Le réseau des Carif-Oref : de l'observation à l'information

Par Luce Charbonneau, Maryse Dubois et Hervé Greugny

Les Carif-Oref existent depuis plus de vingt-cinq ans. Leur histoire est intimement liée à la mise en place de la décentralisation. Au fil des ans, les missions d'origine se sont étoffées afin de répondre aux besoins liés aux nouvelles politiques régionales et nationales. Il nous a semblé nécessaire en début de ce numéro d'Actualité de la formation permanente de resituer les Carif-Oref dans ce contexte. Il est nécessaire de comprendre l'histoire pour mieux rendre compte des travaux produits par le réseau.

Luce Charbonneau, Maryse Dubois et **Hervé Greugny** sont membres du Groupe de Coordination des Directeurs du réseau InterCarif-Oref

Fort des réflexions et préconisations formulées par les partenaires consultés lors d'une des réformes de la formation professionnelle au début des années 1980, la décision a été prise de mettre en place dans chaque région des structures associant les services régionaux de l'État et les partenaires sociaux, structures dont les missions devaient être essentiellement centrées sur les fonctions d'animation et de ressources d'information sur la formation à destination des réseaux de professionnels. Au même moment, naissent les trois premières Maisons sur l'information sur la formation et l'emploi (Mife) tournées vers l'information du grand public. Elles sont créées à titre expérimental.

En 1983, la décentralisation donne aux Régions la compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Les Régions s'intéressent de près aux missions confiées aux Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif), selon deux approches oscillant entre un modèle unique d'organisation ou un modèle plus proche des besoins du terrain. La période 1984-1986 voit naître dans la presque totalité des régions ce nouvel outil au service de l'information sur la formation. Ces structures régionales s'organisent très vite en réseau.

Dès la négociation du premier contrat de plan, le besoin pour les décideurs régionaux de disposer d'éclairages spécifiques sur la relation emploi-formation apparaît, dans une optique d'aide à la décision.

Les Observatoires régionaux emploi-formation (Oref) se sont créés à partir de la mise en synergie des services régionaux concernés dans des organisations légères et autonomes ou, parfois, appuyés auprès de Carif préexistants, prenant en compte par là même les compétences particulières entre animation-information et observation. Les Oref sont donc à leur création d'abord et avant tout les lieux de coordination entre tous les organismes concernés au niveau régional, lieux de valorisation de l'existant, lieux de repérage des spécificités locales.

Que font les Carif-Oref ?

Le premier métier des Oref est celui de la collecte et de l'interprétation des données produites par un ensemble de producteurs de données statistiques. En effet plutôt que de créer de nouveaux dispositifs d'enquête, il s'agissait de faciliter les rapprochements entre les informations disponibles, informations principalement de nature quantitatives.

La territorialisation des politiques publiques au début des années 1990 infléchit logiquement les demandes formulées auprès des Oref et l'évolution de leur organisation, les amenant à se structurer au fil des ans et à constituer leurs propres équipes d'étude. Dès 1995, les Oref contribuent à l'élaboration du diagnostic préalable au plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFPJ). Ils interviennent en amont des contrats d'objectifs territoriaux, en favorisant des approches transversales dans la production de données de cadrage. Depuis le contrat de projet État-Régions 2007-2013, les Oref participent à l'élaboration des diagnostics partagés permettant d'anticiper les mutations économiques.

Les Carif se sont attachés au fur et à mesure à assumer leurs fonctions de centre de ressources et de diffusion de l'information auprès des relais professionnels. Tout en ayant une mission clairement affichée de production d'information

sur le champ de la formation pour un public de professionnels notamment du champ de l'accueil, information, orientation (AIO), on relève dès 1987 des contributions en matière de diffusion de l'information auprès du grand public.

Dès 1989, la notion d'interrégionalité apparaît, au travers d'outils communs tels que Formatel, associant Centre Inffo et les Carif, dans un souci de concertation et de synergie au niveau national.

En 1994, les Carif sont appelés à constituer un réseau en relation avec le service public de l'emploi (SPE), le réseau des informateurs publics et les partenaires sociaux sur les trois fonctions importantes des Carif :

- favoriser l'accès à l'information professionnelle (formation, métiers, aspects législatifs et réglementaires, etc.) ;
- contribuer à une organisation cohérente de l'information au niveau régional ;
- alimenter et appuyer les réseaux d'informateurs locaux en contact avec le public.

Il est demandé au réseau des Carif un travail de fonds d'élaboration des bases de données des offres de formation. Cela reste toujours d'actualité en 2010, alors que le recensement et la diffusion de l'offre de formation publique est clairement une mission fondamentale des Carif, qui y ajoutent maintenant l'intégration de l'offre de formation privée.

> **Très vite, le réseau des Carif-Oref, quoique informel, s'est structuré dans le cadre de l'InterCarif-Oref**

Très vite, le réseau des Carif-Oref, quoique informel, s'est structuré dans le cadre de l'InterCarif-Oref et s'est doté d'abord de groupes de travail qui permettent la mutualisation, le partage d'expériences et le développement d'outils communs. Les groupes de travail sont liés aux problématiques de travail des Carif-Oref : observation sectorielle, observation territoriale, prospective, offre de formation, veille documentaire, validation des acquis de l'expérience, pour n'en citer que quelques uns.

Évolution de la forme juridique des Carif-Oref

Il faut attendre 2006 pour que, d'une part, les souhaits de synergies entre les missions dévolues aux Oref et Carif soient clairement exprimées en terme de valeur ajoutée et, d'autre part, pour voir reconnaître les structures des Carif-Oref comme des échelons opérationnels de la concertation entre les Conseils régionaux, les services régionaux de l'État et les partenaires sociaux et, parfois, avec les autres collectivités territoriales.

Le rapprochement des deux missions Carif et Oref dans une même structure juridique et la transformation de la plupart des associations en groupements d'intérêt public montrent bien à la fois la synergie entre les deux métiers constitutifs de nos structures et l'implication forte de l'État et de Régions dans la gouvernance de ces outils d'aide à la décision territoriaux.

Ce rapprochement s'est opéré sur l'incitation des financeurs et en

Le travail en réseau au service de l'"info-doc"

Échanger, mutualiser, produire ensemble… au sein de l'InterCarif-Oref, ces pratiques sont ancrées chez les documentalistes.

S'organiser collectivement autour de la fonction information-documentation ? Démultiplier la force de travail entre centres de ressources répartis sur l'ensemble du territoire ?

Une forte adhésion aux pratiques de travail en réseau a permis aux documentalistes le développement de la mutualisation et le traitement documentaire partagé de l'information, les échanges de services (prêts inter structures, recherches documentaires, échanges d'informations pratiques, etc.).

Structures de bases de données homogènes, langages documentaires communs : la veille et la réflexion sur les outils sont également, dans le programme d'activité du groupe, des éléments essentiels et structurants pour le fonctionnement du travail en réseau.

Les échanges formels ou informels de pratiques et de professionnalisation sont nombreux : comment mettre en place un portail de veille ? Quels sont les outils du Web2 mobilisables sur les applications internet ? Quels indicateurs d'activité pour évaluer la fonction documentaire ? Comment accompagner les structures locales partenaires dans la mise en place de leur fonction information-documentation ?

La fonction transversale de la documentation au sein des Carif-Oref permet aussi de construire le réseau en externe avec les documentalistes des interlocuteurs nationaux (Centre Inffo, DGEFP, etc.), mais aussi avec les autres missions de chaque structure.

Aujourd'hui, l'heure est à la production collective d'outils d'information et à leur valorisation, avec les bibliographies thématiques produites à l'occasion des rencontres bisannuelles Céreq, Dares, InterCarif-Oref, ou encore le dossier documentaire interrégional portant sur les problématiques du développement durable et de l'économie verte. Un catalogue relayant toutes les productions écrites publiées par l'ensemble des Carif et des Oref est également produit et téléchargeable[1].

Efficacité renforcée, économie de moyens, enrichissement mutuel, harmonisation et cohérence des pratiques et des outils : le travail en réseau des documentalistes constitue une "force de frappe" dans le champ de l'information-documentation sur la formation et l'emploi sur laquelle peuvent s'appuyer de nombreux usagers et partenaires.

1. www.intercariforef.org

Nord-Pas-de-Calais : le CCREFP

Prévu par la loi de modernisation sociale de janvier 2002, le CCREFP a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux, dont les partenaires sociaux et économiques, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.
En Nord-Pas-de-Calais, l'installation du Comité plénier a eu lieu le 5 mai 2003. Après cinq années de dialogue et de concertation initiés au sein du CCREFP, un bilan d'étape est apparu nécessaire au travers du vécu des différents partenaires s'étant mobilisés dans l'animation du Comité plénier, des différentes commissions et groupes thématiques. Ce bilan a eu pour vocation d'illustrer les actions, les ambitions développées durant ces cinq dernières années.
Le dialogue et la concertation ont toujours été mis en œuvre de façon pragmatique alliant réflexion et mise en place sur le territoire régional d'outils, de méthodes de travail, de modalités d'action pour améliorer l'efficacité des dispositifs au profit de la population du Nord-Pas-de-Calais pour sécuriser son développement personnel et professionnel.
Ces travaux interinstitutionnels ont permis de construire une culture commune sur des sujets d'intérêts régionaux et de les rendre opérationnels : Prim', VAE, plan Léa (Lire-écrire-agir), orientation, mutations économiques, apprentissage, cartographie régionale de la certification, schéma régional des formations, etc.
Cette instance, dont le dynamisme est l'expression d'un partenariat régional pertinent et efficace, s'est fixé des axes de progrès. Il s'agit, d'une part, d'articuler les champs de l'emploi et de la formation avec le développement économique et, d'autre part, de les conforter dans les territoires en tenant compte des spécificités locales et du degré de mobilisation des partenaires locaux concernés.
D'autres axes de progrès sont en cours de réflexion, notamment en termes d'indicateurs régionaux, de tableaux de bord, à mettre à disposition des partenaires régionaux en mutualisant les données de chacun.
Les réformes en cours et leurs conséquences sur l'évolution du CCREFP (mise en place du Pôle emploi et du Conseil régional de l'emploi, accord pour la modernisation du marché du travail, réforme de la formation professionnelle, etc.) sont prises en compte.
La mobilisation de l'ensemble des partenaires sur ces différents sujets est un vecteur positif pour continuer un dialogue et une concertation régionale effective au bénéfice de l'avenir du Nord-Pas-de-Calais. Le secrétariat du CCREFP est assuré par le GIP C2RP (Carif du Nord-Pas-de-Calais).
Les cœurs de métiers ont été impactés par les évolutions technologiques et un recours renforcé aux nouvelles formes interactives de communication, entraînant le développement de sites, de portails d'information, d'espaces de travail collaboratif, de lettre électroniques d'information, de plateformes téléphoniques, de dossiers thématiques sur les sujets emploi-formation.

raison d'une prise de conscience de la complémentarité des missions. Cette situation s'est accompagnée parallèlement d'une évolution nette de la forme juridique, allant du statut associatif vers la mise en place de GIP permettant aux financeurs d'assumer un rôle de gouvernance adaptée s'appuyant sur un mode de suivi et d'évaluation des activités.

Évolution des métiers des Carif-Oref

Les métiers des Carif-Oref ont considérablement évolué, intégrant les notions d'aide à la décision et les fonctions d'information et d'animation sur les thèmes plus variés (publics handicapés, lutte contre l'illettrisme, formation ouverte et à distance, validation des acquis de l'expérience, Missions locales, égalité, etc.), dépassant les notions classiques d'information sur la formation et d'observation de la relation entre l'emploi et la formation.

Les spécificités locales et les demandes des partenaires ont amené certaines structures à porter des plateformes d'observation de l'insertion sociale, des centres de ressources et d'observation du développement durable, des préoccupations économiques, des programmes de professionnalisation des acteurs, des plateformes d'information téléphonique, ou encore des Cités des métiers. Ces sollicitations ont amené les Carif-Oref à développer des outils innovants et à mutualiser leurs expériences au sein du réseau.

On peut souligner également que de plus en plus de structures sont chargées de l'animation et du secrétariat permanent du Comité de coordination régional emploi formation professionnel (CCREFP), instance de concertation en région entre les services régionaux de l'État, la Région et les représentants des salariés et des employeurs.

> **« La qualité du partenariat est une condition essentielle à la réalisation des missions des Carif-Oref »**

Au cœur d'un large partenariat

La qualité du partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation, que ce soit au niveau régional ou national, est une condition essentielle à la réalisation de ces missions. Est-il nécessaire de citer les partenaires tels que Pôle emploi, Centre Inffo, les Opca, les services régionaux de l'État (Direccte, Draaf, Rectorat, DRJSCS, etc.), les partenaires sociaux, les observatoires de branche, le CNFPTLV, l'Insee, le CNML, la CNCP, l'Onisep, l'AVE, l'ANLCI, etc.

Un réseau en adaptation constante pour répondre aux besoins des décideurs régionaux

Notre réseau, encore jeune, a su démontrer au fil des années sa capacité à s'adapter pour répondre aux demandes des acteurs régionaux,

confortant ainsi sa position d'outil d'aide à la décision. Ainsi, les Carif-Oref seront naturellement mobilisés dans la mise en place du nouveau service public de l'orientation apportant leurs compétences au niveau des outils dématérialisés d'information et des plateformes téléphoniques de proximité dans un certain nombre de régions, et par la professionnalisation des acteurs de l'AIO et la mutualisation des productions.

Chaque Carif-Oref est unique de par son histoire et les volontés régionales, mais tous partagent le même cœur de métier et ont pour objectif de répondre aux problématiques spécifiques de chacun des territoires où ils sont implantés.

Au quotidien, nous apportons par nos travaux, tant sur le champ de l'observation que de l'information, une contribution sur les réflexions concernant les mutations économiques, la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences. À partir de notre collecte et de la diffusion d'informations, nous fournissons les outils utiles dans le cadre de l'orientation professionnelle et la sécurisation des parcours.

Le récent rapport de l'Igas conforte le réseau dans ses missions fondamentales que sont l'observation des territoires et la relation emploi-formation, pour la partie Oref, et l'information sur la formation et la professionnalisation des acteurs de l'AIO, pour la partie Carif.

De par ses compétences, chaque Oref est en capacité de jouer un rôle de capitalisation et d'appui méthodologique dans la réalisation de diagnostics territoriaux, quel que soit le zonage retenu, contribuant ainsi à la recherche de convergence dans l'analyse territoriale. La reconnaissance de la fonction d'expertise des Carif et des Oref en fait des acteurs incontournables en région. Nos structures sont déjà investies dans les nouveaux enjeux liés, notamment, au CPRDFP et au service public de l'orientation.

Luce Charbonneau, Maryse Dubois et Hervé Greugny

Limousin : coopération autour de la lutte contre l'illettrisme

Les missions des Carif-Oref sont bien souvent présentées de façon très individuelle et un lien direct se fait entre le nom de la mission et le nom de son animateur. Les efforts de travail en équipe et le souci de la transversalité sont toujours intéressants et bien plus productifs. Exemple en Limousin d'une active coopération entre la mission VAE, la mission lutte contre l'illettrisme et l'équipe de la Cité des métiers.

Les référents départementaux "lutte contre l'illettrisme" ont souhaité que l'espace Cité des métiers, très centré sur l'utilisation de l'écrit dans toutes ses productions d'information et de signalisation interne, soit rendu plus accessible au public en difficulté avec les savoirs de base. Cette prise de conscience a donné lieu à la rédaction d'un guide d'accueil et de repérage des publics, qui a été remis aux conseillers, dans le cadre d'une formation adaptée. Ce guide est largement diffusé dans le réseau des Cités des métiers et a été souligné comme "bonne pratique" par l'ANLCI.

Par ailleurs, il a paru nécessaire de donner la chance aux personnes en situation d'illettrisme de pouvoir accéder à la VAE. Nous avons élaboré des outils pour préparer les publics en difficulté à la VAE. Conçu comme une aide au repérage et comme un guide de mise en confiance et d'accompagnement des individus, ce document a fait l'objet de présentation dans le cadre du programme de professionnalisation. Il s'agit du fruit de la mise en commun des compétences des chargés de mission concernés au sein de l'équipe avec l'appui d'un groupe de travail composé des professionnels de ces secteurs.

Le développement de ce projet a permis en 2010, de concevoir le contenu d'un atelier programmé dans le cadre de l'animation de la Cité des métiers. Intitulé "Coup de projecteur sur votre expérience", il s'adresse plus particulièrement aux personnes en difficulté avec l'écrit.

Le lien entre les missions a donc permis de faire progresser la qualité de l'information au bénéfice d'un public parfois insuffisamment pris en compte dans la continuité de son parcours.

> Pour en savoir plus : contact@prisme-limousin.fr

Le 0 800 200 303 des Pays de la Loire

Comme c'est le cas dans une petite dizaine de régions, les Carif-Oref gèrent des plateformes téléphoniques grand public. Entre autres, dans les Pays de la Loire, où le Conseil régional a mis en place et finance depuis juin 2006 une plateforme téléphonique d'information sur la formation professionnelle continue (0 800 200 303).

Un premier niveau d'information

La création de ce nouveau service public régional d'information répond aux principes de gratuité (un numéro vert), d'universalité (le service est ouvert à tous) et de disponibilité (ouvert de 8 h 30 à 18 heures sans interruption du lundi au vendredi). Son objectif est de donner une information de premier niveau sur l'offre de formation, l'apprentissage, les dispositifs de formation existants, les financements, les modalités d'accès à la formation, les lieux et sources d'information disponibles, etc.

Une fonction d'aiguillage

"Délivrer un premier niveau d'information, puis passer aux relais pertinents", tel est le message affiché par le comité de pilotage lors de la phase de mise en œuvre, comité qui associe, outre les services et les élus de la Région, l'État (Direccte), le Rectorat (SAIO-Onisep), Pôle emploi, les missions locales, le Fongecif et les Opca interprofessionnels. Cet outil d'information ne se substitue pas aux services de conseil existants. La plateforme a aussi une fonction d'aiguillage vers le bon interlocuteur, c'est-à-dire vers le professionnel qui saura construire avec le demandeur le parcours adapté.

Avec près de 10 000 appels par an, la plateforme régionale reçoit deux tiers d'appels de demandeurs d'emploi, un tiers de salariés. Près des deux tiers des appels émanent des femmes, dont la moitié de la demande porte sur les formations sanitaires et sociales. Enfin, un appelant sur deux est dirigé vers un partenaire identifié.

La question est de savoir comment cet outil mis en place dans plusieurs régions va s'intégrer dans le "service dématérialisé" prévu dans le cadre du service public de l'orientation.

La place des Carif-Oref dans le nouveau paysage de l'orientation

Par Thierry Berthet

Plus proches du terrain, plus proches du public. Voici une évolution positive, sous réserve de ne pas en faire un vecteur d'enfermement. Les représentations de l'orientation changent, les réseaux d'acteurs et les instruments des politiques publiques aussi. Comment les Carif-Oref vont-ils opérer, par rapport à l'information, au conseil et jusqu'au niveau de la décision d'orientation ? C'est de la responsabilité des acteurs publics dont il est question.

Orientation et territoire sont des mots qui vont bien ensemble. En France, les réseaux d'orientation se sont construits depuis les territoires, que ce soient les bureaux de placement ou les offices d'orientation professionnelle qui sont devenus les CIO. Toutes ces structures sont nées du territoire, elles ont été captées par le niveau national dans un phénomène de reconstruction après la Seconde guerre mondiale. Les Missions locales ont été créées directement dans une logique de territorialisation et d'"intersectorialité", parce que l'action publique était trop segmentée, et qu'il était clair que cela ne fonctionnait pas convenablement. C'est un juste retour des choses : inscrire et penser les questions d'orientation depuis les coordinations qui se mettent en place sur les territoires.

Un territoire pertinent ?

Parallèlement, plus nous allons nous diriger vers une prééminence de la question de l'insertion professionnelle dans la réflexion sur l'orientation, plus nous serons confrontés aux marchés locaux du travail. Ce lien avec les marchés territorialisés va se faire mécaniquement. Cela dit, l'un des éléments qui ont pu être constatés à l'occasion de nos recherches sur les pratiques d'orientation scolaire est qu'il existe une aporie[1] du territoire pertinent. C'est-à-dire qu'il ne sert à rien de chercher un territoire pertinent pour réguler l'orientation. Selon le type de coordination mis en place, sont investis des niveaux territoriaux de régulation différents. Selon le type d'acteurs à mettre en synergie, la coordination s'effectuera spontanément au niveau de l'établissement, au niveau de la zone d'emploi, du bassin d'éducation, ou au niveau de la région, notamment, pour ce qui relève de la coordination des réseaux. Souvent, les acteurs politiques nous demandent quel est le niveau pertinent pour réguler, mais il n'en existe pas un seul et unique, il faut faire confiance aux acteurs de terrain, observer là où les coordinations se créent, les outiller, les équiper, les appuyer politiquement.

