

Information des usagers et orientations d'acquisition dans les domaines de la formation et de l'emploi à la Médiathèque de Roubaix

Sébastien Lévêque

Sous la direction de Thierry Giappiconi
Directeur de la bibliothèque municipale de Fresnes

Indexation

Bibliothèques publiques ** Développement des collections ** France ** Roubaix (Nord)

Bibliothèques publiques ** Acquisitions ** France ** Roubaix (Nord)

Bibliothèques et éducation des adultes ** France ** Roubaix (Nord)

Bibliothèques et chômeurs ** France ** Roubaix (Nord)

Médiathèque municipale (Roubaix, Nord)

Public libraries ** Collection development ** France ** Roubaix (Nord)

Public libraries ** Acquisitions ** France ** Roubaix (Nord)

Adult education and public libraries ** France ** Roubaix (Nord)

Libraries and the unemployed ** France ** Roubaix (Nord)

Toute reproduction sans accord express de l'auteur à des fins autres que strictement personnelles est prohibée.

Résumés

En phase avec les choix et priorités de politique publique locale, cette étude commandée par la Médiathèque de Roubaix poursuit deux objectifs. D'une part, elle élabore un dispositif permettant de réorienter efficacement les usagers vers les organismes de formation continue et d'aide à l'accès à l'emploi. D'autre part, en tenant compte de l'offre documentaire et de services locale, elle détermine des orientations d'acquisition qui répondent aux besoins des roubaisiens pour trois thèmes : les guides pratiques de recherche d'emploi, la documentation sur les concours de la Fonction Publique Territoriale et la documentation sur les métiers. Enfin, elle propose un autre modèle de développement qui permettrait de faire plus encore de la Médiathèque de Roubaix un instrument municipal de formation initiale et continue.

In phase with choices and priorities of local public policy, this study (which was ordered by the Media Library of Roubaix) pursues two goals. On the one hand, it works out a device liable to effectively redirect the users towards the continuous training organizations, or the jobcentres. On the other hand, by taking services and documentary offers into account, it establishes acquisition orientations, that meet the Roubaix inhabitants' needs in three spheres: the job-search guidebooks, the documentation on the Territorial Civil Services Contests and the documentation about occupations. Finally, this study proposes another development model which would make even more of the Roubaix Media Library a municipal instrument of initial and continuous training.

Remerciements

Merci à Thierry Giappiconi pour sa clairvoyance et ses précieux conseils.

Merci à toute l'équipe de la Médiathèque de Roubaix pour la confiance et l'autonomie qui m'ont été accordées.

Merci à M. David, Directeur Général de la VREC, ainsi qu'à Mme Knoff, Directrice de la Culture à la Mairie de Roubaix.

Merci enfin à tous ceux qui ont eu l'amabilité de me recevoir et de répondre à mes questions. Sans eux, ce travail n'aurait pas pu être réalisé.

Sommaire

INTRODUCTION 7

PARTIE 1 : LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DE LA COMMANDE DE LA MÉDIATHÈQUE DE ROUBAIX 8

1. Une ville touchée de plein fouet par la crise économique 8
 - 1.1. Rapide historique des mutations survenues au cours des deux derniers siècles 8
 - 1.2. Roubaix dans l'agglomération lilloise : une situation sociale et économique toujours difficile malgré un dynamisme certain 10
 - 1.2.1. L'agglomération lilloise..... 10
 - 1.2.2. Roubaix..... 11
 - 1.2.2.1. *Sociologie de la ville*.....11
 - 1.2.2.2. *Un accès à l'emploi difficile*12
2. Choix et priorités de politique publique : le développement économique au cœur des enjeux régionaux et locaux 15
 - 2.1. Les spécificités de la stratégie roubaisienne..... 15
 - 2.1.1. Bulletin municipal d'information et comptes administratifs.... 16
 - 2.1.2. L'originale stratégie roubaisienne..... 19
 - 2.2. Formation, emploi, reconversion économique : l'imbrication des objectifs dans la région, le département et l'agglomération..... 20
 - 2.2.1. Dans l'agglomération 21
 - 2.2.2. Dans la région et le département 21
3. La commande de la médiathèque de Roubaix : une étude au confluent de plusieurs préoccupations 23

