ce sont des actions qui se situent en amont pour créer des conditions favorables à la réussite des apprentissages et traiter les difficultés avant qu'elles ne se transforment en blocages et conduisent plus tard à des situations d'illettrisme. »

L'avis des acteurs de terrain :

Le territoire Haut-Normand est particulièrement concerné par le problème de l'illettrisme et travaille depuis des années aux possibilités d'y remédier. Les associations ont eu la chance de voir leur travail très tôt reconnu et valorisé dans une approche institutionnelle et concertée.

La mise en place d'une cartographie régionale va permettre à tous, outre le fait d'**avoir une vue globale de tout ce qui existe** en matière de prévention contre l'illettrisme, d'**intensifier des partenariats** (géographiques, thématiques...), de **mieux analyser son propre travail et d'orienter les actions en fonction des carences**.

*Parc naturel régional des boucles de la seine normande
Festival du livre de jeunesse de Rouen
Agence régionale du livre*

L'avis d'un institutionnel :

La cartographie réalisée par le pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor est une initiative qui répond aux préoccupations de l'Etat de promouvoir les activités qui favorisent, pour les enfants et leurs familles, l'accès à la culture sous toutes ses formes, contribuant ainsi à la prévention de l'illettrisme.

C'est une réelle opportunité pour tous les partenaires concernés car elle nous permet de mieux connaître ce qui se passe sur les territoires, et de rechercher les moyens d'améliorer l'offre là où existent des besoins.

C'est un véritable espace partagé à partir duquel peuvent se développer des initiatives, des projets, des rencontres.

C. Belmans - Chargée de mission Préfecture de Région

Qu'est-ce qu'une action relevant de la prévention de l'illettrisme ?

☐ Celle qui agit directement sur les apprentissages (écrit, oral, calcul...) :

Toutes actions éducatives anticipatrices qui visent à développer des conditions favorables pour que les difficultés ne trouvent pas prise - (ex : accompagnement scolaire, aide aux devoirs, atelier d'écriture...).

☐ Celle qui agit autour des apprentissages et dans l'environnement des enfants et leurs familles :

Toutes actions, rencontres avec la lecture/ écriture et autres formes d'expression et de communication, de loisirs éducatifs permettant de :

- ✓ développer l'envie, l'appétit,
- ✓ faciliter la construction d'un rapport positif à l'écrit,
- ✓ faciliter l'ouverture culturelle,
- ✓ faciliter les apprentissages vers la maîtrise de la langue,
- ✓ soutenir, écouter, informer, former, outiller, les parents pour les aider à accompagner leurs enfants.

Contribuer au recensement des actions de prévention ?

Vos actions, relèvent du champ de la prévention de l'illettrisme ?

Vous avez connaissance sur votre territoire des associations qui mènent ce type d'activité ?

Et vous souhaitez que ces actions apparaissent dans cette base de données.

Cet outil est aussi le vôtre !

Alors prenez contact avec la chargée des actions de prévention du Crefor par email : aicha.talbi@crefor-hn.fr.

Crefor

Pôle régional des Savoirs
115 boulevard de l'Europe
Rouen Rive Gauche

Métro : Direction Technopôle/Station Europe

crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr

☎ 02.35.76.77.82 - 📠 02.35.73.07.60



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