Le lien orientation-territoires est à double facette. D'un côté, les bienfaits de la proximité, où plus on "tricote serré", moins on perd de personnes, et plus le service rendu aux bénéficiaires est individualisé. De l'autre côté, il existe le danger de l'enfermement local qui réside dans le facteur de tri et de stratification sociale opéré par l'exigence de mobilité géographique. Enfermer les personnes dans des réseaux d'assistance trop localisés finit par les enfermer dans le territoire. Donc, il est toujours important d'essayer d'équilibrer entre la proximité et la mobilité.

Un univers en pleine mutation

L'orientation, en tant que politique publique, est un univers en pleine mutation, sur les trois niveaux qui composent une politique publique : les représentations, les acteurs, et les instruments.

Du côté des représentations, il apparaît que les choses ont considérablement évolué en passant d'une orientation pensée comme pouvant amener un épanouissement personnel, aider les personnes à trouver leur voie, à ce qu'exprime le délégué à l'information et à l'orientation (DIO), à savoir *"l'idée est de mettre l'emploi en premier dans les priorités assignées à l'orientation"*. Un tel changement dans les représentations est perceptible dans les usages contemporains de l'orientation. Parallèlement, l'idée d'"orientation tout au long de la vie" est un changement de paradigme. Il faut tout de suite rappeler

Thierry Berthet est chercheur CNRS et à Spirit (Science politique, relations internationales, territoire) à Bordeaux. Il travaille sur les politiques d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que sur les politiques d'emploi et de formation. Il intervenait au dernier InterCarif-Oref qui s'est tenu à Cassis en septembre dernier, pour revenir sur la question de l'orientation et de la place des Carif-Oref dans le nouveau paysage en cours de constitution.

1 Difficulté à résoudre un problème.

qu'elle ne doit pas se traduire par une forme de "déspécialisation" du conseil en orientation. Il existe dans le conseil en orientation des questions spécifiques aux publics auxquels on s'adresse. Quatre publics auxquels on a l'habitude de s'adresser dans des réseaux séparés : les scolaires, les jeunes entre 16 et 25 ans, les demandeurs d'emploi et les salariés. Ils impliquent des problématiques spécifiques.

C'est un monde qui change aussi au niveau des acteurs. Il est le plus souvent décrit comme un système cloisonné, avec des réseaux qui se parlent peu. Mais c'est surtout un système qui se transforme de manière drastique, avec la fusion qui a donné naissance à Pôle emploi, le transfert des conseillers d'orientation de l'Afpa, la DIO puis le DIO aujourd'hui, les Cités des métiers, les agences régionales d'orientation tous publics, etc. Le système d'acteurs se complexifie énormément, ce qui pose de manière d'autant plus cruciale la question de la coordination. Plus il existe d'acteurs, moins les coordinations sont faciles. Or les coordinations ne se décrètent pas, elles s'accompagnent et elles s'outillent.

Enfin, se pose la question des instruments des politiques publiques. D'abord les instruments dématérialisés, avec le recours croissant aux nouvelles technologies du type plateformes web, plateaux téléphoniques, etc. Mais également une façon de penser l'instrumentation. Car les instruments ne sont pas seulement neutres et techniques. Ils portent des représentations du monde et des mécanismes de contrainte. Si on pense à l'orientation en termes, par exemple, d'outils statistiques, informatiques, de profilage, qui se rapprochent à bien des degrés des outils de profilage des demandeurs d'emploi, on peut se poser la question de la liberté de choix, de la contrainte que posent ces outils qui sont, au fond, une forme de neutralisation et de technicisation de la contrainte. Les procédures qualité, dans la formation professionnelle continue, ont été étouffées par la mise en place du Code des marchés publics, mais, d'une certaine manière, elles les ont aussi préparées. D'un Code de déontologie à un Code des marchés publics, et d'une charte à un cahier des charges, il y a un pas, qui peut parfois être glissant. Les démarches qualité c'est bien, tant que cela ne représente pas une manière de préparer, par la mise en place d'outils de vérification de la performance, une forme de privatisation ou de marchandisation des prestations en orientation.

Comment les Carif-Oref vont-ils opérer ?

Pour ce qui est de la place des Carif-Oref, je ne les aurai pas cités comme acteurs de l'orientation, "classiques" (comme les Missions locales et les CIO). Pourtant, effectivement, ils ont un rôle important à jouer, en tout cas en matière d'information. Cela invite tout de même à poser la façon dont les Carif-Oref vont être amenés à se positionner par rapport à l'orientation au sens large, c'est-à-dire dans ses trois niveaux d'intensité : l'information, le conseil, la prescription. Comment les Carif-Oref vont-ils opérer, pas seulement par rapport à l'information, mais aussi au niveau du conseil et au niveau de la décision d'orientation où on retrouve la question de la contrainte ?

Je trouve, surtout, que l'exemple des Carif-Oref est stimulant, parce qu'il s'adossent à un dialogue nécessaire de l'État et des Régions. L'inscription dans les contrats de projets, c'est une forme de partenariat obligatoire. Quand on dit dans le rapport Guégot que l'orientation est une compétence partagée, il me semble qu'on va un peu vite en besogne. En réalité, l'orientation n'a pas été partagée, mais le législateur n'a pas réussi à trancher véritablement sur qui allait la piloter. Le fait de mettre en place des mécanismes qui poussent les acteurs à négocier me paraît une bonne chose. Pourquoi l'exemple des Carif-Oref ne serait-il pas généralisé, et l'orientation une matière à pilotage dans les contrats de projets État-Région ? En disant cela, je n'oublie pas le rôle des partenaires sociaux, qui participent nécessairement à une négociation élargie aux acteurs économiques et sociaux.

> **"Les coordinations ne se décrètent pas, elles s'accompagnent et elles s'outillent"**

L'appropriation des instruments par les bénéficiaires

Je voudrais conclure sur l'idée qu'il faut s'intéresser à l'appropriation des instruments par les bénéficiaires. Voici une idée que je trouve extrêmement importante : ce n'est pas parce que des ressources sont mises à disposition que les personnes vont nécessairement s'en saisir. Il faut réfléchir aux "facteurs de conversion", selon les termes de l'économiste indien Amartya Sen. C'est-à-dire : comment les individus peuvent convertir les ressources qui leur sont données en capacités réelles d'exercice et en liberté de choix. Cela permet d'avoir un dialogue fructueux entre la réflexion théorique et les décideurs publics.

Créer des ressources (web, lignes téléphoniques, aides à la mobilité) sans réfléchir aux facteurs de conversion individuels, sans rentrer dans les conditions individuelles d'accès à ces ressources, de conversion en capacités, c'est s'exposer à deux risques. D'abord, celui de l'injonction paradoxale d'exiger des comportements actifs des bénéficiaires sans s'assurer auparavant qu'ils en ont réellement la capacité. Ensuite,

le risque de proroger, voire de développer les facteurs d'inégalité sociale. Nous savons bien que lorsque des ressources sont mises à disposition du public, ce sont toujours les mêmes catégories d'individus qui en bénéficient.

Et c'est bien au final de la responsabilité des acteurs publics dont il est question ici. C'est à eux qu'il revient de s'assurer que les individus sont capables d'accéder aux ressources qu'ils mettent à leur disposition. Par acteurs publics, j'entends tous les maillons de la chaîne de l'action publique, y compris des maillons moins directement décisionnels, d'observation, ou qui s'occupent d'information, comme les Carif-Oref. Il est important de bien prendre en compte la responsabilité de tous les acteurs de l'orientation.

Thierry Berthet

Réforme de la formation continue : que change-t-elle pour les professionnels de la formation ?

Objectifs :

Connaître les changements introduits par la réforme (ANI de janvier 2009, loi de novembre 2009 et décrets) et les intégrer dans la gestion de la formation.

Programme :

- Introduction : Les enjeux de la réforme
  - L'adaptation des dispositifs de formation
  - Le nouveau dispositif de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
  - La gouvernance, les financements, l'évaluation et le contrôle de la formation professionnelle continue
  - Information, orientation, qualité de la formation, GPEC, certification et sécurisation des parcours
- Cas pratiques
- Évaluation de la formation par les stagiaires
- Remise d'une attestation de fin de formation

Moyens pédagogiques

- Les supports pédagogiques du dossier remis aux stagiaires sont les diaporamas (exposés suivis de périodes de questionsréponses) et cas pratiques utilisés durant la formation.

Public :

Toute personne ayant besoin de connaître l'essentiel de la réglementation.

Parcours conseillé :

En complément de cette session de formation indispensable, en fonction de votre activité (entreprise, Opca, OF, AIO…), suivre les sessions de formation fondamentales et/ou de spécialisation.

Animation

Paul de Vaublanc,Romain Pigeaud, Anne Grillot,Brigitte Caule, chargés d'études à la direction Juridique-Observatoire du Centre Inffo.

Session de formation. 1 jour : 24 janvier, 7 février, 13 mai, 16 juin, 26 septembre, 17 octobre, 14 novembre, 9 décembre 2011.
510 € HT (609,96 € TTC, TVA 19,60 %, repas non compris)
Renseignements : contact.formation@centre-inffo.fr

publicité Centre Inffo

www.actualite-de-la-formation.fr

Sur le site Actualité de la formation, de l'information gratuite pour tous et, pour les abonnés, la lecture en ligne des publications presse de Centre Inffo et l'accès à toutes les rubriques d'information et services pratiques.

En page d'accueil, consultez gratuitement les titres du jour et abonnez-vous à nos publications. Vous pourrez :

Lire votre presse en ligne

l'édition du jour du *Quotidien de la formation*
le numéro en cours du bimensuel *L'Inffo Formation*

Utiliser les archives des publications de votre abonnement

les articles triés par thème des numéros précédents
les dossiers thématiques.

Bénéficier des rubriques d'information et de services pratiques :

les interviews d'acteurs de la formation et de l'orientation
les portraits de personnalités de la profession
les nominations
le chiffre du jour
les vidéos des événements
l'agenda des rendez-vous et manifestations à ne pas manquer
les blogs.

La presse de Centre Inffo en lecture nomade, incluse dans votre abonnement : l'Actualité de la formation sur votre portable

Sur le site Actualité de la formation, la rédaction de Centre Inffo met à la disposition des abonnés une information rigoureuse, sourcée et organisée par rubriques correspondant aux principales situations professionnelles : entreprise, offre de formation, secteur, régions, etc.
Les contenus classés par thèmes vous aident à :

- construire vos dossiers à partir de nos archives et bases de données
- partager les informations des partenaires du dialogue social
- connaître l'activité dans les Régions, en Europe, à l'international
- faire le point sur les pratiques relatives à un dispositif
- comprendre les mouvements d'un secteur.

Mises à jour par nos équipes de journalistes, juristes, documentalistes, les informations contenues dans le site vous tiennent au fait de l'actualité, elles vous servent à compléter et valider vos propres informations, elles font progresser vos connaissances et savoir-faire professionnels en matière de formation et d'orientation.

Exemples de dossiers à télécharger sur www.actualite-de-la-formation.fr :

- Mobilité internationale : des compétences et une valeur ajoutée dans un parcours professionnel
- Formation ouverte et à distance, e-learning, e-formation : à quand le *new learning* ?
- Orienter les demandeurs d'emploi handicapés
- Les progiciels de gestion de la formation et des compétences
- Numéro spécial : la loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie.

publicité Centre Inffo

Développer des outils et un langage communs sur l'offre de formation

Par Nicole Gourmel et Isabelle Carru-Rouch

Informer sur l'offre et les conditions d'accès aux formations est la mission clé des Carif-Oref, mais elle est conduite dans un environnement foisonnant. Il est donc apparu nécessaire d'établir une forme de "plateforme d'aiguillage" permettant à tout individu de connaître non seulement toute l'offre nationale, mais d'identifier également celle de sa région et des régions limitrophes. La clé de cette architecture réside dans le langage commun utilisé, et la communication entre bases de données. Explications.

Nicole Gourmel est directrice de l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie de Poitou-Charentes (ARFTLV).

Isabelle Carru-Rouch est directrice du Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (GIP Prao).

La formation tout au long de la vie est devenue, sous l'impulsion de la Commission européenne, un dénominateur commun des politiques de formation initiale et continue des États membres. Pour le mettre en œuvre concrètement, il est nécessaire de consacrer un droit à l'information et à l'orientation, lui aussi tout au long de la vie, permettant aux personnes d'éclairer leurs choix et de déterminer leurs priorités professionnelles.

Aider les réseaux d'AIO

Les réseaux d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) répartis sur le territoire sont nombreux (environ une vingtaine de réseaux par région), ont des entrées bien souvent par public (jeunes sous statut scolaire ou plus largement, demandeurs d'emploi, etc.) ou sont spécialisés (handicapés, cadres, etc.). Ils interviennent directement ou sur prescription.

Pour remplir leurs missions, les besoins sont de plusieurs ordres. Ils ont tout d'abord pour nécessité de posséder une bonne connaissance des formations, métiers, emplois existants, que ce soit au niveau de leur territoire ou au niveau régional. Les Carif et les Oref, dans leur mission de prospective sur la relation emploi-formation et d'information sur la formation, sont tout désignés pour mettre à disposition ces données. Il est également indispensable que les réseaux d'AIO d'un territoire puissent travailler ensemble, connaître leurs prestations réciproques afin de travailler en complémentarité et d'assurer un maillage du territoire.

C'est pourquoi les Carif et les Oref sont très souvent, et de plus en plus, positionnés sur l'animation au sens large des réseaux AIO. Cette mission peut être à

Aquitaine, vers la découverte active des métiers

Porté depuis 2009 par une nouvelle structure, "Aquitaine Cap métiers", le Carif-Oref d'Aquitaine développe depuis 2010 une nouvelle approche de la découverte des métiers grâce à des expositions tournées vers les gestes professionnels et la participation active des visiteurs. Divisées en trois séquences (immersion dans le milieu économique, témoignages de salariés, ateliers de mises en situation opérationnelle), ces expositions permettent à tous les publics (scolaires, 16-25, adultes salariés ou demandeurs d'emploi), accompagnés de professionnels de l'orientation, de mieux appréhender la réalité des métiers dans des secteurs clefs de l'économie régionale. Les expositions sont complétées par un catalogue en ligne, régionalisé, liant formations et métiers et présentant le tissu économique régional du secteur concerné.

Après la vitrine des métiers de l'aéronautique implantée à Bordeaux en avril 2010 et proposée prés de Pau depuis septembre, ce sont les métiers de l'industrie agroalimentaire qui sont mis en scène par le Carif-Oref depuis octobre. À partir du même concept, Aquitaine Cap métiers développe également des "coups de projecteur", expositions de taille plus réduite et facilement mobiles sur le territoire régional. Les coups de projecteur "Agriculture" et "Réparation automobile" sont d'ores et déjà mis à la disposition des professionnels adhérents de l'association. Cinq autres sont programmés d'ici la fin de l'année 2010.

La prescription en ligne sur l'offre publique de formation

Depuis deux ans, le Carif-Oref d'Aquitaine met à la disposition des prescripteurs aquitains de formation professionnelle (Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi), un système en ligne de pré-inscription de stagiaires intéressés par l'offre de formation financée par le Conseil régional d'Aquitaine. Plus de 23 000 pré-inscriptions ont ainsi été réalisées en 2009. Depuis le dernier trimestre 2010, l'offre de formation financée par Pôle emploi est elle aussi accessible par la prescription en ligne sur le site internet d'Aquitaine Cap métiers. Des opérations spécifiques comme le projet Adema porté par le Fafsea, Opca et Opacif des salariés de l'agriculture, sont également intégrées à ce dispositif depuis septembre 2010.

Carif Languedoc-Roussillon : la bourse de l'apprentissage, pas à pas

Lancé en mai 2009, le portail de la Bourse de l'apprentissage (www.apprentissagelr.fr) est destiné à favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande d'apprentissage en Languedoc-Roussillon sur un site unique.
Réalisé en partenariat entre la Région Languedoc-Roussillon, les Chambres consulaires régionales (CRCI, CRMA, CRA), Pôle emploi et l'Ardir (Association régionale des directeurs de CFA), il bénéficie à parité d'un financement régional et européen. Le projet de base s'est enrichi de fonctionnalités supplémentaires ayant pour objectif de faciliter la tâche aux chefs d'entreprise, aux jeunes, et aux prescripteurs de formation comme Pôle Emploi et les missions locales. Un an après son lancement, le portail avait enregistré plus de 900 offres de contrats.
La page d'accueil de www.apprentissagelr.fr offre quatre entrées, dont une pour les chefs d'entreprise et une pour les jeunes, les deux autres fournissant des informations sur les actions de la Région Languedoc-Roussillon et sur les adresses utiles.
L'espace Jeune permet de consulter les offres de contrats d'apprentissage, de trouver les formations requises et de savoir à qui adresser son CV. Un quizz est aussi proposé pour que les candidats à l'apprentissage puissent vérifier et parfaire leurs connaissances, ainsi que des liens sur le site de la Région destiné aux jeunes (www.latribu-lr.fr). Quand des formations intéressent un jeune, celui-ci peut envoyer son CV aux organismes dont elles relèvent. Par ailleurs, Pôle emploi lui propose de créer directement son "espace emploi" à partir de son site.
De son côté, l'espace Entreprises rend possible la consultation des candidatures en provenance des cinq départements de la région, et de disposer des coordonnées des organismes pouvant enregistrer les contrats d'apprentissage. Le moteur de recherche permet de savoir où former les apprenti(e)s en fonction des qualifications et des niveaux souhaités. En matière de recrutements, le moteur de recherche permet de localiser et de consulter les candidatures, en s'adressant aux organismes qui les détiennent. Afin d'éviter les déconvenues, seuls apparaissent les métiers pour lesquels une candidature existe. Un lien sur le site du Carif (www.cariflr.fr) pointe vers les informations sur les formations professionnelles concernées.
La partie droite de chaque espace (jeune ou entreprise) contient des rubriques utiles, comme les étapes de l'apprentissage. On peut ainsi accéder aux actualités de l'apprentissage et à des informations pratiques. Ces rubriques constituent une aide supplémentaire, le jeune peut notamment consulter des fiches ou des vidéos métiers dans la rubrique "choisir son orientation", bénéficier de conseils pour rédiger son CV ou obtenir une idée du salaire qu'il touchera. L'entreprise peut se faire guider par des services d'accompagnement, connaître les aides financières auxquelles elle peut prétendre, télécharger des formulaires de contrats ou simuler ses calculs de salaire.

l'origine de leur constitution (GIP Prao en région Rhône-Alpes, ou Cap Métiers en Aquitaine, par exemple) et dans ce cas les instances de gouvernance reflètent ce choix stratégique. Elle peut aussi se traduire par le portage de Cités des métiers ou des programmes de professionnalisation des acteurs. Les Carif apportent également leur appui technique à la réflexion pour le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Ils interviennent en tant qu'aide à la décision sur la dimension communication de l'offre régionale de formation, en venant compléter les systèmes d'information développés par les Oref.

> **"La collecte de l'information sur l'offre de formation se fait sur le plan régional, en suivant les logiques de référentiels connus et unifiés"**

La collecte d'informations sur l'offre

C'est dès leur origine que les Carif ont eu pour mission première de collecter l'information sur l'offre de formation et les conditions d'accès aux formations. Sur le plan technique, la structuration progressive des systèmes d'information dans chaque région s'est faite en utilisant les outils d'indexation et de formalisation de l'information existants (Formacode, Lheo, etc.). Le système fonctionne sur un principe simple, à savoir que la collecte de l'information sur l'offre de formation se fait sur le plan régional, en suivant les logiques de référentiels connus et unifiés. Les index "montent" ensuite sur un serveur national InterCarif-Oref. Il s'agit d'une sorte de plateforme d'aiguillage qui permet à tout individu de connaître non seulement toute l'offre nationale, mais d'identifier également celle de sa région et des régions limitrophes (sans oublier les Dom-Tom).