PARTIE 2 : INFORMATION DES USAGERS ET ORIENTATIONS D'ACQUISITION DANS LES DOMAINES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI 25

1. La complémentarité de la médiathèque de Roubaix et des structures d'aide à l'accès à l'emploi et de formation continue 25
 - 1.1. Les structures roubaisiennes d'aide à l'accès à l'emploi et de formation continue 25
 - 1.1.1. La phase de prospection..... 25
 - 1.1.2. Partenaires ou concurrents ?..... 27
 - 1.2. Réorienter plutôt qu'informer 28
 - 1.2.1. La place spécifique de la Médiathèque..... 28
 - 1.2.2. Un espace d'information de premier niveau permettant de répondre aux demandes des usagers..... 29
2. Orientations d'acquisition dans les trois thèmes en fonction des besoins de la population roubaisienne 31
 - 2.1. Ressources roubaisiennes..... 32
 - 2.1.1. Repérage des ressources et mise en œuvre de l'évaluation ... 32
 - 2.1.2. L'état de l'existant 33
 - 2.2. Les guides pratiques de recherche d'emploi 37

2.2.1.	Comment adapter la collection des guides pratiques de recherche d'emploi aux besoins de la population roubaisienne ?	37
2.2.2.	De l'importance d'une documentation qui aide en amont de l'entretien	40
2.3.	Les concours de la fonction publique territoriale	43
2.3.1.	Enjeux et photographie de la FPT	43
2.3.2.	Plusieurs approches des besoins	43
2.4.	Les métiers.....	50
2.4.1.	Quels outils pour déterminer les besoins ?	50
2.4.2.	Orientations d'acquisition	53
PARTIE 3 : VERS UNE REFORMULATION DU PROBLÈME.....		57
1.	Développer des collections dans les domaines de la formation et de l'emploi ou réorienter la politique documentaire au service de la formation et de l'emploi ?	57
2.	Redéployer les collections vers les besoins de formation en tenant compte du bassin d'emploi RTVL	59
2.1.	Segmentation de la collection	59
2.2.	Des orientations documentaires pour chacun des segments	60
2.2.1.	La détermination d'un segment de la collection : l'exemple des « Techniques et technologies ».....	61
2.2.2.	Pourquoi et pour qui ?.....	61
2.2.3.	En quels domaines et à quel niveau ?	62
2.2.4.	Sous quelles formes ?	64
2.2.5.	A quel coût ?.....	65
2.3.	Ajuster l'offre par une évaluation régulière	65
2.4.	Intégration de la documentation qui faisait l'objet de l'étude	66
CONCLUSION		67
BIBLIOGRAPHIE.....		68
TABLE DES ANNEXES.....		72

Introduction

Pourquoi choisir de réaliser un mémoire d'étude à la Médiathèque de Roubaix ?

Les bibliothèques municipales ont un rôle majeur à jouer dans les villes où la crise a rendu plus impérieuse qu'ailleurs la nécessité d'offrir aux populations qu'elles desservent les moyens de se cultiver et de se former.

La deuxième ville du Nord est donc un terrain particulièrement stimulant pour les apprentis conservateurs qui considèrent que la finalité dernière du travail de bibliothécaire est de participer au changement social.

En effet, durement touchée par la crise économique, une grande partie de la population se trouve dans une situation socio-économique difficile. La pauvreté et le chômage, ici endémiques, ne vont pas sans influencer sur la qualité du cadre de vie, sur la santé publique ou sur l'insertion sociale.

Le développement économique, priorité première de la ville, repose sur une stratégie menée depuis le milieu des Années 90 qui a notamment pour but de faciliter l'accès à l'emploi des habitants de Roubaix. Or la population est peu qualifiée ou ne peut compter que sur des compétences techniques dans des domaines professionnels aujourd'hui presque sinistrés comme le textile. La formation continue est donc un enjeu majeur et c'est à cette question que la bibliothèque se doit d'apporter des réponses pertinentes.

En phase avec les choix et priorités de politique publique locale, cette étude commandée par la Médiathèque de Roubaix poursuit deux objectifs. D'une part, elle élabore un dispositif permettant de réorienter efficacement les usagers vers les organismes de formation continue et d'aide à l'accès à l'emploi. D'autre part, en tenant compte de l'offre documentaire et de services locale, elle détermine des orientations d'acquisition qui répondent aux besoins des roubaisiens pour trois thèmes : les guides pratiques de recherche d'emploi, la documentation sur les concours de la Fonction Publique Territoriale et la documentation sur les métiers.