"Certifinfo", une table de références

La clé de cette architecture réside dans le langage commun utilisé, et la communication entre bases de données. C'est dans ce sens que les Carif-Oref ont toujours élaboré des outils de documentation alimentés par différentes sources internes et externes. Parmi eux, "Certifinfo" est une table de références, qui a pour rôle de mettre en commun le travail de veille quotidienne des sources officielles, dont la principale (les autres étant, notamment, le RNCP et la base Onisep Ideo) est le *Journal officiel* qui publie les arrêtés de création, de modification ou abrogation des titres et diplômes. Elle rassemble les informations sur les diplômes et titres, les certifications professionnelles, les CQP et autres certifications reconnues par les branches professionnelles.

Certifinfo est un "traducteur" de tout ce qui se fait en matière de

Poitou-Charentes : ARFTLV, le réflexe Horizon

Pour diffuser toute l'information destinée au grand public, l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie de Poitou-Charentes utilise plusieurs types de supports, tous regroupés sous la "bannière" Horizon. Horizon est un "réservoir" d'informations, souvent des bases de données (notamment la connaissance de toute l'offre de formation), commun à tous les outils et services proposés. Le contenu est le même pour tous les supports, seules ses modalités de diffusion et d'accès diffèrent selon les cas.

Horizon est donc un label, une "marque", un signe de reconnaissance derrière lequel l'ARFTLV s'efface. Le but est de créer chez les différents publics à informer, mais aussi chez les professionnels du réseau d'accueil, information, orientation, un "réflexe Horizon" : une question sur les métiers et les formations ? Consultez Horizon… L'éventail des services Horizon permet de toucher le public le plus large possible, au travers des principaux canaux d'information (téléphone, internet, radio, publications) et propose des services à consultation directe, ou des contacts personnalisés. Chaque service renvoie le public vers les autres, en cas de complément d'information nécessaire.

Le site internet www.horizon-info.org est le centre névralgique d'Horizon, en ce sens qu'il est le plus complet et qu'il est utilisable de manière autonome par les professionnels comme par les particuliers. Il est conçu pour guider les internautes à chaque étape de leur recherche, que ce soit sur les formations, les métiers, le marché du travail, les aides disponibles ou les coordonnées des organismes à contacter.

La ligne téléphonique (0810 899 100) est un outil de relation directe, qui propose au grand public un service d'information et de conseil gratuit. Elle est particulièrement adaptée aux demandes un peu particulières, qui sortent des traitements classiques. Son objectif est de remettre les appelants sur les bons rails.

Par le biais des radios locales qui touchent tout le territoire de la région, les Chroniques Horizon informent le grand public sur l'emploi, la formation, les métiers, les dispositifs. Le principe est celui d'un rendez-vous régulier avec un auditoire que les outils plus classiques ont moins de chances de toucher, surtout lorsqu'il est situé en zone rurale, sans lieu d'information de proximité. Les radios locales associatives de Poitou-Charentes reçoivent des émissions "clé en main" qu'elles intègrent dans leur grille de diffusion de septembre à juin. Ces émissions abordent un thème hebdomadaire, choisi en fonction de l'actualité. Elles se composent d'une série de cinq chroniques d'une minute chacune, traitant d'un aspect différent du thème. Ces chroniques sont diffusées à plusieurs reprises sur les antennes, le plus souvent lors de sessions d'information des radios (début de matinée, milieu de journée, fin d'après-midi). Elles sont également disponibles sur le site internet Horizon.

Enfin, les "Carnets métiers" sont des brochures diffusées dans les établissements scolaires, les lieux d'information publics, certains réseaux professionnels, pour informer le grand public sur la réalité d'un secteur et les métiers qui y sont pratiqués. Le contenu est synthétique, rapidement consultable, l'objectif étant d'apporter un premier niveau d'information et d'inviter le lecteur à compléter sa recherche auprès des services de l'Onisep et de l'ARFTLV.

formation diplômante sur les territoires. Son ambition est d'améliorer la qualité et la cohérence de l'indexation des informations, afin de faciliter la mise en place de sites ou de services internet, régionaux et nationaux, dédiés à cette offre, à la VAE, et à la relation emploi-formation. Elle crée des liens entre fournisseurs de données, en constituant un système fédérateur dont l'organisation est à la fois verticale (du régional au national) et horizontale (la mise en commun du travail de tous les acteurs). C'est un outil qui fait converser entre elles toutes les bases existantes, y compris les bases officielles - le *Registre national des certifications professionnelles*, la base métiers de l'Onisep (Rome), l'Éducation nationale, etc. Il y a aussi quelques spécificités, comme l'offre du Cned ou du Cnam, qui rejoint le serveur InterCarif, pour être ensuite redistribuée vers les serveurs régionaux.

La finalité, outre de répondre aux bénéficiaires, est d'alimenter les grands systèmes nationaux comme le portail Orientation & formation de Centre Inffo, le site de Pôle emploi, qui puisent leurs informations dans la base de données, au moyen d'un "lien profond". Le tout sans saisie supplémentaire, malgré le fait que chacun conserve sa propre présentation et interface.

Les contenus sont communs

Le serveur InterCarif national est complété par un métamoteur, une sorte de "super moteur de recherche", qui permet de renseigner tout demandeur, quelle que soit sa situation géographique. En fonction de sa recherche, il peut interroger chaque site régional, sans pour autant quitter son interface. Le service est donc transparent et ouvert pour l'utilisateur. Ce dernier est libre d'emprunter la porte d'entrée qu'il veut, en ayant la certitude de profiter d'une information qui ne change pas en fonction des voies empruntées. Les moyens diffèrent, mais les contenus sont communs.

Le savoir-faire des Carif-Oref, leurs méthodes de travail et de mise en commun des contenus, ainsi que leur proximité avec les territoires, font du réseau un intervenant reconnu, apte à participer efficacement au futur service public de l'orientation.

Nicole Gourmel et Isabelle Carru-Rouch

Les prestations sur mesure de Centre Inffo

Assistance juridique

L'intervention de nos juristes experts est modulable.
Vos questions de droit de la formation, d'interprétation ou d'application des textes, de dispositifs sont traitées en fonction de vos besoins réels, plus ou moins pointus, réguliers et/ou ponctuels :

- accompagnement à l'accès et à l'utilisation de nos *Fiches pratiques* et du site www.droit-de-la-formation.fr pour les abonnés ;
- réponse personnalisée sous 48 heures à toute "Question experte" posée *via* notre service en ligne et facturée à l'unité.

Vous avez un problème juridique de plus grande ampleur nécessitant une évaluation et la création d'une solution viable, nos juristes réalisent des interventions dont la durée est adaptée.

Support stratégique et/ou opérationnel

Nos intervenants vous aident à pérenniser vos projets en perfectionnant les structures et systèmes qui doivent les accueillir, tout en veillant à vos objectifs et priorités : rendre plus performant le fonctionnement du service formation, intégrer un système de professionnalisation d'une équipe, d'un public, développer un support multimédia et l'"équiper" en contenus, ou diffusion d'actualités de la formation sur internet…
Notre appui repose sur :

- le diagnostic personnalisé et la conduite du changement ;
- l'étude ou le développement des systèmes et dispositifs ;
- l'assistance à la maîtrise d'œuvre d'actions spécifiques et opérations collectives ;
- l'expertise éditoriale et multimédia.

Valorisez vos actions !

Notre expérience des réseaux de la formation, publics et privés, nous fait intervenir fréquemment dans l'animation de colloques et de tables rondes, et dans l'organisation d'événements et actions de valorisation, au plan national, régional, ou local. Ce savoir-faire est à votre disposition.

Services d'information multimédia, d'édition et d'études

Vous pouvez communiquer sur la formation, vulgariser un texte de loi, formaliser une nouvelle pratique, diffuser une actualité, publier un support, faire éditer un ouvrage, créer un site internet… Nous étudions avec vous la prestation la plus adaptée à vos besoins et vous publics : de la rédaction d'un article ou la réalisation de dossiers dans nos supports papier et en ligne, à l'édition de numéros spéciaux et d'ouvrages professionnels ou la conception "clés en mains" de vos documents internes ou externes liés à la formation.

Renseignements : contact.formation@centre-inffo.fr

publicité Centre Inffo

Une expertise, des ressources et des outils au service des territoires

Par Luc Chevalier
et Laurent Laouenan

L'objectif principal des Carif-Oref est d'intervenir comme experts des questions emploi et formation. Comme sur le plan régional, leur intervention au niveau des territoires infra régionaux est d'informer, outiller, alimenter et accompagner les acteurs locaux concernés. Cette proximité s'inscrit le plus souvent dans le cadre d'un partenariat établi avec les structures locales en charge d'une politique et d'une animation du territoire liées au développement économique local et, plus directement, à l'emploi et à la formation, dans un environnement fortement marqué par les mutations économiques.

Luc Chevalier est directeur du Crefor Haute-Normandie.

Laurent Laouenan est directeur d'Errefom Basse-Normandie.

Pour conduire ces travaux les Carif-Oref bénéficient de leur rôle d'assembleur des données et des informations produites ainsi que de leurs capacités à mettre en réseau les acteurs régionaux et locaux.

Contribution aux diagnostics territoriaux emploi-formation

Similitude des enjeux

Les travaux des Observatoires régionaux emploi-formation (Oref) en direction des territoires montrent de grandes **similitudes** dans leur contenu. Ainsi, une des principales actions communes est de **fournir des données pertinentes** pour les diagnostics territoriaux et un **canevas d'analyse d'indicateurs**. Le choix des données et des indicateurs n'est pas fait à la place des acteurs locaux, mais, dans tous les cas, en les y associant, c'est-à-dire en élaborant un langage au moins partagé, s'il ne peut être commun. Cette démarche consiste à produire des éléments statistiques organisés pour favoriser le dialogue entre les différents acteurs concernés, en dégageant les évolutions clés de court et moyen terme pouvant impacter la relation entre formation et emploi.

L'élaboration de ces indicateurs s'appuie sur un ensemble de données (population, emploi, marché du travail, offre de formation voire insertion, personnes handicapées) que les Oref ont pour la plupart dans leurs bases (qu'ils se procurent par convention avec les organismes producteurs) et celles parfois plus détaillées et localisées des structures d'un bassin d'emploi. Si le zonage d'étude le plus fréquemment utilisé est la zone d'emploi Insee, il faut mentionner que l'articulation des travaux et les partenariats construits avec les Maisons de l'emploi ou les agglomérations ces dernières années, lorsqu'elles existent, tendent à générer des attentes légitimes de périmètres d'études respectant les zonages de ces entités.

La place des Oref s'est affirmée dans le paysage régional, directement liée à une **sollicitation de plus en plus forte** de l'État et de la Région. La fonction d'expert régional des relations formation-emploi ne peut se développer pour les Oref qu'avec des partenariats, tant avec les fonctions d'observation sur les territoires qu'avec d'autres structures d'expertise régionale. Il est fréquent que les Observatoires contribuent à sensibiliser les acteurs concernés à la complexité de la relation emploi formation, en partenariat avec le Service public de l'emploi.

Cette sensibilisation peut également intervenir dans le cadre des PRDF (plans régionaux de développement de la formation professionnelle) avec notamment les services de la Direction de la formation professionnelle et apprentissage du Conseil régional, par une information adaptée, voire un appui méthodologique aux acteurs locaux (référents issus des réseaux de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'activité économique sur les territoires étudiés, chefs d'établissements et responsables d'organismes de formation, etc.), appui qui parfois s'inscrit dans le cadre de séquences préparatoires à des rencontres territoriales.

Chaque territoire infra régional est soumis à différents espaces d'influence, traversé par des mouvements qui le dépassent largement. D'autre part, l'accès des populations locales aux systèmes de formation ne rencontre pas naturellement les besoins en qualification des entreprises locales. Les attentes des familles et des élèves répondent bien souvent à une logique de reproduction sociale. Les mobilités, qui peuvent prendre des formes différentes selon les niveaux de sortie de formation, devront alors être prises en compte par les dispositifs de proximité.

C'est pour tenir compte de ces interdépendances complexes que le choix est souvent fait de comparer un territoire avec les territoires voisins. Cela permet ainsi à l'échelon régional représenté par les services de l'État et du Conseil régional d'avoir une vision à la fois globale et territoriale maillant la région.

L'État a donné comme priorité aux Carif-Oref de traiter l'anticipation des mutations économiques. Ceux-ci se saisissent de plus en plus de cette **approche anticipatrice** qui touche à la fois les transformations de l'appareil productif, le déplacement de la main d'œuvre à l'intérieur de cet appareil productif, voire l'engagement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale.

> **L'État a donné comme priorité aux Carif-Oref de traiter l'anticipation des mutations économiques**

C'est pourquoi, dans les travaux des Oref, deviennent prioritaires l'étude des relations entre les tissus économiques locaux, les systèmes d'éducation-formation et le développement territorial, mais aussi l'analyse des mobilités de la main-d'œuvre tout au long de la vie active et la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels. Ces études s'inscrivent la plupart du temps dans une démarche de réflexion prospective avec les acteurs régionaux et le plus possible les acteurs locaux.

Diversité des modes d'intervention

Ces travaux menés en direction des territoires se concrétisent de différentes manières auprès des acteurs locaux, avec des approches originales du champ d'analyse pour ce qui concerne les Oref dans le cas des diagnostics territoriaux. Ainsi, des Oref s'inscrivent dans une démarche d'animation territoriale pilotée par l'État et la Région pour proposer des indicateurs aux acteurs locaux et **former tous les acteurs locaux nommés responsables de la conduite des diagnostics**.

D'autres sont missionnés pour proposer des dossiers d'indicateurs de zones, pour **accompagner les acteurs locaux** dans la conduite de la démarche de diagnostic dans quelques territoires "sensibles", par exemple pour produire des **indicateurs et analyses de référence**.

D'autres peuvent être missionnés pour expérimenter un **diagnostic territorial "orientation professionnelle"**. Enfin, dans

Haute-Normandie : l'anticipation au Crefor

La co-construction, animée par le Crefor, d'un outil statistique d'anticipation des mutations économiques sur les territoires haut normands, a été réalisée en 2010, en collaboration avec le réseau des structures locales d'observation (Maisons de l'emploi, agglomérations et pays) pour l'échelon local et, la Direccte, l'Insee et l'Aract pour l'échelon régional.

Il s'agissait de concevoir un outillage de façon à privilégier une lecture dynamique du territoire par la mise en exergue des faits marquants selon une logique opportunités-menaces (forces-faiblesses).

L'outil d'anticipation vise plusieurs objectifs :

- apporter des informations pour comprendre et "anticiper" les crises, mais aussi aider à repérer les activités en émergence, les dynamiques économiques à l'œuvre dans les territoires ;
- être un point d'appui à un travail localisé plus approfondi, mais également s'appuyer sur les acteurs du territoire par leur connaissance locale pour éviter le "trop macro économique" ;
- proposer un éclairage sur les changements induits en matière d'emplois, de qualifications et de formations ;
- permettre le repérage des spécificités locales et les zones d'opportunités et de vulnérabilité ;
- permettre l'identification des enjeux à moyen et long termes sur le territoire ;
- repérer et assembler les sources ;
- aider à la construction d'indicateurs ;
- aider à l'interprétation.

L'outil doit obéir à quatre grands principes :

- appropriation : partage de l'analyse ;
- objectivité : positionner le territoire dans un espace-temps ;
- opérationnalité : contribuer à la prise de décision ;
- précaution : la réalité est complexe, il n'y a pas de réponse toute faite.

Au final, l'outil statistique d'anticipation des mutations sur les territoires pourra au fil du temps être dimensionné selon trois grands leviers :

- une maquette d'indicateurs statistiques proposée par le Crefor suite à la co-construction.
- la mise en œuvre d'une animation de l'outil statistique par l'instauration de groupes prospectifs locaux.
- une extension de l'observation à des sujets thématiques locaux plus ciblés.

Efigip Franche-Comté : identifier les besoins des publics en difficulté d'insertion

Comme tous les Carif-Oref, Efigip est un outil d'aide à la décision et d'expertise au service des décideurs régionaux, des professionnels de l'emploi et de la formation, mais aussi, ce qui le distingue, en direction des acteurs œuvrant dans le champ de l'insertion sociale. Efigip publie chaque année des données sur la pauvreté et la précarité en Franche-Comté. Sont notamment analysées les caractéristiques des ménages vivant sous le seuil de bas revenus et des bénéficiaires de minima sociaux. L'identification des besoins des publics fragiles nécessite également de développer une approche territoriale fine. En effet, à caractéristiques individuelles égales, les possibilités de retour à l'emploi sont inégales selon les territoires. Plus le public est éloigné de l'emploi, plus sa mobilité est faible, plus l'analyse territoriale est essentielle.
Les éléments d'analyse sont extraits de "Repères croisés sur la cohésion sociale", base de données qui permet la parution interactive d'indicateurs pour une analyse territorialisée allant de la commune à la région. Cet outil est consultable sur www.efigip.org et sur www.esia-fc.org pour les professionnels de l'emploi, la formation et l'insertion.

quelques cas, l'Oref investit la **relation formation-développement-environnement social dans** le champ du diagnostic.

Sur le plan technique, l'application de ces différentes modalités se traduit sur le terrain selon les structures locales par sept degrés ou statuts d'intervention :

1 – fourniture de données brutes (fichiers ou tableaux) ;

2 – fourniture de données brutes commentées ;

3 – fourniture de données brutes, le plus souvent commentées, avec un accompagnement technique de dimension professionnalisation visant un objectif partagé ;

4 – animation d'un groupe outillé de tableaux (avec ou sans guide) ;

5 – co-construction d'un outillage avec un territoire ;

6 – réalisation d'un diagnostic partagé avec atouts/faiblesses et pistes d'actions ;

7 – ingénierie de mise en œuvre de diagnostic (constitution de groupes, expertise, etc.).

> "Plus le public est éloigné de l'emploi, plus sa mobilité est faible, plus l'analyse territoriale est essentielle"

Contribution à la formation et à l'accompagnement des acteurs locaux

La nécessité de répondre aux attentes des décideurs locaux demande un effort de pédagogie et de communication dans la production des outils et de l'offre de services. Il s'agit également de s'adresser de façon adaptée à des professionnels intervenant localement à des degrés divers, qu'ils soient techniciens études travaillant pour les décideurs ou conseillers AIO en contact direct avec le public.

Être garant d'une méthodologie

Les Oref sont particulièrement attentifs lors de la construction des outils et dans leurs travaux d'études à ce que leur appropriation par tous les acteurs concernés soit facilitée. C'est ainsi que peut être développé un apprentissage "sur le tas" de techniques de communication. Cependant, certains Oref

Le groupe "Territoires" de l'InterCarif-Oref

Ses objectifs généraux sont de :
- répondre à un besoin des Oref de mise en commun et de réflexion méthodologique sur l'interprétation des données de niveau local et la professionnalisation des acteurs locaux ;
- outiller les acteurs locaux pour l'intégration des données emploi-formation dans les démarches de prospective territoriale en développement sur les territoires.

Pour cela, le groupe :
- organise des échanges pour produire des repères méthodologiques collectifs sur le mode d'interprétation de la relation emploi formation à l'échelle locale, sur les outils de professionnalisation des acteurs locaux, ou encore sur les méthodes d'évaluation des démarches de diagnostic local ;
- développe une recherche méthodologique d'intégration des données produites par les Carif-Oref dans les approches de prospective territoriale.

Plusieurs paramètres propres à l'analyse du local sont pris en compte dans les échanges du groupe :
- le contexte politique : quelles sont les commandes passées aux Oref ? Comment répondre à la commande ?
- le contexte technique : l'information quantitative existe-t-elle pour répondre à la commande ? Comment pallier son absence ? Quels indicateurs construire et comment ?
- la visibilité extérieure et le rôle d'interface de l'Oref : comment vulgariser le travail ? Quel degré d'intervention ?

Les travaux conduits sur 2009 et 2010 portaient sur quatre thématiques : comment anticiper les mutations économiques ? Comment être réactif face au développement des pôles de compétitivité ? Comment alimenter le Schéma des formations ? Comment identifier le besoin des publics fragiles ?

proposent le transfert de méthodes élaborées.

Dans tous les cas, il existe la volonté d'une posture Oref "garant de méthodologies", les Oref ayant un rôle à jouer pour le **développement de la culture emploi-formation** des structures locales et des acteurs qui en sont membres (élus, partenaires sociaux, permanents).

Ce positionnement garantit à l'État et à la Région une cohérence régionale des données relayées aux acteurs au niveau infra régional. L'Oref assure ainsi une mise à disposition des mêmes indicateurs dans chaque territoire et propose un socle commun d'analyse en région.

Cette forme d'appui aux acteurs intervient selon différents modes. Cela peut passer par l'animation de groupes de travail interinstitutionnels créés pour l'élaboration d'un PRDF, l'Oref étant alors garant de la production du groupe ou encore par l'animation de groupes de travail mis en place pour la réalisation d'un diagnostic, puis d'un plan d'action au niveau local.

De façon plus régulière, se développe l'animation d'ateliers locaux de formation. Le but est dans ce cas de favoriser l'apprentissage par l'acquisition de compétences. La pérennité de cette action et son caractère interinstitutionnel sont indispensables pour sa réussite. Cependant l'une des contreparties est un lourd investissement pédagogique et logistique.

Développer les actions de professionnalisation

Les acteurs que les Carif-Oref accompagnent ne se limitent pas aux techniciens études ou aux décideurs locaux, mais visent également l'ensemble des professionnels en contact direct avec le public des demandeurs d'emploi, des jeunes en insertion et des salariés.

C'est pourquoi dans la plupart des régions, se sont développées depuis quelques années au sein des programmes de professionnalisation annuels mis en place par les Carif, des actions plus spécialement axées sur la dimension de la compréhension des relations formation-emploi dans un environnement économique en pleine mutation.

En effet, le contexte, économique et social, technologique, impose aujourd'hui aux organisations et aux individus de s'adapter, d'évoluer et de se qualifier tout au long de la vie.

Dans le même temps, le couple paradoxal chômage structurel-métiers en tension place les différents niveaux territoriaux devant des choix stratégiques et des dispositifs à mettre en œuvre. Il donne aux organismes et aux processus d'orientation et de formation une place prépondérante dans l'accompagnement des personnes, qu'elles soient salariées ou demandeurs d'emploi.

La commande publique, avec la mise en œuvre du Code des marchés publics et les orientations données par l'État dans le cadre des Contrats de projets comme, par exemple, de développer des actions pour accompagner les mutations économiques, impose aux prestataires de fournir des services de qualité. Cette qualité se décline à divers niveaux, dont celui de la compétence des praticiens.

Ces quelques données font porter aux acteurs de l'AIO, de la formation et de l'insertion, une responsabilité forte en termes de réactivité et de qualité de prestation. On attend des professionnels et des structures qu'ils soient, eux aussi, en capacité d'évoluer et de s'adapter en fonction des nouveaux dispositifs, des innovations pédagogiques et technologiques et des caractéristiques des publics.

Cette attente, que l'on peut considérer comme légitime, doit s'accompagner d'un appui aux professionnels, qui leur permette en effet de continuer à se former, à partager et analyser leurs pratiques, à se ressourcer, pour gagner en compétences.

> **"Le couple paradoxal chômage structurel-métiers en tension place les différents niveaux territoriaux devant des choix stratégiques et des dispositifs à mettre en œuvre"**

Contribution à l'information des acteurs locaux et à l'animation des territoires

L'émergence et le développement de dispositifs comme la VAE (validation des acquis de l'expérience), le Dif (droit individuel à la formation), la systématisation des observatoires de branche, la mise en place de pôles de compétitivité, l'ouverture de guichets uniques (Maisons de l'emploi, par exemple), constituent autant d'éléments qui transforment l'environnement et rénovent les attentes des acteurs de l'emploi-formation, y compris évidemment à l'infra régional.

Les Carif, dans leur mission d'information et d'animation, développent une offre de service répondant aux attentes des divers acteurs locaux, notamment en enrichissant le contenu et la qualité de l'information sur l'offre de formation, en produisant des dossiers éclairant les acteurs sur les nouvelles politiques formation-emploi et en mettant en place des animations dédiées à ces thèmes sur les territoires.

Par ailleurs, les Carif interviennent auprès de différents réseaux d'acteurs régionaux répartis sur le territoire, réseaux ayant développé des compétences spécifiques. L'animation de ces réseaux permet de croiser les différentes questions posées sur le plan régional, et donc local, et de mutualiser les moyens humains, techniques et documentaires. Ainsi, des Carif mettent à disposition une plate forme collaborative pour créer des espaces

de travail à distance dédiés aux différents réseaux ; les ressources du Carif-Oref sont le plus souvent dans ce cas mises à disposition, en particulier sur des dossiers ou des thématiques spécifiques, documentaires et pédagogiques.

Ces réseaux recouvrent les champs pour lesquels les financeurs des Carif-Oref leur demandent d'être présents dans l'animation et l'information des structures porteuses : compétences clés, lutte contre l'illettrisme, information sur les métiers, points d'accès à la téléformation, etc.

Luc Chevalier et Laurent Laouenan

Basse-Normandie : la plateforme collaborative de l'Errefom

Cette plate-forme mise à disposition par l'Errefom permet d'accompagner plusieurs projets régionaux et d'animer une logique de réseaux. Ces espaces de travail regroupent des outils de partage d'informations (partage de fichiers, mise à disposition de ressources documentaires et/ou pédagogiques), des outils de communication (forum, annuaire des membres) et des outils de gestion de projet (agenda partagé, programmation de travaux). Ils peuvent accompagner les missions d'animation portées par le Carif-Oref ou être utilisés directement par un organisme partenaire (Plie de Caen, Plie de Cherbourg, organismes de formation, observatoires universitaires, etc.).

Pour exemple, les acteurs de la lutte contre l'illettrisme (en particulier le réseau des Ateliers de formation de base et, plus récemment, le réseau du dispositif compétences clés, ont pu organiser des échanges de pratiques et d'outils et la co-construction de ressources communes. Le forum permet une capitalisation à un échelon régional de questions réponses sur des préoccupations techniques et garantit à chaque membre un même niveau d'information.

L'Errefom conforte par ailleurs, à travers ces espaces de travail réservés, sa capacité de diffusion auprès des acteurs locaux des diagnostics emploi formation élaborés au titre de l'accompagnement de l'animation territoriale pilotée par l'État et la Région.

Pratiques innovantes en formation et enjeux pour la professionnalisation des acteurs

Fondé sur les travaux français et européens du réseau d'experts TTnet *(Training of Trainers Network)*, animés par Centre Inffo, cet ouvrage collectif analyse l'impact des évolutions récentes de la formation sur les fonctions, les activités, les compétences et profils d'emploi des acteurs de la formation.

Deux versions : français et anglais - **Gratuit** sur demande à Centre Inffo, participation aux frais d'envoi

Contact : info@cedefop.europa.eu
www.trainingvillage.gr

Formation et enseignement professionnels en France

Réalisé par Centre Inffo à la demande du Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) à l'occasion de la présidence française de l'Union européenne, ce rapport présente les principales caractéristiques de la formation professionnelle initiale et continue en France : le contexte politique, institutionnel et éducatif, le rôle des acteurs-clés, la description des systèmes, la formation des enseignants et formateurs, la validation des acquis, l'orientation et le conseil, les ressources humaines, la dimension européenne et internationale. Des illustrations statistiques et graphiques enrichissent cette présentation.

Trois versions : français, anglais et allemand - **Gratuit** sur demande à Centre Inffo, participation aux frais d'envoi

Contact : info@cedefop.europa.eu
www.trainingvillage.gr

publicité Centre Inffo

Tous les 15 jours

l'inffo FORMATION

pour mieux comprendre l'actualité !

Spécimen sur demande écrite au service commercial de Centre Inffo contact.linffo@centre-inffo.fr

L'Inffo sur la formation et l'orientation professionnelle aide à mieux comprendre :
- Les événements et les évolutions du secteur ;
- la démarche des entreprises et des branches professionnelles ;
- les expériences des Opca et des organismes de formation ;
- l'activité des régions et des territoires, et l'Europe

La rédaction de *L'Inffo* garantit un vrai service de qualité :
- une information pertinente et pluraliste ;
- des interviews et des portraits ;
- des analyses et des mises en perspective ;
- des reportages sur le terrain et des récits animés ;
- un lien direct avec les journalistes.

Abonnement pour un an à *L'Inffo formation*

MAGAZINE PAPIER ET SITE INTERNET

- France métropolitaine : 130 € TTC, 127,33 € HT (TVA : 2,10 %)
- Rom : 176 € TTC, 174,17 € HT (TVA 1,05 %)
- Tom, étranger : 176 € exo

Spécial étudiants :
- France métropolitaine : 65 € TTC, 63,66 € HT (TVA 1,05 %)
- Rom : 88 € TTC, 87,09 HT (TVA 1,05 %)
- Tom, étranger : 88 € exo

www.centre-inffo.fr

publicité Centre Inffo

Mobilités professionnelles : un domaine d'intervention transversal

Par Olivier Liaroutzos

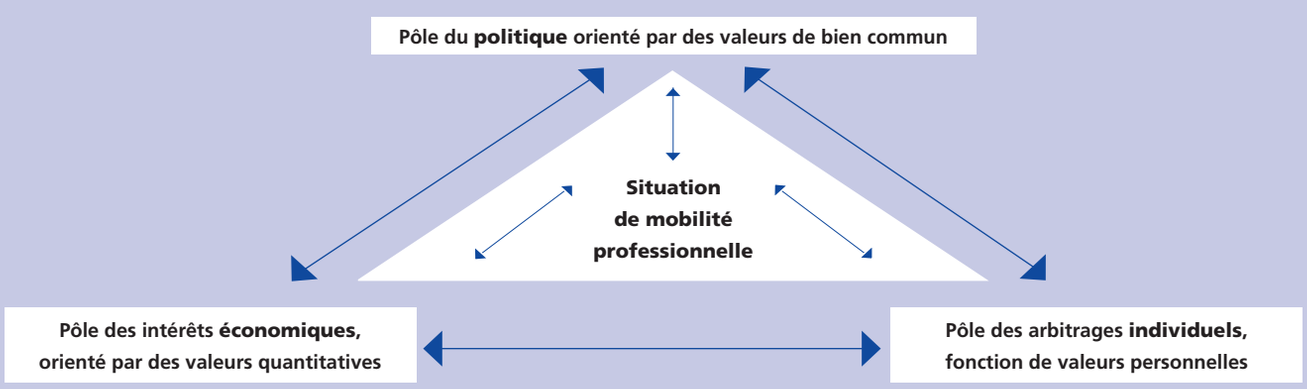
À considérer les missions des Carif-Oref depuis leur création, la thématique de la mobilité représente un des fondements de leur activité. L'information sur la formation a pour objectif de faciliter l'accès au monde du travail et de mettre en perspective les possibilités d'y évoluer en explicitant les conditions de préparation aux métiers, celles de perfectionnement et aussi celles de reconversion. L'organisation sur l'espace régional de cette information complexe, mise à disposition de professionnels de l'éducation, de l'orientation et de l'insertion intervenant auprès de publics très divers, privilégie une dimension de proximité sans laquelle la notion de mobilité perd tout sens pratique.

L'observation de la relation formation-emploi porte sur les modes de ce passage d'un état à un autre qui constitue aujourd'hui pour les jeunes un nœud déterminant de leur destin professionnel, sachant qu'il peut aussi matérialiser le démarrage d'un changement pour d'autres catégories de population, comme les salariés les moins qualifiés. Bien entendu, ce passage ne se fait pas du jour au lendemain. Les étapes d'entrée et de stabilisation dans la vie active sont de plus en plus longues et de plus en plus nombreuses et les situations de formation dans lesquelles se trouvent les adultes se diversifient, compte tenu de la perméabilité entre l'acquisition de connaissances et l'exercice du travail.

Le mot "mobilité" est polysémique, l'incantation à la mobilité est cyclique et la "mobilité sociale" est un sujet classique de la sociologie. Pour les Carif-Oref, il s'agit surtout d'un cadre d'interventions répondant chacune à des attentes spécifiques selon qu'elles émanent d'acteurs économiques ou publics, d'organismes de formation, de représentants des publics (élèves-étudiants, demandeurs d'emploi salariés). Les conditions des mobilités professionnelles se jouent au niveau d'interactions entre intérêts économiques, interventions institutionnelles et arbitrages individuels (voir schéma).

Olivier Liaroutzos est directeur de l'Observatoire régional des métiers (Orm) de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les mobilités professionnelles prises dans un espace social en tension



Les trois pôles de l'espace social ne s'excluent pas mutuellement mais entrent dans des rapports d'interpellations mutuelles : les valeurs du politique doivent pouvoir bénéficier de ressources financières (budgets) pour pouvoir prendre concrètement forme, les intérêts économiques font l'objet de régulations politiques plus ou moins marquées, les individus sont tout à la fois des personnes aux histoires singulières, des citoyens qui participent à la vie collective et des acteurs de l'économie. Ce schéma modélise un espace qui est en réalité dynamique et pris en tension entre divers ordres de normes.
Schéma proposé en référence au concept d'"espace social tripolaire" thématisé par Yves Schwartz, Travail et Ergologie, Octarès, 2003, p. 248.

Source : "Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes", Orm, Mémo n° 44, juin 2009.

La promotion de la "formation tout au long de la vie" par l'Europe et de la "sécurisation des parcours professionnels" par les organisations syndicales rappellent que les mobilités s'appréhendent dans des temporalités longues, c'est-à-dire en référence à la durée moyenne d'une vie. On peut alors parler de la "mobilité d'insertion" ou de l'installation dans le monde du travail, de la "mobilité d'expérience" ou de la maturation et de la "mobilité de fin de carrière". Ce séquençage laisse entrevoir l'imbrication de facteurs à l'œuvre lors des rencontres entre les ressources d'un individu et les opportunités qu'offre, ou pas, son environnement. C'est autour de cette articulation que se situent l'expertise et l'offre de service des Carif-Oref.

La mobilité en début de vie active : un terrain d'observation en renouvellement continu

C'est souvent avec des travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes que les Oref ont fait leurs armes sur la problématique des mobilités. Le Plan régional de développement des formations des jeunes (PRDFJ) confié en 1993 aux Conseils régionaux a insufflé ce mouvement, incitant les Oref à se rapprocher des rectorats pour exploiter les enquêtes "Insertion dans la vie active" (IVA) et "Insertion professionnelle des apprentis" (IPA). Ainsi, les débouchés de la formation professionnelle initiale pouvaient être étudiés à partir de la situation des jeunes, sept mois après leur sortie du système éducatif. Les résultats de ces enquêtes, toujours en vigueur, se révèlent très instructifs pour comparer les conditions d'emploi et les risques de chômage selon les voies, les spécialités et les niveaux de formation.

Cette approche a contribué, par exemple, à valoriser l'apprentissage en témoignant de ses performances à l'insertion. Ce type d'informations mérite toujours d'être approfondi et plusieurs Oref ont été interrogés sur les taux et les raisons de rupture de contrats en cours d'apprentissage. Des études spécifiques, comme le suivi de cohortes d'apprentis sur deux ans, ont alors été mises en place remontant l'amont des parcours des jeunes entrés dans cette voie de formation. De même, les travaux nationaux relatifs aux modes d'entrée des jeunes sur le marché du travail, montrant l'intérêt d'observer ce processus dans la durée, ont incité les Oref à s'associer au Céreq pour décliner au niveau régional les enquêtes dites "Génération". Depuis le début des années 2000, plusieurs régions ont ainsi bénéficié de résultats permettant de décrire les trajectoires des trois premières années dans le monde du travail, cette fois, de toute une génération de jeunes, quels que soient leurs niveaux d'études. Rapport entre spécialité de formation et premiers emplois occupés, types de contrats, durée et fréquences des périodes de chômage, situation familiale, type d'hébergement, tous les principaux déterminants des mobilités en début de vie active sont répertoriés dans ces enquêtes très appréciées par les pouvoirs publics régionaux. Ces derniers peuvent aussi cibler leur questionnement sur des dispositifs qu'ils financent. Ainsi, en partenariat avec les Associations régionales des Missions locales (ARDML), une exploitation des données relatives au suivi des jeunes accueillis dans ces structures permet de mieux appréhender les profils de ces publics et leurs attentes en matière d'accompagnement.

> **"On peut parler de la "mobilité d'insertion" ou de l'installation dans le monde du travail, de la "mobilité d'expérience" ou de la maturation et de la "mobilité de fin de carrière"**

L'ensemble de ces travaux confirme les constats nationaux : la qualité de l'insertion progresse avec le niveau de formation, mais aussi en fonction de la spécialité, surtout quand celle-ci prépare à l'exercice d'un métier (ainsi, les BTS l'emportent sur les licences générales) ou encore des types de parcours. Un même diplôme de l'enseignement supérieur est plus ou moins prisé selon qu'il a été obtenu par la filière universitaire ou *via* un cursus comprenant une classe préparatoire. Pour autant, la comparaison avec les moyennes nationales permet de nuancer les résultats et de caractériser la région. Ces connaissances sont alors plus appropriables par les acteurs locaux, ce qui favorise la mise en relation des travaux d'observation avec les pratiques des professionnels de l'insertion.

Dans ces conditions, de nouvelles techniques d'enquête peuvent être mises en place par les Oref, comme l'évaluation d'expérimentations encouragées par le Haut-commissariat à la jeunesse pour accélérer et améliorer l'insertion de jeunes (décrocheurs de l'Université, publics accueillis dans les Missions locales, etc.). Si ces dispositifs opérationnels, mais ponctuels, révèlent leur efficacité, grâce, notamment, à l'évaluation mise en place dès leur lancement, ils pourront être généralisés. Le savoir-faire de l'observation classiquement mobilisé *a posteriori*, c'est-à-dire après une période théorique d'insertion (trois ans pour les enquêtes "Génération"), est sollicité ici en amont, dès le départ de l'expérimentation, et s'adapte à une observation en temps réel et plus qualitative. Ainsi, le suivi

en région des mobilités en fin de cursus éducatif et en début de vie active génère en continu des renouvellements méthodologiques, contribuant à mieux spécifier et à mieux piloter les politiques locales d'insertion.

La mobilité d'expérience : rendre compte de la capacité d'adaptation des salariés

Dès leur installation, les Oref ont dû recourir à une argumentation pédagogique visant à expliquer aux acteurs régionaux, notamment à ceux qui se voyaient confier de nouvelles responsabilités dans le champ de la formation professionnelle, qu'il ne suffisait pas de préparer aux métiers relevant de secteurs d'activités rencontrant des difficultés de recrutement pour pourvoir les emplois vacants et réduire sensiblement le chômage. Cette démonstration plaide en faveur d'une régulation de l'offre de formation plus nuancée, prenant en compte l'évolution des métiers et des conditions de travail, la transférabilité des savoirs, les spécificités territoriales (tant en termes de développement économique local que de critères liés à la qualité de vie), les mouvements de population, etc. Ce raisonnement a été initié, notamment, par le Céreq, au niveau national dans les années quatre-vingt, c'est-à-dire une fois atteintes les limites des visions nationales planificatrices développées depuis la période de reconstruction et durant toutes les phases de croissance économique. Participant de ce dépassement de logiques centralisatrices, les dynamiques régionales ont conduit à affiner ce raisonnement.

Très impliqué dans ce questionnement, l'Oref de Rhône-Alpes (intégré depuis 2004 dans le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation - Prao) a exploité l'Enquête emploi de l'Insee (1995 et 1996) pour montrer les écarts entre les spécialités de la formation initiale suivies par les actifs de 18 à 35 ans et le type de métier exercé au moment de l'enquête, soit en moyenne cinq ans après la sortie du système scolaire. Sur la base d'un matériau national, cette opération renouvelée en 2004 a permis de montrer une grande variabilité de l'adéquation selon les spécialités. Si elle peut être rapportée aux investigations concernant les mobilités d'insertion, son mérite repose également sur la mise en perspective d'une construction de l'expérience professionnelle qui s'éloigne très vite, au moins en apparence, des apports du système éducatif tout en garantissant un accès à l'emploi. La portée de ces résultats décrivant métier par métier le lien entre la mobilité d'expérience et l'employabilité a contribué à interroger les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle, renforçant ainsi la complémentarité des missions et des ressources des Oref et des Carif mises à la disposition des professionnels de l'insertion et de l'orientation (voir encadré).

D'autres Oref se sont intéressés aux mobilités courantes qui façonnent les parcours professionnels des adultes en emploi. Toujours en partenariat avec l'Insee, et en limitant l'analyse à l'espace régional, il s'agissait de rendre compte de la nature et de la fréquence des changements de métier. Ces travaux ont montré qu'au cours d'une année, près d'une personne sur cinq passait d'un métier à un autre, mais dans trois quarts des cas sans quitter son entreprise. Au regard des appels récurrents à la mobilité

“Ces travaux ont montré qu'au cours d'une année, près d'une personne sur cinq passait d'un métier à un autre, mais dans trois quarts des cas sans quitter son entreprise”

Rhône-Alpes : une approche des mobilités liée à l'orientation

Le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) a mené divers travaux d'observation nationaux et régionaux sur les changements de métiers au cours des carrières professionnelles des individus. D'une part, ils ont permis d'apporter des éclairages aux décisionnaires régionaux (État, Région, partenaires sociaux) afin de mieux appréhender la question de la sécurisation des parcours. D'autre part, ils ont été présentés lors de sessions de professionnalisation auprès des acteurs du réseau de l'accueil, information, orientation (AIO), afin de faire évoluer leurs représentations sur les mobilités professionnelles.

Les mobilités professionnelles des adultes dépendent fortement du métier exercé mais également du secteur d'activité, de l'âge et du niveau de qualification des individus.

Quatre grandes catégories de métiers ont été identifiées au regard des mobilités professionnelles et ont permis de définir différents types de parcours :

- les métiers à faible mobilité : les individus changent peu de profession, au vu de la spécificité du métier (ex. : boulanger, coiffeur) ;

- les métiers “insertion-tremplin” : ce sont des métiers peu qualifiés pour lesquels les taux de mobilité professionnelle et de mobilité ascendante sont plus élevés que la moyenne (ex. : ouvriers non qualifiés de la manutention, employés de l'hôtellerie restauration) ;

- les métiers à mobilité par transfert de compétences : les individus changent de métier pour accéder à des métiers proches (ex. : des ouvriers de l'électricité-électronique deviennent ouvriers de la mécanique) ;

- les métiers à parcours dispersés : les individus changent de métiers pour en exercer d'autres sans lien apparent (ex. : des agents de sécurité deviennent employés administratifs).

dont les salariés devraient faire preuve, il s'avère que celle-ci est effective mais passe relativement inaperçue, parce qu'elle relève surtout de mobilités internes (voir encadré "Une approche quantitative et qualitative des mobilités").

Ces résultats ouvrent les perspectives d'une valorisation des phases d'accumulation d'expérience et de la capacité d'adaptation des salariés pouvant, le cas échéant, être mise à profit lorsqu'ils se trouvent fragilisés sur le marché du travail. Ces enquêtes apportent ainsi des éléments pour la mise en place d'actions dans le cadre du maintien en emploi, de la sécurisation des parcours et de la GPEC territoriale. Prolongées par des investigations sur les mobilités intersectorielles, elles confirment aussi l'importance de l'acquisition de savoirs transversaux permettant de faire face à des systèmes de contraintes qui varient selon les situations professionnelles, et de saisir les opportunités de spécialisation qui se présentent. Dans ce sens, ces enquêtes s'adressent aussi aux Opca interpellés sur leurs modalités d'intervention, comme ce fut le cas au démarrage de la crise quand ils se sont mobilisés sur le mot d'ordre "former plutôt que licencier".

La mobilité de fin de carrière : un champ d'application de la prospective

Cette thématique a pris de l'ampleur grâce à la mise en place des plans seniors mais elle reste très imbriquée à la réflexion sur la mobilité d'expérience. Les Carif-Oref s'y investissent de plus en plus, en tenant compte notamment des dynamiques démographiques régionales.

Les pyramides des âges dans les secteurs d'activités permettent de faire des projections sur les départs en retraites dans les prochaines années. Ces panoramas présentés par les directions régionales de l'Insee donnent des ordres de grandeurs sur des mouvements prévisibles de main-d'œuvre. Dans la réalité, ces mouvements prendront plus ou moins d'ampleur en fonction de variables plus difficiles à anticiper.

D'abord, la réglementation sur les départs en retraite n'est pas stabilisée, et les nouvelles normes vont générer des changements de comportement des salariés amenés à gérer leur fin de carrière. Ces formes d'adaptation seront variables selon la nature des métiers, leurs conditions d'exercice et les types de pénibilité. Ensuite, tous les départs en retraite ne seront pas remplacés à l'identique, ni quantitativement, ni qualitativement. L'évolution des marchés, les gains de productivité, les progrès des technologies et des organisations du travail feront appel à des qualifications nouvelles par rapport à celles des futurs retraités.

Sur ce plan, le travail d'information et d'analyse des Carif-Oref constitue une ressource pour les acteurs régionaux très demandeurs d'éléments prospectifs. En produisant de l'information sur les dynamiques régionales des secteurs d'activité et l'évolution des métiers, sur la montée en puissance des exigences liées à l'environnement et au développement durable, sur les équilibres territoriaux de l'offre de formation, sur la capacité des salariés à passer d'un métier à l'autre, les Carif-Oref mettent à disposition des acteurs impliqués dans la gestion des mobilités de fin de carrière un large corpus de données.

> **"Le travail d'information et d'analyse des Carif-Oref constitue une ressource pour les acteurs régionaux très demandeurs d'éléments prospectifs"**

Paca : une approche quantitative et qualitative des mobilités

L'Observatoire régional des métiers (Orm), Oref de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, a engagé en 2007 un programme d'études sur les mobilités professionnelles en réponse à une demande des représentations régionales des branches professionnelles industrielles. Partant du constat qu'elles partageaient plusieurs contraintes de gestion de main-d'œuvre (problèmes d'attractivité et de fidélisation, pénibilité), l'hypothèse était faite que la recherche de solutions passait par une meilleure connaissance des phénomènes de mobilité.

L'approche a d'abord été statistique témoignant de la fréquence des changements de métiers qui ne se traduisent qu'une fois sur trois par une promotion, tandis que les mobilités intersectorielles sont relativement rares, même si les chiffres révèlent des formes de passerelles entre industries de process, par exemple.

Parallèlement était lancée une étude basée sur des entretiens auprès d'acteurs appelés à accompagner les mobilités individuelles (DRH, conseillers d'orientation, formateurs, partenaires sociaux). Puis auprès de salariés ayant vécu des reconversions professionnelles. Cette approche a contribué à "contextualiser" l'usage de la notion de mobilité, à sérier les enjeux économiques et institutionnels qui s'y rapportent et à cerner les facteurs qui, selon les situations individuelles, génèrent des risques ou des opportunités. Ainsi les caractéristiques d'une meilleure maîtrise des parcours professionnels (l'équilibre entre continuités et ruptures, l'appui sur des valeurs comme la façon de vivre le rapport au travail, la référence au métier, la formation comme amorce concrète du changement, l'apport d'un réseau, etc.) apparaissent comme autant d'ingrédients qui peuvent être dosés entre salariés, employeurs et pouvoirs publics.

L'espace régional pertinent pour l'organisation des parcours professionnels

Cette typologie des mobilités vise à mieux rendre compte des activités ou travaux des Carif-Oref en lien avec une demande sociale diversifiée. Pour autant, ces travaux restent articulés entre eux, reposant sur un investissement significatif en matière d'enquêtes longitudinales. Les Carif-Oref et leur réseau interrégional constituent ainsi un pôle ressources sur ces questions, tant sur le plan des connaissances produites au niveau régional qu'au niveau de la pluralité et de la complémentarité des méthodes développées. Cette dynamique repose sur des collaborations étroites avec l'Insee, et plus particulièrement ses directions régionales, le Céreq, la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et les Services d'études statistiques évaluation des Direccte. Études, colloques et publications communes sont le fruit de ces coopérations indispensables sur la question complexe des mobilités (voir encadré). Cette dynamique contribue à outiller l'espace régional apparaissant de plus en plus comme un territoire pertinent d'organisation et de consolidation des parcours professionnels.

Olivier Liaroutzos

> Ces travaux restent articulés entre eux, reposant sur un investissement significatif en matière d'enquêtes longitudinales

Une expertise mobilisée dans des dynamiques interrégionales

L'implication des Oref dans la thématique des mobilités renforce les partenariats nationaux et régionaux en faisant évoluer les outils statistiques et en y associant des démarches complémentaires. Deux projets en cours illustrent ce processus.

Collaboration avec le Pôle service de l'action régionale (Psar) "emploi-population" de l'Insee

À partir de la source "déclaration annuelle des données sociales" (DADS), l'Insee a conçu un outil permettant de mesurer les changements de métier entre deux années au niveau de la région et des zones d'emploi. Il permet de quantifier l'importance des mobilités, de mettre en évidence les couples de métiers liés en termes de passage, et d'analyser plus précisément par métier les salariés et leurs conditions d'emploi. Plusieurs Oref ont utilisé cet outil en publiant une étude régionale, en collaboration avec leur direction régionale de l'Insee. Aujourd'hui les Oref participent à l'actualisation de cet outil. Il est prévu de le mobiliser à nouveau (DADS 2007-2008), avec un élargissement centré sur les changements de secteurs d'activité, d'analyser un panel de la source DADS pour observer les mobilités professionnelles sur plusieurs années et d'utiliser la source de l'Enquête emploi en continu pour observer les changements de situations, comme le passage du chômage à l'emploi.

Collaboration inter régionale entre l'Observatoire emploi-formation de la branche du sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et quatre Oref

L'étude vise à identifier les déterminants des trajectoires professionnelles et les modalités de la mobilité de salariés relevant du champ conventionnel de la branche (changement de métier, d'employeur, de niveau de responsabilité, de public, de lieu d'exercice). L'Observatoire s'est adressé à quatre Oref de manière à s'appuyer sur une approche interrégionale permettant d'intégrer les spécificités de territoires très divers en Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Franche-Comté et Paca, notamment en termes de démographie (caractéristiques des publics bénéficiaires de soins et d'accompagnement social) et de tensions (difficultés de recrutement, taux de démissions, etc.). L'enquête comprend une forte dimension liée aux qualifications (caractère plus ou moins déterminant de la formation initiale, accès à la formation au cours de la vie active, valorisation de l'expérience, etc.). Elle vise aussi à mieux connaître les pratiques RH des établissements (effets sur la fidélisation de la main-d'œuvre, la consolidation des parcours, les perspectives d'évolution, etc.). Elle concerne le secteur de la dépendance confronté à un manque d'attractivité, tout particulièrement pour les emplois soignants, et celui de la protection de l'enfance, qui offre un accès à l'emploi pour des personnes faiblement qualifiées et contribue à l'augmentation des qualifications de ces salariés. Il s'agit de la première étude confiée par une branche professionnelle à plusieurs Oref.

Références

"Comment observer les mobilités professionnelles ?", téléchargeable sur le site de l'InterCarif-Oref, septembre 2009.

"Mobilités : quelles réalités ?", Céreq, *Relief* n° 31, juin 2010.

"La fonction d'observation emploi-formation en région, les Oref en 2008", CNFPTLV, mars 2009.

"En Rhône-Alpes, un salarié sur cinq a changé de métier en 2006", Insee, *La lettre analyses* n° 114, juin 2009.

"La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier", Prao, rapport de synthèse, décembre 2007.

"Liens entre formations et métiers : quelle réalité ?", Prao, avril 2005.

"Déploiement des compétences lors des mobilités professionnelles - étude de trajectoires professionnelles autour de l'industrie en Paca", Orm, *Regards* n° 3, juin 2010.

"Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes", Orm, *Mémo* n° 44, juin 2009.

"Passages de l'industrie aux services : mobilités de proximité ?", Orm, *Mémo* n° 40, octobre 2008.

"Mobilités professionnelles : fréquentes, mais pas toujours payantes", *Sud Insee* n° 111, novembre 2007.

Formacode® V10.0
Thésaurus de l'offre de formation

Le Formacode® est une nomenclature qui caractérise l'offre de formation selon :

- chaque domaine et spécialité de formation ;
- le public-cible ;
- le types de certification visée ;
- les moyens et méthodes pédagogiques de l'action.

Outil de référence en usage chez les professionnels de la formation, de l'orientation et de l'information sur la formation, il leur sert à identifier rapidement une action de formation et/ou le prestataire qui la réalise. Dans une base de données, il permet également de relier le métier, l'action de formation qui lui correspond et la certification visée.

La version V10.0 du Formacode, disponible fin 2010, comprend :

- deux volumes, en format pdf uniquement, qui présentent les listes alphabétiques et hiérarchiques des formacodes, l'index permuté, la correspondance avec les autres nomenclatures en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation (NSF, Rome, Fap-familles d'activités professionnelles, les listes annexes)
- le Formacodex V10.0, module d'intégration informatique indispensable pour implémenter le Formacode V10 dans une base de données ou un logiciel documentaire (fichiers au format texte, lisibles avec Microsoft Excel et Open Office)

Abonnement

Licence Formacode V10

239,20 € TTC

200 € HT (TVA 19,6 %)

réf. 1060

Nouvelle édition, nouvelle formule entièrement numérique

En 2011, Centre Inffo propose une nouvelle formule avec la licence Formacode V10 : les abonnés à cette licence auront accès par mot de passe à une rubrique internet dédiée où ils pourront télécharger :

- la version pdf des deux volumes du Formacode V10.0
- les fichiers du Formacodex V10.0 avec leur mode d'emploi
- les différentes mises à jour du Formacode V10 à venir

Offre complémentaire

Pour faciliter l'indexation de vos bases de données sur l'offre de formation, nous vous proposons un service sur mesure réalisé par une consultante de Centre Inffo expert du Formacode : diagnostic, indexation, validation.

Devis sur demande : surmesure@centre-inffo.fr

www.centre-inffo.fr

publicité Centre Inffo

Observation et prospective, facteurs clés de l'analyse des mutations économiques

Par Luc Chevalier

Depuis quelques années, les attentes générées auprès des Oref par le processus de décentralisation n'ont cessé de s'étoffer, principalement sur deux axes : l'entrée progressive dans l'analyse prospective et la compréhension des dynamiques territoriales. Ces attentes ont été reformulées dans le cadre des contrats de projets 2007-2013 autour des enjeux relatifs aux mutations économiques.

Luc Chevalier est directeur du Crefor Haute-Normandie.

Confirmés dans leur rôle, les Oref n'en sont pas moins amenés à ajuster leur offre de services compte tenu, principalement, de l'impact des phénomènes économiques, notamment en termes d'accès à la formation et à l'emploi, mais aussi de changements institutionnels qui affectent les modes de décision et de concertation dans l'espace régional.

Dans ce contexte, l'État a donné comme priorité aux Oref de traiter l'anticipation des mutations économiques. Ils n'avaient, jusqu'à présent, réalisé que peu de travaux prospectifs à proprement parler, et se saisissent désormais de plus en plus de cette approche anticipatrice qui touche à la fois les transformations de l'appareil productif et le déplacement de la main-d'œuvre à l'intérieur de cet appareil productif.

Une approche de la prospective

La prospective doit se comprendre comme un outil de construction des futurs envisageables, qu'ils soient séduisants ou non. Elle met en œuvre plusieurs composantes. C'est une démarche systémique qui a pour finalités de mieux comprendre les évolutions dans un contexte de transformations des organisations et de l'environnement économique, d'éclairer et d'anticiper les besoins. Démarche systémique qui se fonde sur une vision globale des avenirs possibles en termes de compétences, d'activités, de formation et s'appuie sur la capacité des acteurs à se mobiliser autour d'objectifs collectifs.

Une ambition pour les Oref est de permettre le partage des méthodes, des analyses et des résultats entre les acteurs de l'emploi-formation, afin de contribuer efficacement à l'aide à la décision par un travail de synthèse et d'accompagnement. Ce consensus relatif à cette démarche prospective doit répondre aux enjeux qui interpellent chacun des acteurs concernés :

- optimiser l'offre de formation et accroître les capacités d'anticipation, d'analyse et d'évaluation du système de formation professionnelle;

- favoriser une meilleure information dans une logique d'orientation tout au long de la vie ;

-fluidifier le marché du travail et limiter les tensions sur les recrutements ;

- identifier les secteurs et métiers, en difficulté, émergents ou en tension ;

- anticiper les mutations économiques, tant au niveau régional que sectoriel.

Cette démarche s'applique dans les études et les réunions de travail animées ou co-pilotées par les Oref, en particulier dans le cadre des CPRDF (et hier des PRDF) et dans la construction d'outillages des mutations économiques sur les territoires. Elle intervient aussi dans une concertation institutionnelle au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Elle consiste le plus souvent dans la production d'éléments statistiques organisés, ces derniers élaborés et présentés de façon à favoriser le dialogue entre les différents acteurs concernés, en dégageant les évolutions clés de court et de moyen termes pouvant impacter la relation entre formation et emploi. Cette concertation régulièrement renouvelée permet le cas échéant de nouvelles perspectives issues de l'accélération,

de l'atténuation ou de l'inversion des tendances répétées.

Cependant, cette approche prospective par les Oref sur le plan régional ne peut pas toujours s'accompagner de scénarios chiffrés relativement précis en termes d'effectifs de population active par métier. Par contre, elle pourra utilement s'appuyer sur les scénarios nationaux, en particulier ceux en cours d'élaboration par le Centre d'analyse stratégique dans le cadre de PMQ 2020 (Prospective sur les métiers et les qualifications), travaux auxquels les Oref sont associés pour leur connaissance des particularités régionales et alimenter la réflexion du point de vue territorial.

Développer la démarche prospective et les partenariats pour une meilleure anticipation des mutations économiques

Les évolutions liées à la mise en place des Direccte vont élargir les périmètres du champ des politiques à mettre en œuvre au niveau régional. Ils englobent les thématiques de l'entreprise, de l'économie (concurrence, commerce extérieur), de l'emploi, du travail, de la formation professionnelle. Ils favorisent aussi le développement des logiques transversales autour des thèmes qui se croisent (emplois des seniors, services aux entreprises, filières, emploi travail, entreprises emploi, etc.) et nécessitent la mobilisation de l'ensemble des données disponibles sur ces différentes thématiques.

Au sein des Direccte, les modalités de travail des services études, statistiques, évaluation vont se trouver modifiées. Leur configuration renouvelée devra s'appuyer sur la structuration d'un partenariat clair et efficace avec les institutions externes les plus impliquées dans leur champ de compétences.

De plus, certaines Régions refondent leur CRDE (contrat régional de développement économique) et articulent la réflexion qui contribue à cette refonte (dynamiques et renforcement des compétitivités, émergence des actions innovantes, accompagnement des entreprises pour développer l'emploi et fixer les savoir-faire non délocalisables, etc.) avec celle de la mise en œuvre des nouveaux CPRDF

Orfe Alfa Centre : animation d'une "réflexion prospective régionale"

L'Orfe a construit des outils pour animer une "réflexion prospective" régionale. Ils sont conçus pour animer les débats dans un groupe composé d'acteurs publics (État-Dirrecte, Rectorat, SGAR et Conseil régional), de partenaires sociaux (représentants d'employeurs et de salariés), d'organisations professionnelles (chambres consulaires et branches professionnelles), d'organismes de placement (Pôle emploi, Missions locales) et d'experts (laboratoires de recherche universitaires, Insee, etc.).

Un objectif

Les travaux prospectifs se font généralement sur des périodes assez longues pour s'affranchir des aléas conjoncturels. L'idée ici est, au contraire, d'anticiper ces variations conjoncturelles pour s'y adapter. Ces outils ont pour objectif de permettre une réflexion prospective et une aide à la décision des acteurs régionaux sur le champ de l'emploi et de la formation. Ils permettent aussi par une réactualisation des données, de suivre les évolutions et l'impact des décisions prises.

Une hypothèse centrale

L'hypothèse centrale consiste à considérer que "toutes choses égales par ailleurs, les tendances se poursuivent". La réflexion porte alors sur ce qui pourrait atténuer, accélérer, voire inverser les tendances. Pour ce faire, la réflexion s'appuie sur les évolutions conjoncturelles favorables et défavorables les plus récentes, afin de comprendre les effets des accélérations et des retournements de tendances sur l'emploi, le marché du travail et la formation.

Une méthode

Elle se décline sur trois volets :

- s'appuyer pour l'animation sur les outils de diagnostic de l'Orfe, construits depuis 2002 (Cahiers, Iref), qui mettent en évidence les tendances observées sur l'emploi et la formation et permettent de cerner les processus à l'œuvre dans les différents cycles conjoncturels ;

- utiliser des moyens pour créer les conditions d'échanges favorables au débat : veiller à ce que chaque participant puisse exprimer son point de vue pour construire des scénarios et dégager les enjeux importants pour la région ;

- solliciter la connaissance qu'ont les participants des situations auxquelles ils ont été confrontés dans les périodes les plus récentes pour mieux anticiper les conséquences de variations économiques envisagées dans le futur.

Trois outils

- Un modèle de projections d'emploi. Il permet d'appréhender les conséquences des évolutions économiques sur l'emploi, les besoins en recrutement et les besoins en formation. Cet outil peut être considéré comme un outil d'aide au pilotage des politiques publiques. Il a servi lors du précédant PRDF (2003) et est réactualisé pour le CPRDF (2010) ;

- un outil d'animation pour une réflexion régionale, selon une méthode mise en œuvre dans le cadre d'une animation d'un groupe "prospective" du CCREFP (2007-2009) ;

- des outils d'aide à la décision par zone d'emploi (23) et par secteurs d'activité (36). Ils permettent d'observer les conséquences des évolutions de l'emploi sur le marché du travail et de repérer de façon précise les pénuries de main-d'œuvre afin d'anticiper les mouvements conjoncturels.

en terme de politique de formation à mettre en œuvre.

Les Oref s'inscrivent dans ces cadres partenariaux et ce renouvellement des schémas institutionnels, notamment par leurs outils statistiques permettant de mieux comprendre les dynamiques des systèmes économiques locaux dans leur globalité. Ceci afin d'être en mesure d'anticiper les besoins concernant les emplois qualifiés et, plus largement, les besoins en ressources humaines des territoires, dont l'adaptation et la reconversion par la formation des salariés encore actifs dans des secteurs sinistrés ou en recherche d'emploi. Les Oref contribuent ainsi à apporter des éléments d'aide à la décision et à la mise en place de dispositifs.

En effet, les conditions d'accès à la vie active ou de maintien dans l'emploi et les perspectives de carrière des individus dépendent du développement économique des territoires. Dans ce développement, chaque secteur d'activité économique joue un rôle spécifique en fonction des conjonctures nationales et internationales plus ou moins favorables, des évolutions et des mutations sociales et économiques plus ou moins rapides, des modes de consommation ou des besoins des individus vivant sur le territoire plus ou moins constants, des contraintes infra territoriales et structurelles plus ou moins fortes. Le rapprochement entre ces ensembles complexes de caractéristiques et les qualifications des populations justifient la mise en place de démarches prospectives dans lesquelles les Oref se sont engagés, et qu'ils doivent développer.

La loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a conforté des dispositifs antérieurs comme le Dif portable, le Cif hors temps de travail, le contrat de professionnalisation. Elle crée des mesures phares comme le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, le droit à l'orientation, l'aménagement de l'organisation institutionnelle et financière de la formation.

Elle met également en avant l'articulation nécessaire entre les Observatoires de branche et les Oref.

Quels enjeux pour les Oref ?

Les observatoires prospectifs métiers et qualifications des branches ont la possibilité de décliner leur outil aux niveaux régional ou local. Seules quelques branches (BTP, transports, commerce et réparation automobile, etc.) ont fait l'exercice, qui s'avère complexe.

Des représentants régionaux d'organisations professionnelles ou d'Opca de branche avec lesquels les Oref ont noué des contacts, ont manifesté le besoin de développer des outils régionaux et de créer des moments de concertation pour améliorer l'anticipation des besoins de qualifications. Les Opca interprofessionnels se montrent également intéressés par cette démarche qui complète leurs propres études sur les métiers dits "transversaux".

Les Oref répondent de mieux en mieux à ces attentes et s'engagent davantage aujourd'hui dans cette démarche prospective, notamment à l'aide de tableaux de bord et cahiers par secteur d'activité économique. Avec les branches présentes sur leur territoire, mais aussi avec les Opca qui peuvent être les relais sur le territoire régional ou interrégional des branches nationales en termes d'observation, les Oref co-construisent une analyse de chaque secteur et de l'activité économique régionale dans sa globalité en termes de mutations économiques.

Par ailleurs, les Oref sont également amenés à aborder la dimension intersectorielle, ce qui les conduit à travailler avec les branches autour de thèmes comme l'activité économique, l'évolution de l'emploi, le marché

Midi-Pyrénées : du tableau statistique à l'analyse prospective

Les outils d'aide à la décision ne peuvent plus se satisfaire de tableaux chiffrés dressant un état des lieux du passé. L'enjeu aujourd'hui est d'anticiper le futur proche. Fort de ce constat, le Carif-Oref Midi-Pyrénées mène un travail de recherche pour évaluer les besoins en métiers et en formations au niveau régional à l'horizon 2015 dans le cadre d'un projet en deux étapes.

La première phase consiste à évaluer les besoins en emploi à court terme, en prenant en compte les tendances observées dans le passé, la situation présente, le vieillissement des actifs, les problématiques de mobilité géographique, professionnelle, etc. Parallèlement, l'évolution attendue du nombre et de la répartition des élèves et étudiants est estimée. C'est le rapprochement de ces deux modèles - grâce à la nomenclature GFE - pour identifier les métiers porteurs et l'impact attendu de la formation continue sur l'ensemble du domaine qui marque la fin de cette étape et qui aboutit à la finalisation d'un outil de projection.

Au-delà d'une stratégie d'animation et de professionnalisation des acteurs, le Carif-Oref se nourrit également du travail réalisé avec ses partenaires. Ce sera donc dans un second temps avec les professionnels concernés (branches professionnelles, consulaires, etc.) que le Carif-Oref pourra enrichir l'outil de projection, lui permettant ainsi d'aboutir à une démarche prospective. Celle-ci s'inclut alors naturellement dans un projet plus global, celui d'informer tous les publics (du lycéen au professionnel) sur les métiers porteurs, les formations associées.

Actuellement, l'expérimentation est en cours sur les métiers du bâtiment et des travaux publics. Concrètement, l'évolution des pyramides des âges et le calcul des taux de départs et d'entrées reposent sur les données des enquêtes emploi (Insee). Les variables explicatives de l'évolution de l'emploi pour les métiers du BTP retenues sont : le nombre de logements autorisés, les projections démographiques de population résidente, le revenu disponible, le statut d'auto-entrepreneur, etc. La modélisation de la formation professionnelle initiale dans ce domaine sur les prochaines années devrait permettre de terminer la première étape et d'aboutir à un outil d'aide à la décision anticipatif. Cet outil de projection donne les besoins annuels par métier et diplôme de 2011 à 2014 et devrait permettre :

- d'aider la Région, l'État et les différentes institutions qui interviennent dans l'instruction et la prise de décision sur l'évolution de la carte des formations initiales et continues ;

- d'informer les établissements de formations des besoins en amont de leurs demandes de modification de leur offre de formation ;

- d'apporter un appui à la production d'outils d'information pour le grand public en phase d'orientation, d'insertion ou de réorientation professionnelle.

Oref Île-de-France : un exercice de projection des besoins en recrutements à l'horizon 2015 dans la région

En 2005, l'Oref Île-de-France débute, et le besoin le plus important dont lui font part ses commanditaires sont d'une part, d'avoir une vision globale de l'Île-de-France – du moins du point de vue de la relation formation-emploi –, et, d'autre part, de savoir dans quels domaines professionnels d'avenir encourager le développement des formations, pour le futur Programme régional de développement des formations qui couvrira la période 2007-2013.

L'Oref s'attelle donc à fournir cette vision globale, du point de vue des métiers – entrée indispensable pour travailler sur le lien formation-emploi, puisque les formations professionnelles sont ciblées sur des métiers. Fin 2005, il publie un état des lieux de l'Île-de-France du point de vue professionnel, et de ses spécificités par rapport aux autres régions. Puis il élabore un exercice de projections, par famille professionnelle, des besoins en recrutement à l'horizon 2015, en s'appuyant sur les travaux publiés l'année précédente par le Centre d'analyse stratégique (CAS) et la Dares.

Ces derniers avaient établi des projections à l'horizon 2015 pour le niveau national, par famille professionnelle, en s'appuyant d'une part sur des projections de départs en fin de carrière, d'autre part sur des prévisions de créations ou destructions nette d'emploi. En ce qui concerne les départs en fin de carrière, l'Oref a appliqué les hypothèses et la méthode de calcul du CAS à la population francilienne telle que recensée en 1999. Pour les créations nettes d'emplois, il a calculé une part de l'Île-de-France dans les créations ou destructions nationales, par famille professionnelle. Deux scenarii d'évolution de cette part ont été retenus.

Les résultats sont éloquents : 80 % des besoins de recrutement, en moyenne, s'expliquent par le besoin de remplacement des personnes ayant terminé leur carrière, soit un quart des actifs de 2000. Quel que soit le scénario, les besoins seront très élevés pour les cadres (notamment les informaticiens et les cadres administratifs ou commerciaux) et les employés peu qualifiés (assistants maternels et aides à domicile, employés de maison et agents d'entretien).

L'exercice a été poussé jusqu'à regarder s'il y aurait des difficultés de recrutement, en fonction de l'alimentation des métiers. Il est fort probable que des tensions plus nombreuses apparaîtront, car certains métiers sont alimentés en proportion importante par les migrations internationales (employés peu qualifiés) ou par des jeunes venant de province (métiers qualifiés comme les informaticiens ou les professions de santé).

Pour aller au-delà de cet exercice, il faut ensuite soumettre les travaux à la discussion des décideurs. On passe alors d'un exercice de projection, même soumis à l'avis d'experts régionaux et nationaux comme cela a été le cas, à un exercice de prospective, où l'ensemble des parties prenantes discutent non seulement du caractère vraisemblable ou non des projections, mais des futurs souhaitables. Si l'Île-de-France n'en est pas encore là, ce travail est utilisé chaque année par les techniciens régionaux, dans le cadre de l'actualisation des diagnostics sur les débouchés, et notamment pour l'élaboration des orientations conjointes État-Région pour le pilotage de la formation initiale, toutes voies de formation confondues. Et cet exercice devrait être renouvelé à l'horizon 2020, en s'appuyant de nouveau sur les travaux du CAS et de la Dares.

Pour en savoir plus :

Lainé F. (2007), "Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015", *Focale* n° 5, Oref Île-de-France.

Chardon O., Estrade M-A., Toutlemonde F. (2005), "Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du *baby-boom*", *Premières synthèses* n° 50.1, Dares.

Chardon O., Estrade M-A. (2006), "Les métiers en 2015", collection Qualifications et prospective, Dares, Centre d'analyse stratégique, La Documentation française.

du travail, la structure de l'emploi et le renouvellement de la main-d'œuvre (prévisions de départ, besoins, degré d'intégration des jeunes embauchés), ainsi que sur les dépenses de formation.

En général, ils ont pu tisser des liens étroits avec les branches impliquées en région par les contrats d'objectifs territoriaux parmi lesquelles le BTP, la métallurgie, les transports, les services de commerce et réparation de l'automobile, l'hôtellerie-restauration, le sanitaire et social, mais aussi la chimie, l'agriculture, ou encore les industries alimentaires.

Luc Chevalier

Bourgogne : le Capéco, un nouveau contrat dans le paysage bourguignon

Depuis 2009, le Conseil régional de Bourgogne et l'État proposent aux branches professionnelles engagées à la fois dans une démarche de contrat d'objectifs et de contrat de progrès de renforcer leur partenariat par le biais d'une nouvelle forme de contractualisation rapprochant dans un contrat unique le développement économique, l'emploi et la formation professionnelle.

Ce nouveau "contrat d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences" (Capéco) s'inscrit dans les objectifs partagés du Schéma régional de développement économique (SRDE) et du Plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDF). Il permet ainsi de renforcer les synergies dans une logique de réponse globale aux enjeux d'une branche en traitant de manière coordonnée les aspects "compétitivité" et "compétences".

Quel rôle pour le C2R Bourgogne ?

Parmi ces enjeux, les innovations marketing, technologiques ou organisationnelles sont des axes importants du développement des entreprises et du renforcement de leur compétitivité. Il paraît donc nécessaire que ces mutations s'accompagnent d'une adaptation de l'appareil de formation et du développement des compétences. En outre, le développement durable fait également partie de ces nouveaux enjeux entraînant l'identification de compétences nouvelles.

En tant qu'outil d'aide à la décision, le C2R Bourgogne est donc chargé de réaliser un diagnostic prospectif permettant aux signataires d'identifier les "leviers" d'actions possibles pour le développement économique de la filière à court et moyen terme.

Ces pistes d'action prennent en compte les spécificités des branches et des territoires bourguignons, les besoins des entreprises, la conjoncture économique sans oublier bien sûr "l'individu", qui reste au cœur de toute démarche de développement économique.

L'approche territorialisée de l'insertion

Par Christine Bruniaux
et Christine Nouchet

L'insertion dans l'emploi est un indicateur utilisé depuis longtemps en matière d'évaluation des politiques publiques d'emploi et de formation : savoir si, à l'issue d'un stage ou d'un contrat aidé, par exemple, les bénéficiaires ont trouvé rapidement un emploi de droit commun et, si possible, un emploi stable, est la manière directe de savoir si le dispositif a atteint son objectif.

Pour cela, de nombreuses enquêtes sont organisées auprès des ex-bénéficiaires, à des échéances variées, allant de quelques mois après la sortie (insertion à court terme) à plusieurs années (enquêtes de cheminement). Dans ce dernier cas, les enquêtes permettent de mesurer bien plus que le seul effet "direct" du dispositif : les processus jouant sur l'insertion sociale et professionnelle des individus au cours du temps, et en particulier les interférences de la situation économique du moment.

Les principaux outils de mesure de l'insertion, qu'ils soient produits nationalement et déclinés régionalement, ou produits uniquement au niveau régional, concernent essentiellement les jeunes sortant de formation initiale, sous statut scolaire ou en apprentissage. Mais il existe des enquêtes auprès d'autres publics : travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation, seniors, etc. L'article présente ici beaucoup de travaux qui concernent les jeunes ; il est vrai que l'appareil de formation professionnelle initiale pèse d'un poids énorme dans l'ensemble de l'appareil de formation, et qu'en conséquence d'importants moyens, au niveau national notamment, ont été consacrés à la mise en place d'outils de pilotage en fonction des besoins de l'emploi, davantage que pour les autres publics. Mais l'outil breton Iroise, par exemple, est adaptable à tous les publics sortant d'un dispositif de formation, et en particulier les demandeurs d'emploi (cf. encadré p. 36).

L'insertion, un processus indispensable dans l'analyse de la relation formation-emploi

Pour le pilotage des formations, qu'elles soient initiales ou qu'elles interviennent en cours de vie active, les décideurs, nationaux ou régionaux, ont besoin d'informations sur les besoins en recrutement, à court, moyen et long terme, dans les différents métiers. En effet, les formations professionnelles sont ciblées sur des métiers, c'est donc la notion de métier qui doit être utilisée pour les analyses du marché du travail et les projections réalisées. Mais ces métiers subissent des évolutions technologiques et réglementaires (exemples : l'introduction de l'informatique dans près de la moitié des métiers au cours des trente dernières années, ou l'impact des nouvelles normes liées à l'environnement), et bien sûr des évolutions économiques, conjoncturelles et structurelles, qui n'affectent pas de la même manière les différents secteurs. En particulier, l'emploi dans les secteurs exposés à la concurrence internationale, par exemple l'industrie ou l'informatique, réagit davantage à la conjoncture que l'emploi dans les secteurs dont la taille dépend surtout de l'importance de la population (santé, éducation, etc.). Les Oref doivent donc mettre à disposition des décideurs des analyses sectorielles et par métier, et, notamment, des projections des besoins en recrutement qui, discutées par les acteurs, peuvent donner lieu à de véritables exercices de diagnostic prospectif partagé, intégrant les informations dont dispose chacun des interlocuteurs institutionnels (État, Région, branches, etc.).

Mais cette analyse prospective des besoins quantitatifs dans les métiers ne dit rien sur la manière dont l'appareil de formation, toutes voies de formation confondues, répond à ces besoins. C'est là qu'interviennent, outre la connaissance, bien sûr, de l'appareil de formation et des qualifications ou diplômes qui y sont préparés, les enquêtes d'insertion. En effet, il ne suffit pas de vérifier si les sortants de l'appareil de formation ont les diplômes nécessaires et en

Christine Bruniaux est responsable du département Oref du GIP Carif Île-de-France.

Christine Nouchet est responsable de la mission Oref au Gref Bretagne.

nombre suffisant pour répondre aux besoins de recrutement. Les processus d'embauche et d'insertion professionnelle sont beaucoup plus complexes que cela, interdisant les approches "adéquationnistes" – sauf pour quelques métiers réglementés (métiers de la santé, du droit, etc.) qu'on ne peut exercer sans avoir le diplôme correspondant. Pour chaque métier, il est nécessaire de savoir comment il s'alimente, s'il recrute plutôt des jeunes ou des moins jeunes, avec quelles qualifications, et inversement, comment les personnes qui sortent des niveaux et spécialités de formation concernés s'insèrent, en termes d'accès à l'emploi comme d'adéquation formation-métier.

L'utilisation des enquêtes d'insertion pour l'analyse du lien formation-emploi vient donc compléter les batteries d'indicateurs utilisés par les Oref dans leur mission d'aide à la décision. Plus généralement, les indicateurs d'insertion sont aussi utilisés par les acteurs de l'orientation pour guider leurs publics vers les formations qui insèrent le mieux, par exemple.

Le lien formation-emploi est analysé, en général, suivant deux dimensions. D'une part, le processus d'insertion dans l'emploi quel que soit le métier exercé (vitesse de recrutement sur un emploi, degré de stabilité de l'emploi, déclassement éventuel par rapport au niveau de sortie de formation, rattrapage éventuel de ce déclassement avec la durée dans l'emploi, etc.). D'autre part, le lien formation-métier et les désajustements éventuels qui peuvent se produire entre spécialité de la formation reçue et métier exercé. Le calcul d'indicateurs de concentration permet de classer les formations, et les conclusions tirées en matière de pilotage ne seront pas les mêmes pour une formation qui insère bien, par exemple, mais sur un grand nombre de métiers pas toujours en rapport avec le diplôme préparé, et pour une formation qui insère bien sur un petit nombre de métiers en rapport avec la formation reçue. Même si de manière générale, on peut affirmer que l'accès au métier auquel on a été préparé apparaît d'autant plus difficile que les indicateurs d'insertion à l'issue de cette formation sont défavorables (Pottier, 2010, Couppié *et al.*, 2009).

Ce type de travaux a été réalisé au niveau national et parfois décliné au niveau régional. En effet, si les travaux nationaux donnent des repères, les travaux régionaux facilitent un pilotage beaucoup plus fin et permettent de nouer de fructueuses relations de travail avec les acteurs locaux, dont le besoin de connaissances est mieux satisfait par ces sources qui les concernent directement.

L'intérêt des déclinaisons locales des analyses de l'insertion

Le tissu économique et la composition professionnelle des territoires varient, ainsi que la structure de l'appareil de formation. Les acteurs régionaux ou locaux adhèreront mieux à une analyse centrée sur leur territoire. Elle leur permet de mieux comprendre la gestion des ressources humaines sur ce dernier : niveaux et spécialités de formation privilégiés dans les recrutements, conditions d'emploi, etc. Ces éléments participent à la connaissance locale et donnent des arguments aux acteurs de l'orientation.

De ce point de vue, il est possible d'utiliser les sources nationales, en leur ajoutant d'une manière ou d'une autre une extension régionale, c'est-à-dire en augmentant la taille de l'échantillon dans la région.

Les 3es Rencontres Céreq, Dares, InterCarif-Oref, à Rouen, le 22 septembre 2011

Le thème des rencontres interrégionales porte sur la valorisation des productions et des travaux d'expertise des trois réseaux, ainsi que sur leur appropriation par l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation dans un objectif de vision partagée.
Chaque colloque s'adresse aux équipes du Céreq et des centres associés, de la Dares et des services ESE des Direccte, du réseau InterCarif-Oref et des partenaires : acteurs de l'accueil, information, orientation, partenaires sociaux, branches professionnelles, etc.
Les champs de compétence des trois réseaux se recoupent et reflètent une communauté d'intérêts autour de l'emploi, du travail, des qualifications, de la formation professionnelle et, plus généralement, de l'orientation tout au long de la vie.
Au niveau régional, des partenariats existent déjà entre des Carif-Oref, des centres associés Céreq et des services ESE ; le Céreq et la Dares participent à des comités de pilotage d'études régionales.
Au niveau national, il est recherché le renforcement des échanges entre les trois réseaux, en développant des modalités de travail plus systématiques. C'est un des objectifs de cette journée.
Les 3es Rencontres à Rouen aborderont la question des parcours emploi-formation en s'appuyant et en présentant, notamment, les travaux des trois réseaux à partir d'enquêtes d'insertion et de cheminement professionnel.
Une conférence reviendra sur l'historique des enquêtes longitudinales, outils et méthodes, suivie d'une table ronde qui abordera l'articulation et les questions du local, du régional et du national. Enfin des ateliers traiteront de plusieurs thèmes autour des questions "orientation et parcours", "rupture dans les parcours", "parcours et contexte socioéconomique", et "accompagnement des parcours".

C'est le cas, par exemple, pour les **enquêtes "Génération"** du Céreq, qui mesurent l'insertion à trois, cinq, voire sept et neuf ans pour certaines, après la sortie de formation initiale, mais qui permettent également d'analyser l'ensemble du processus sur la durée, sur de nombreuses dimensions : insertion professionnelle bien sûr, avec la possibilité de constater l'effet des débuts de vie active sur la suite (effet de la conjoncture, déclassement qui dure ou non, désajustement formation-métier et satisfaction au travail, etc.), mais aussi entrée dans la vie adulte dans toutes ses dimensions : sociale, familiale, logement, etc.

D'autres enquêtes mesurant cette fois l'insertion à court terme (sept mois), conçues au niveau national (ministère de l'Éducation nationale), sont souvent exploitées au niveau régional, au prix d'un effort particulier pour obtenir un taux de réponses suffisant : les enquêtes **"Insertion dans la vie active"** (Iva) pour les jeunes sortant du système scolaire, et **"Insertion professionnelle des apprentis"** (Ipa) en ce qui concerne les sortants de l'apprentissage. En Île-de-France, par exemple, la Région finance une relance téléphonique de l'enquête Iva pour obtenir un taux de réponse suffisant. L'avantage de ces deux sources est qu'elles sont, en principe, exhaustives, et permettent donc une analyse très détaillée de l'insertion, sur chaque territoire, et pour chaque établissement de formation ; les propositions d'évolution de la carte des formations, de la part de ces derniers, prennent en compte ces informations.

Enfin, un outil comme **"Parcours 3"**, qui permet aux Missions locales d'avoir la traçabilité des parcours des jeunes qu'elles suivent, peut être exploité statistiquement, pour connaître le devenir de ces jeunes et orienter en conséquence les politiques en faveur de ces derniers.

D'autres sources, plus locales, peuvent compléter, voire remplacer totalement certaines sources nationales. C'est le cas de l'outil breton **"Iroise"**, présenté en encadré, qui remplace l'enquête Ipa en Bretagne, mais peut permettre beaucoup d'autres objets d'étude. Il permet de s'adresser aussi à des adultes, puisqu'il est paramétrable en fonction du dispositif évalué et des publics visés par ce dispositif. On peut alors non seulement observer les paramètres classiques de l'insertion (vitesse d'accès et stabilisation dans l'emploi, type de trajectoire suivant la prégnance du chômage, etc.), mais aussi réaliser des typologies de trajectoires professionnelles différenciées, en chaînant les différentes étapes d'un parcours professionnel, et notamment en observant les continuités et discontinuités entre formation initiale, emploi occupé avant l'entrée dans le dispositif observé, formation suivie et emploi occupé après cette formation. Ceci permet d'aborder les notions de trajectoires professionnelles continues, de mobilités, de réorientation, etc.

En conclusion, les approches nationales de l'insertion sont le plus souvent centrées sur les jeunes, et donnent des repères qui sont largement utilisés au niveau régional, en l'absence de données plus détaillées. Mais les approches locales permettent une analyse beaucoup plus fine et adaptée au terrain, à la fois sur le lien formation-emploi, les trajectoires professionnelles et les pratiques de recrutement des entreprises. En effet, elles deviennent un outil de dialogue entre les acteurs régionaux, voire locaux, notamment pour l'élaboration de la carte des formations, et sont utilisées comme outil d'information par les réseaux de l'AIOA (accueil, information, orientation et accompagnement). De plus, elles sont un vecteur de promotion, notamment pour les acteurs de l'apprentissage, qui utilisent ces données pour développer et promouvoir l'alternance. Enfin, ces données participent au niveau régional au suivi et à l'évaluation des différents dispositifs. Ainsi, combinées à d'autres éléments, elles alimentent les différents indicateurs liés aux politiques des pouvoirs publics. C'est pourquoi les décideurs comme les acteurs de l'orientation apprécient en général fortement ce type d'approche.

Christine Bruniaux et Christine Nouchet

Optimiser la logistique de vos formations

Objectifs : Identifier les différentes étapes à l'organisation de la fonction logistique • Comprendre les enjeux liés à l'exercice de la fonction logistique

Programme : Cadre légal et réglementaire de la fonction logistique • Rôle et compétences clés des acteurs de la fonction logistique • Les différentes étapes de la procédure • Les spécificités d'une organisation interentreprises • Les outils de suivi et de pilotage liés à la fonction logistique • Évaluation de la formation par les stagiaires.

Public : Toute personne débutante, amenée à mettre en place des actions de formation inter/intra (entreprise et organisme de formation).

Animation : Nadia Bruneau et Paul de Vaublanc, chargés d'études à la direction Juridique-Observatoire de Centre Inffo.

Session de formation. 1 jour : 1er février 2011.
510 € HT (609,96 € TTC, TVA 19,60 %, repas non compris)
Renseignements : contact.formation@centre-inffo.fr

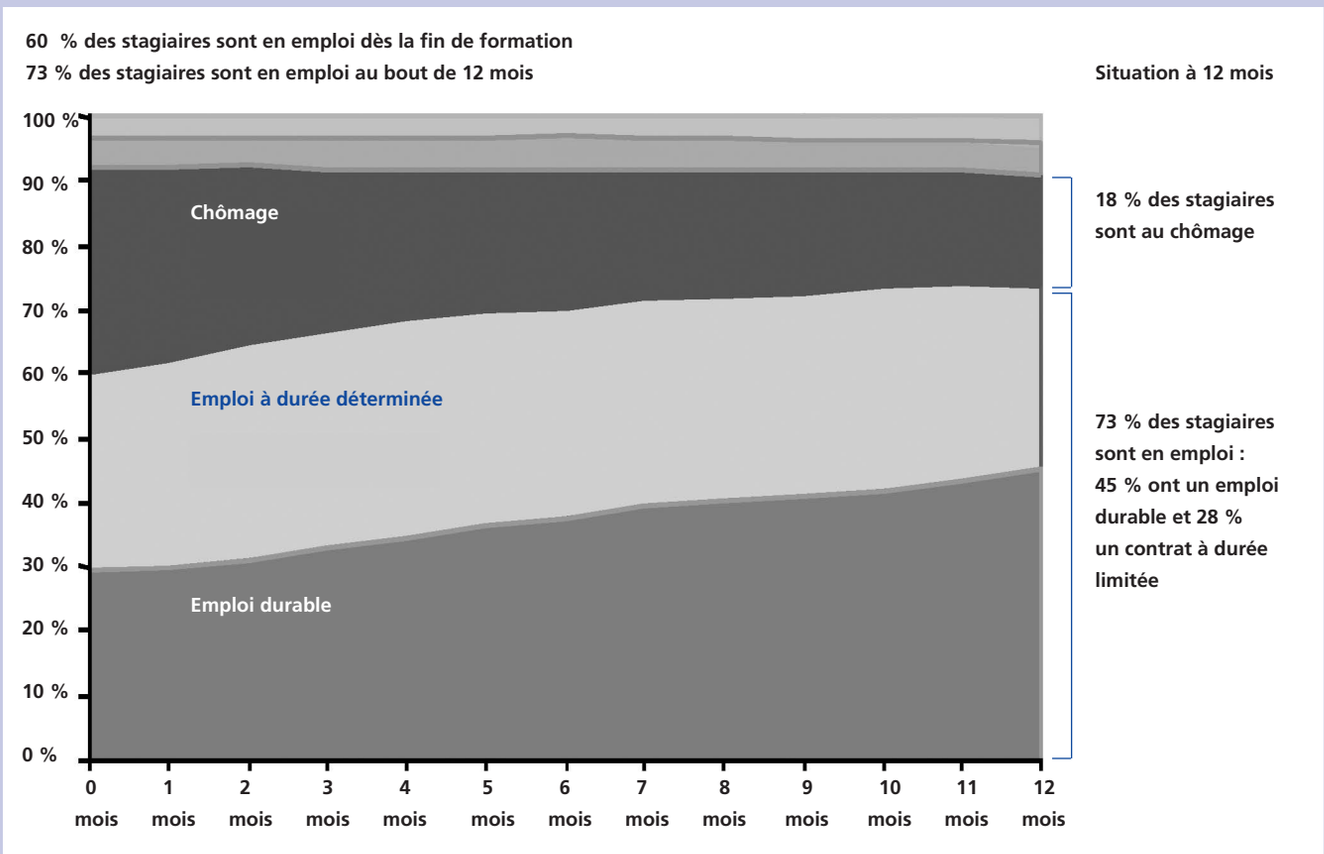
publicité Centre Inffo

Bretagne : Iroise, l'outil d'analyse de l'insertion professionnelle

Que deviennent les personnes sortant de formation ? Quels sont les délais pour accéder à l'emploi ? Quels sont les cheminements pour s'insérer durablement dans l'emploi? Quels sont les emplois occupés et les conditions d'emploi liées? Ces emplois ont-ils un lien avec le contenu de la formation suivie ?, etc.
C'est pour répondre à l'ensemble de ces questionnements que l'État et la Région ont demandé au Gref Bretagne de mettre en place Iroise, "Instrument régional d'observation de l'intégration sociale dans l'emploi". Créé dès 1994, cet outil d'enquête longitudinale a été conçu pour analyser les trajectoires d'insertion des personnes à l'issue d'un dispositif ou d'une action de formation. Il participe à une meilleure appréhension des processus d'accès à l'emploi et facilite la prise de décision.

De la photographie à la vidéo

Iroise est basé sur le principe des enquêtes téléphoniques. Au cours de l'entretien, les interviewés sont amenés à décrire les différentes situations professionnelles vécues depuis la fin du dispositif. Ces éléments viennent alimenter une base de données "anonymisée", partie intégrante de l'outil. Ainsi, l'ensemble du processus d'insertion est retracé en continu sur une période d'observation (de douze à dix-huit mois en moyenne), là où les enquêtes classiques, généralement administrées ponctuellement à échéance fixe, rendent compte d'une situation à un moment donné.

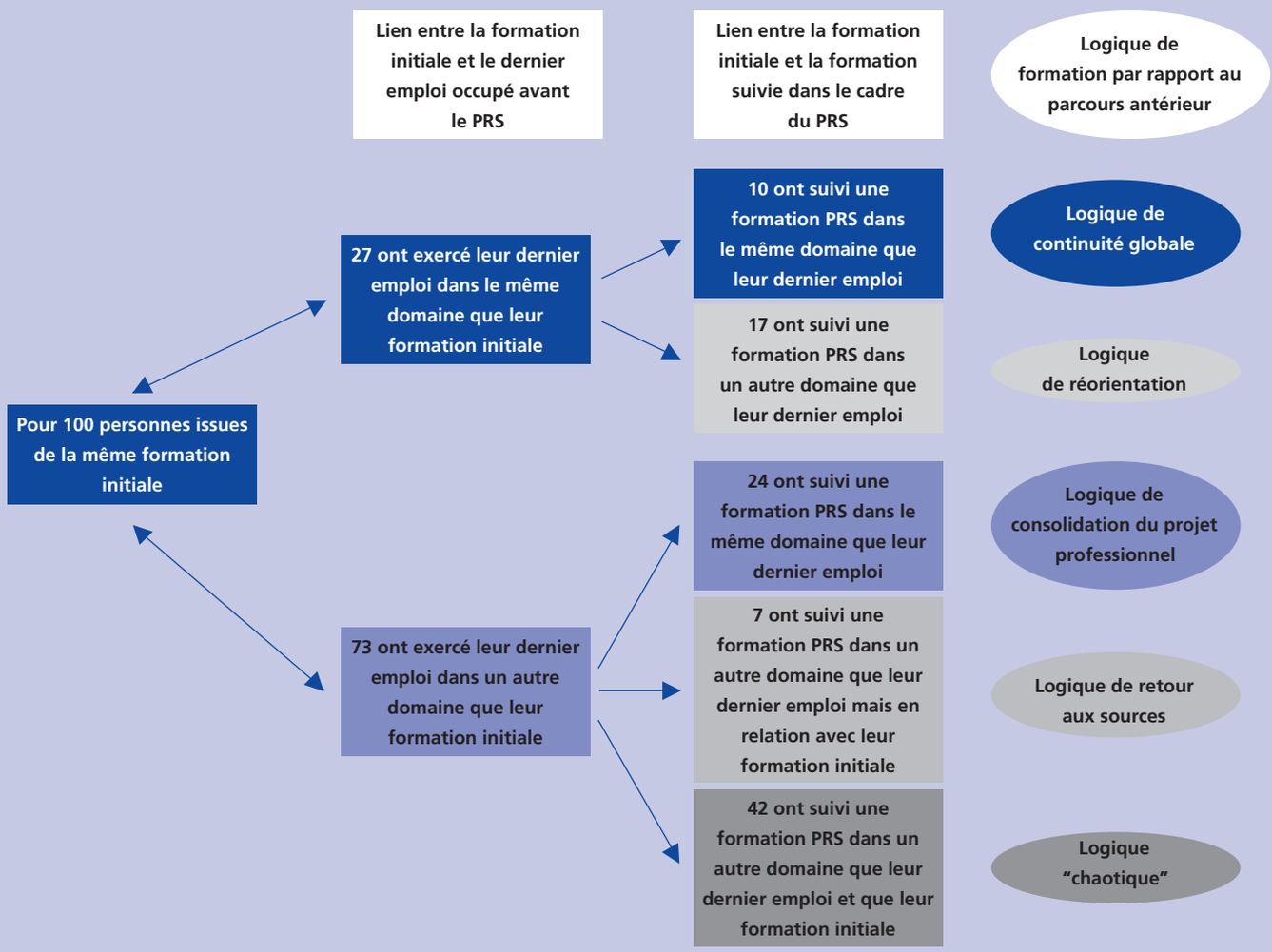


Des données fiables et produites dans un délai restreint

Lors de la conception de l'outil, trois principes fondateurs ont régi sa mise en place : souplesse, réactivité et pertinence des résultats. Ils demeurent aujourd'hui les piliers du dispositif, avec un taux de réponses conséquent, qui oscille entre 60 et 70 %, et une publication des résultats d'insertion dans un délai de trois à six mois après les enquêtes téléphoniques.
Souvent utilisé pour le suivi de l'insertion professionnelle à l'issue d'un dispositif de formation ou d'une action de formation identifiée (jeunes apprentis, diplômés du sanitaire et social), cet outil régional permet d'affiner des axes d'étude par rapport aux dispositifs spécifiques auxquels il est appliqué et de disposer ainsi d'informations d'aide au pilotage dans le cadre de l'évaluation et du pilotage de la formation tout au long de la vie.
C'est le cas, par exemple, du PRS, Programme régional des stages (dispositif de formation du Conseil régional de Bretagne), qui ouvre l'accès à des formations qualifiantes ou professionnalisantes à des publics demandeurs d'emploi. Le suivi des stagiaires permet ainsi d'appréhender

pour ce public adulte, les différentes typologies de parcours : trajectoires marquées par l'emploi en différenciant, par exemple, les vitesses d'accès et la continuité d'emploi (accès rapide et continu à l'emploi, accès lent, etc.), les trajectoires marquées par le chômage (sortie lente du chômage, chômage continu), ou des trajectoires liées à des reprises de formation, etc. Par ailleurs, ces enquêtes apportent des éléments de connaissance sur la conformité des objectifs poursuivis par les commanditaires dans la mise en œuvre de ce dispositif de formation : le public cible en est-il le principal bénéficiaire ? La certification professionnelle visée est-elle obtenue ? Quel est l'accès à l'emploi ? Par ailleurs, l'outil intégrant dans le questionnement des thématiques qualitatives, il produit des éléments d'éclairage sur les procédures d'accès, le rôle des acteurs, la perception du dispositif, etc., du point de vue des bénéficiaires. De plus, il illustre les objectifs poursuivis par les stagiaires lors de l'accès à cette formation : logique de réorientation, d'acquisition ou de consolidation de savoirs et de compétences complémentaires, vecteur d'acquisition d'un premier niveau de qualification professionnelle au regard du parcours de formation et/ou parcours professionnel antérieur, etc.
Il montre ainsi la diversité des trajectoires professionnelles et les mobilités professionnelles au fil du temps.

Le stage PRS : un changement de cap



Pour les acteurs régionaux, ce dispositif, étape d'un parcours de formation tout au long de la vie, met en évidence la pluralité des parcours, résultante d'une multiplicité de facteurs qui se conjuguent entre eux : impact de la spécialité professionnelle, caractéristiques socio-démographiques des stagiaires, positionnement de cette étape de formation dans le parcours professionnel antérieur, environnement économique. Ainsi, la relation entre emploi et formation, variable d'un domaine de formation à l'autre, évolue au fil de la vie active. Elle est fonction de la combinaison des savoirs acquis en formation, requis pour exercer un métier et mis en œuvre dans le cadre d'un emploi.
Autant d'informations qualitatives qui éclairent les décideurs régionaux et les acteurs de l'AIOA (accueil, information, orientation et accompagnement), notamment sur les trajectoires d'insertion et qui sont à relier directement avec le dynamisme de l'emploi au niveau du territoire.
Récemment, l'outil Iroise a connu une évolution technologique, avec le développement d'un applicatif "full-web", pour la réalisation des enquêtes téléphoniques. Ceci permet un déploiement aisé de l'outil, et le Crefor (Carif-Oref de Haute-Normandie) l'utilise aujourd'hui, dans un cadre conventionnel, pour suivre l'insertion professionnelle des apprentis.

Dico de la formation continue

Rédigé par Centre Inffo, ce dictionnaire présente 200 mots-clés de la formation professionnelle continue, organisés en cinq rubriques : les dispositifs de formation et leurs bénéficiaires, les acteurs professionnels de la formation, les acteurs individuels, l'ingénierie de la formation, les méthodes de formation.

Chacun de ces mots est expliqué par une définition, des exemples, des points de vigilance, et , le cas échéant, les coordonnées des organismes de référence.

Édition 2008, 256 pages, format 15,5 x 24.
19,90 € TTC - 18,96 € HT (TVA 5,50 %) - réf. 1374

Guide à l'usage des organismes de formation et des formateurs indépendants

Création et fonctionnement

Rédigé par Centre Inffo, ce guide présente le cadre juridique de l'activité des dispensateurs de formation et les circuits de financement de la formation professionnelle continue. Il est destiné aux responsables d'organismes de formation privés ou publics qui souhaitent connaître leurs obligations et développer leurs activités.

Édition 2006, 400 pages, format 15,5 x 24. 39,90 € TTC - 36,97 e (TVA 5,50 %)

Guide des métiers de la formation

Destiné aux personnes qui exercent ou envisagent d'exercer une activité de formation continue, cet ouvrage réalisé par Centre Inffo propose un panorama exhaustif du secteur : descriptif des activités et des métiers émergents, marché de la formation, statut des formateurs, rôles et missions des acteurs et des associations professionnelles en France et en Europe, outils de la qualité en formation, recensement des certifications, caractéristiques des lieux-ressources, bibliographie.

Édition 2006, 400 pages, format 15,5 x 24.
39,90 € TTC - 36,97 € HT (TVA 5,50 %) - réf. 1362

www.centre-inffo.fr

publicité Centre Inffo

Développement des territoires et professionnalisation des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion

Par Jocelyne Welker
et Françoise Braun

Dotés d'une gouvernance État-Région, les Carif sont des outils de développement des dynamiques locales et partenariales. Ils constituent une forme d'interface entre la demande institutionnelle et les besoins du terrain. Favorisant le partage des pratiques professionnelles, ils ont su eux-mêmes s'adapter aux besoins spécifiques. Il s'agit dès lors pour eux d'accompagner toutes les dimensions des métiers de la formation et de l'insertion pour faire vivre ce "savoir agir ensemble".

Les Carif, outil pour une dynamique locale et un "savoir agir ensemble"

Dans le cadre des contrats de plans, désormais contrats de projets État-Région, les Carif, depuis leur origine, ont pour mission la professionnalisation. Celle-ci s'est déclinée en fonction des nouvelles lois ou dispositifs, et aussi de réalités régionales par des programmes spécifiques pour différents professionnels : acteurs du champ de la formation, de l'insertion et de la lutte contre l'illettrisme, professionnels de l'orientation, tuteurs d'entreprise ou accompagnateurs VAE. Ces démarches se sont inscrites dans des intentions de renforcement de la qualité des prestations et services proposés par ces différents acteurs.

De plus, ils constituent également aussi l'un des rares lieux sur les territoires régionaux où État, Régions et partenaires sociaux co-définissent des politiques d'intervention. Cet espace leur permet d'être à l'interface des logiques à l'œuvre, de co-construire des dynamiques d'intervention pour être opérationnels sur les territoires et donc de renforcer les compétences des professionnels.

Évolution de la problématique de la professionnalisation

Si le cloisonnement et le corporatisme du champ de la formation professionnelle continue ont été critiqués dans les rapports préalables à la construction de la loi de 2009, les Carif, compte tenu de leur histoire et de leurs spécificités, s'inscrivent naturellement dans les orientations actuelles. En effet, ils ont développé des ingénieries nouvelles pour professionnaliser sur la dimension "accompagnement"[1], pour mieux prendre en compte non seulement les attentes, mais aussi les besoins et les problématiques des personnes, tout en s'appuyant, grâce à leur savoir-faire, sur des diagnostics partagés, des lieux-ressources et des partenariats et cela, au plus proche des bassins d'emploi[2].

Désormais, le travail des professionnels est fortement impacté par les mutations économiques, le développement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie[3], la gestion des transitions professionnelles et l'émergence de l'acte de "former" selon l'approche par les compétences[4]. Ainsi, il s'agit d'accompagner dans ces évolutions toutes les dimensions des différents métiers formation-insertion pour favoriser un développement de compétences propices à générer de l'efficience, de la cohérence et du "savoir agir ensemble".

Les professionnels, en situation de travail sont de plus en plus confrontés à des évolutions qui bousculent leur pratique quotidienne. Les ruptures fréquentes dans les parcours de la vie professionnelle posent de nouvelles problématiques auxquelles doi-

Article réalisé à partir du texte de **Jocelyne Welker**, Carif GIP Alfa Centre, pour le groupe national Carif sur la professionnalisation. www.alfacentre.org

Avec la participation de **Françoise Braun**, ancienne responsable du centre de ressources Crapt-Carrli (Centre régional d'appui pédagogique et technique - Centre d'appui et de ressources régional de lutte contre l'illettrisme), GIP FCIP (Formation continue et insertion professionnelle, Alsace). http://crapt-carrli.gip-fcip-alsace.fr

1 Le Bouedec G., *L'accompagnement en éducation et formation, Un projet impossible ?* L'Harmattan, Paris.

vent faire face les professionnels (décrochage, variation de la motivation, mobilité choisie ou subie, etc.). La professionnalisation doit, non seulement, permettre aux professionnels de comprendre ces phénomènes, mais aussi leur apporter des éléments de réponse et d'action concrets pour mieux prendre en charge les publics qu'ils accueillent. Il s'agit, de manière plus générale, d'apprendre à agir avec de nouvelles questions issues de pratiques constamment renouvelées par la formation formelle et informelle.

L'adaptation des Carif aux enjeux de compétences

Les Carif sont des espaces qui favorisent le partage des pratiques professionnelles et des outils développés sur le terrain. Pour permettre le développement des compétences dans le cadre de programmes annualisés, ils proposent plusieurs grands axes à partir desquels s'organise l'offre de professionnalisation :

- la connaissance de l'environnement socio-économique au service de l'insertion professionnelle ;
- l'information sur les différentes composantes du champ de la formation-insertion (réglementation, mesures, dispositifs, acteurs, sigles, etc.) pour favoriser une dynamique de territoire ;
- l'appropriation de démarches et d'outils appuyant une pratique professionnelle ;
- un accompagnement pour le développement de projets spécifiques.

L'InterCarif-Oref a édité un fascicule reprenant l'offre de professionnalisation de plusieurs Carif.

Renforcer la professionnalité des acteurs

Les Carif ont su s'adapter aux besoins spécifiques. Ainsi, les programmes de professionnalisation mis en place qui contribuent au développement des compétences individuelles doivent aussi permettre d'acquérir une meilleure connaissance de son territoire d'action pour assurer sur un même lieu une même qualité de service au public avec des pratiques homogénéisées.

Cette illustration démontre que les ingénieries de la professionnalisation doivent s'appuyer sur l'analyse des modalités de travail, des projets sur les territoires et des modes d'intervention de chacun des acteurs, sans oublier les formes de coopération entre ces derniers. Il ne faut pas non plus négliger l'évaluation et les conditions de transfert des expériences et des compétences acquises.

Le rapprochement des Carif-Oref dans une même structure juridique met encore plus en évidence la complémentarité des deux missions, les travaux d'observation constituant une matière très riche dans le cadre de la professionnalisation des acteurs. Leur permettre de s'approprier les travaux et de les utiliser dans leurs pratiques est aujourd'hui tout à fait essentiel.

La qualité des intervenants, leur niveau d'expertise, la légitimité accordée à leurs interventions, le soutien d'une politique de territoire vont avoir des effets positifs concomitants. En effet, la professionnalisation doit bénéficier en premier lieu aux personnes accueillies.

Il est toutefois à craindre, dans un contexte de forte concurrence entre les opérateurs, et dans des cadres de plus en plus normés, que s'appauvrissent au final les dynamiques de travail en réseau sur les territoires. Permettre le maintien d'un programme de professionnalisation fédérateur constitue, pour les acteurs un espace de reconnaissance entre "pairs" et, pour les Carif, un gage de reconnaissance collective et de possibilité d'inscrire le développement des compétences dans la durée.

Former par la réflexion sur l'action

Les savoirs et leurs nouvelles formes d'acquisition par la confrontation et l'analyse des pratiques renvoient à la question des identités professionnelles. Pour les acteurs, la reconnaissance de l'expertise et du savoir-faire professionnel prime ; cela donne sens et motivation à l'action. Si l'idée d'opérationnalité et du faire est valorisée, elle n'est pas déconnectée de la réflexion dans et pour l'action. Philippe Perrenoud[6] précise que la mobilisation de savoirs professionnels est au cœur du développement des compétences et que cette mobilisation ne s'apprend pas de manière traditionnelle, *"elle peut être développée par le biais d'un entraînement réflexif et d'une relation constante entre théorie et pratique"*.

Ainsi, les professionnels investissent les espaces de formation comme lieux de production de l'identité professionnelle par la confrontation à leurs pairs et aux autres intervenants. C'est à cette condition qu'ils produisent du sens sur leurs interventions et sont en capacité de reconnaître et de prendre en compte le travail des autres intervenants sur les territoires. Il nous semble également nécessaire de dépasser des cloisonnements historiques entre formation "continue" et formation "initiale", l'une étant "plus collée aux problématiques de terrain" et l'autre proposant plus de "programmes denses et systématiques". Là encore, les Carif sont les interlocuteurs privilégiés des Universités, de l'Afpa, mais aussi de tous ceux qui développent des parcours certifiants.

2
Braun F., Poittevin S., 2008, "Centres de ressources régionaux et travail en réseau. Quels enjeux pour la professionnalisation des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'orientation ?", in *Actualité de la formation permanente* n° 215, pp. 49-54.

3
2003, accord sur la FPTLV. 2006 : rapport Cahuc-Zylberberg. 2007 : rapport de la mission sénatoriale. 2008 : Igas, COE, Cour des comptes, loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie.

4
Le Boterf G., 2004, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Éditions d'organisation, Paris.

5
Définitions extraites de différents travaux européens : glossaire Cedefop, groupe de travail CEC et groupe de travail Ecvet. In Guide méthodologique sur l'identification des compétences Europass. "Apprentissage non formel" : apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part importante d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche habituellement pas directement sur la certification. "Apprentissage tout au long de la vie" : Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

Les Carif, outils de cohésion territoriale pour des pratiques partagées ?

Depuis quelques années, nous assistons à un double mouvement quelque peu paradoxal. D'une part, nombre d'institutions et de structures développent des partenariats opérationnels pour conduire des projets sur les territoires, et, d'autre part, les opérateurs potentiels (organismes de formation, cabinets de consultants, structures d'accueil, etc.) sont soumis à des cadres normés, voire à des concurrences directes. Toutefois, les lieux de coordination, les comités régionaux de pilotage permettent de maintenir des orientations avec des ajustements selon les besoins et les projets des territoires.

Un Carif reste un outil pour développer des dynamiques locales et partenariales. En d'autres termes, espace d'animation de réseaux, il peut être une interface mobilisatrice et régulatrice entre la demande institutionnelle et les besoins du terrain. C'est dans le rapport des forces en présence (opérateurs, financeurs, commanditaires) et des dynamiques en action (travail en réseaux, construction de parcours d'insertion, accompagnement et professionnalisation) que des ajustements et des propositions innovantes peuvent prendre place.

De telles initiatives démontrent que, dans une logique d'action et d'efficience, les cadres formels peuvent s'assouplir pour permettre la mise en œuvre d'une politique concertée.

6 Perrenoud P., 2000, "Mobiliser ses acquis : où et quand cela s'apprend-il en formation initiale ? De qui est ce l'affaire ?", *in Recherche et formation*, pp. 9-23

7 Grenelle de l'insertion, révision générale des politiques publiques (RGPP), réforme du service public de l'emploi, création de Pôle emploi par la fusion Assedic-ANPE.

Paca : le dispositif de professionnalisation du Carif Espace compétences

En Paca, le dispositif de professionnalisation du Carif Espace compétences allie accompagnement des acteurs au changement et accompagnement des politiques publiques de la Région, de l'État, mais également celles des partenaires sociaux, *via* les Opca. Plusieurs actions innovantes ont été mises en place dans la perspective de faire évoluer les savoirs faire professionnels tout en tenant compte des dynamiques partenariales régionales et des logiques institutionnelles. Quelques exemples.

Pour la Région

En tant qu'opérateur technique de la démarche qualité, le Carif Paca analyse l'ensemble des plans d'action et met en place une ingénierie de formation permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des 240 organismes de formation engagés dans cette démarche, de manière collective et individuelle.

Dans le cadre d'un appel à projets "100 lieux de formation exemplaires" émis par la Région pour les CFA et organismes de formation, le Carif a développé des journées de professionnalisation à destination des dirigeants et des salariés, pour les aider à appréhender les notions de développement durable et leur permettre de répondre correctement aux différents volets de cet appel d'offres.

La Région Paca et l'Agefiph Paca Corse ont sollicité le Carif Espace compétences afin de professionnaliser les référents volontaires des organismes de formation, CFA, Service d'orientation professionnelle et Missions locales intervenant dans le service public de formation permanente et d'apprentissage. Le dispositif a proposé à ces référents et à partir d'un ancrage territorial, de maîtriser le dispositif partenarial existant : MDPH, Agefiph, PDITH, Cap emploi et de se constituer en réseau dans le but de continuer des échanges de pratiques.

Pour l'État

Dans le cadre de la nouvelle programmation 2007-2013 du FSE et la nouvelle organisation régionale, l'État a confié au Carif Espace compétences la coordination de l'accompagnement et de la formation des personnels des services instructeurs et gestionnaires de dossiers FSE originaires des DDTEFP, des autres services déconcentrés instructeurs du FSE et des gestionnaires de subventions globales (Conseils régionaux, Conseils généraux, Plie, Opca, etc.).

Pour les Opca

À partir de constats fait sur les contrats et période de professionnalisation, outils de formation de l'entreprise, le conseil d'administration d'Agefos-PME Paca a souhaité affermir les décisions réglementaires concernant la professionnalisation, et favoriser des modules courts (moins de douze mois) et qualifiants (CQP et CCN). Cet Opca a fait appel au Carif pour accompagner et professionnaliser les organismes de formation à la mise en œuvre de modules de formations individualisées afin qu'ils puissent répondre de manière pertinente aux contraintes et objectifs du contrat de professionnalisation.

Prospective

Les Carif conçoivent la mission "professionnalisation" comme un moyen visant la transformation des pratiques par l'analyse de celles-ci, mais aussi la construction de la professionnalité. De nouveaux savoirs peuvent ainsi être identifiés, mis en évidence dans la perspective d'être transférés et mobilisés dans les situations de plus en plus complexes rencontrées par les professionnels.

Les Carif sont des outils des politiques publiques, avec une gouvernance État-Région et partenaires sociaux. Cette forme de pilotage peut être un atout dans l'évolution de la gestion de la formation, notamment celle induite par l'application de la loi du marché aux achats de formation et celle de la décentralisation. D'autres changements importants comme la RGPP (Révision générale des politiques publiques) ou d'autres réformes[7] peuvent avoir des incidences. Même s'il n'est pas toujours évident de mettre en lumière les fonctions d'ingénierie et d'accompagnement, l'expérience démontre que les Carif produisent ensemble des savoir-faire et, surtout, des "savoir agir" indispensables dans le paysage qui se dessine pour demain !

Jocelyne Welker et Françoise Braun

Champagne-Ardenne : la mission professionnalisation de l'Arifor

En Champagne-Ardenne, la mission professionnalisation se décline à travers :

- la mise en place d'un programme de professionnalisation dont l'offre se compose d'une trentaine d'actions renouvelées chaque année. La charte graphique du catalogue qui présente cette offre fait, elle aussi, depuis trois ans, l'objet d'une recherche créative pour contribuer, à un niveau différent, à la professionnalisation des acteurs. Le graphisme du catalogue de l'année met en avant un environnement naturel particulier (en vue de sensibiliser au développement durable qui traverse de plus en plus le milieu de la formation) et tente de relier cet environnement à une notion en rapport avec la pratique professionnelle. Différents points de vue ou idées exprimés sur cette notion défilent alors au cours des pages du catalogue (en vue d'interpeller et de faire réfléchir le lecteur sur sa pratique et/ou ses propres conceptions) ;
- la production d'un outillage qui offre aux professionnels des objectifs d'utilisation variés : apporter des connaissances (glossaire FOAD), enrichir ou guider une pratique (idées pédagogiques), un support pédagogique à utiliser avec le public (un stage, un contrat tripartite), un support pour sensibiliser d'autres professionnels (la culture du tutorat), etc. ;
- des collaborations qui se construisent avec des acteurs de terrain en fonction d'un besoin repéré, d'un diagnostic établi ou d'une compétence recherchée. Citons à titre d'exemples :
- la mise en place, en collaboration avec Pôle emploi, d'un dispositif de sensibilisation au métier de formateur avec une double finalité : étoffer un projet professionnel et complexifier les représentations (souvent partielles) de l'activité formation auprès des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle ou ayant été orientés vers ce métier suite à un bilan de compétences). Les résultats de cette expérimentation ont ensuite conduit la Région à la proposer dans le cadre du mandatement en tant qu'étape préalable d'un parcours de qualification aboutissant au titre professionnel "Formateur pour adultes" piloté par l'Afpa.
- la mise en place, en collaboration avec la mission locale et le CUCS d'un même territoire, d'une animation portée par le Carif. Cette animation, centrée autour du partage et de la mutualisation des pratiques avait pour objectif, en favorisant la connaissance des professionnels entre eux, de construire une complémentarité d'actions afin d'améliorer le service rendu aux publics bénéficiaires ;
- la mise en place, en collaboration avec un CFA et dans les locaux de l'établissement, de journées de sensibilisation à la fonction tutorale. Initialement proposée dans le programme de professionnalisation, cette journée de sensibilisation a été adaptée pour répondre à la demande du CFA d'y intervenir de manière spécifique ;
- la collaboration avec l'IUFM dans la mise en place d'un nouveau master (le master Ciref : "Conception, intervention, recherche en éducation et formation"). Les connaissances du Carif sur l'environnement de la formation ou sur des thèmes propres aux missions qui lui sont confiées (lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes), ses compétences en matière d'ingénierie pédagogique, ainsi que ses multiples partenaires ont conduit l'Université à s'appuyer sur cette richesse en confiant au Carif l'animation de plusieurs unités d'enseignement du master.

Martinique : l'accompagnement à la structuration en branche des organismes de formation de l'Agefma

Le marché de la formation professionnelle martiniquais, secoué depuis deux ans par des événements conjoncturels (diminution de la commande publique, crise financière mondiale, crise sociale dans les départements d'outre-mer), est aujourd'hui en situation de crise. De plus, le renforcement du contrôle de l'activité des organismes de formation, prévu la loi du 24 novembre 2009 sur la formation, impose une remise en question de ces derniers. L'enjeu est de s'adapter à ce marché de plus en plus mouvant et exigeant. Il devenait impératif de réfléchir à des solutions pour y résister.
Près d'une vingtaine d'organismes de formation adhérents à la CGPME Martinique ont compris que la structuration en branche professionnelle pouvait constituer le support idéal pour une consolidation et une pérennisation des structures.
Dans le cadre d'une démarche partenariale, l'Agefma (Carif Martinique) et la CGPME se sont associées pour assurer l'appui méthodologique de ce projet expérimental de juin 2010 à décembre 2011.
L'Agefma, dans sa mission d'accompagnement des dynamiques sectorielles, s'est engagée à :

- concevoir un dispositif de professionnalisation adapté comprenant l'animation d'ateliers d'échange de pratique thématiques (connaissance du dispositif de formation, analyse de la réforme de la formation, problématique de l'illettrisme en formation, modalités de mise œuvre d'une démarche qualité, analyse des dispositifs spécifiques de branche, etc.) et la mise en place d'actions de formation (méthodologie de réponse aux appels d'offre, outils de management des organismes de formation, etc.) ;
- participer à la démarche qualité en assurant un transfert de compétences ;
- mettre à la disposition, des membres de la branche, son expertise en ingénierie de formation (conception de référentiels métiers, compétences ou formation) ;
- transmettre, enfin, l'ensemble des études et états des lieux réalisés par l'Oref.

Ces propositions d'actions ont reçu un accueil enthousiaste de la CGPME et des organismes de formation.

> Contact : Valérie Padra, directeur technique du pôle Ingénierie - Agefma, vpadra-agefma@orange.fr

Tout le droit de la formation

en 2 volumes,

LES FICHES PRATIQUES DE LA FORMATION CONTINUE

mises à jour en continu sur

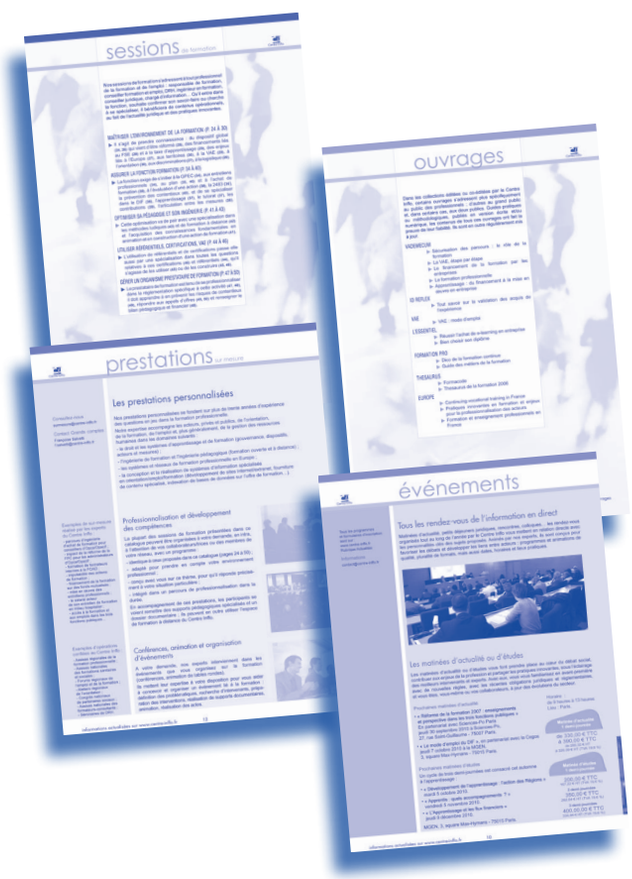
www.droit-de-la-formation.fr

Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex, tél. 01 55 93 91 91, fax. 01 55 93 17 25

publicité Centre Inffo

- Événements
- Sur mesure
- Droit de la formation
- Actualité
- Formations
- Ouvrages

Demandez le catalogue !



www.centre-inffo.fr

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

publicité Centre Inffo