Enfin, elle propose un autre modèle de développement qui permettrait de faire plus encore de la Médiathèque de Roubaix un instrument municipal de formation initiale et continue.

Partie 1 : Le contexte et les enjeux de la commande de la Médiathèque de Roubaix

Les brusques changements socioéconomiques qui ont affecté Roubaix au cours des trente dernières années notamment expliquent dans une large mesure les difficultés que rencontre aujourd'hui la majorité de ses habitants. La commune et plus largement l'agglomération lilloise, le département du Nord et la région Nord-Pas-de-Calais partagent des soucis communs et travaillent en synergie pour assurer la reconversion économique des territoires. La commande de la Médiathèque s'insère naturellement dans les choix et priorités de politique publique posés par la Ville de Roubaix.

1. Une ville touchée de plein fouet par la crise économique

Loin de sa splendeur industrielle d'antan qui la faisait nommer « la ville aux mille cheminées », Roubaix a été durement affectée par la crise économique des années 70. L'effondrement de l'industrie textile essentiellement laisse derrière lui une population pauvre, en proie au chômage du fait principalement de son manque de qualification.

1.1. Rapide historique des mutations survenues au cours des deux derniers siècles

« Ce bourg ancien et noble sur beaucoup de rapports »¹ qu'est encore Roubaix à la veille de la révolution française s'est vu octroyer par Charles le téméraire au milieu du XV^{ème} siècle le privilège de faire « licitement draps de toute laine ».

¹ Propos d'un roubaisien du XVI^{ème} siècle cités dans PIAT, Jean, *Événements mémorables de Roubaix : son histoire, ses hommes*, Editions Horvath, 1984, p. 24

Durant les premières décennies du XIX^{ème} siècle, Roubaix passe du bourg à la ville industrielle et de la manufacture à l'usine. L'introduction de la machine à vapeur dans les années 1820, la mécanisation de la filature dans les années 40 et du tissage dans les années 60 font la fortune de quelques unes des « 100 familles » qui bientôt dirigent la vie économique française. La ville connaît une croissance sans précédent grâce au coton jusqu'aux années 1830 puis grâce à la laine.

Roubaix voit sa population s'accroître de façon exponentielle. Elle triple en 40 ans passant d'un peu plus de 8000 habitants au tournant du XIX^{ème} siècle à près de 25000 en 1849 avant d'être multipliée par cinq durant le reste du siècle ! En 1896, on dénombre 124 361 roubaisiens. Ce développement comparable aux villes-champignons du Far West amène le journaliste Huret à baptiser Roubaix « la ville américaine ».

Rançon de cette croissance : une évolution urbanistique ni particulièrement centrifuge, ni particulièrement centripète mais tout simplement chaotique. On construit à la hâte pour loger les vagues d'immigration successives, source d'une main d'œuvre à bon marché, belge puis maghrébine après la Seconde Guerre mondiale.

La ville panse encore aujourd'hui les plaies de ce chaos urbanistique et du cloisonnement de ses quartiers : des friches à traiter, des ensembles de logements à réaménager mais aussi des mentalités à faire évoluer. Nombreux sont les travailleurs sociaux qui soulignent la faible mobilité de leurs concitoyens. On est autant du Pile ou des Trois-Ponts que de Roubaix et le centre-ville paraît bien loin vu de certains quartiers. Cette situation appelle une remarque. Si une réflexion aux niveaux régional et départemental ne saurait leur être inutile, les acteurs roubaisiens de l'emploi et de la formation préfèrent baser leurs actions sur des données locales. Le bassin d'emploi « Roubaix Tourcoing Vallée de la Lys »², qui compte plus de 420 000 habitants, est un territoire particulièrement pertinent pour déterminer les besoins et possibilités de qualification des roubaisiens et mesurer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

² Bassin d'emploi « RTVL ». Un index rassemblant et explicitant toutes les abréviations employées dans ce texte est proposé en annexe.

Après un premier coup de semonce dans l'entre-deux-guerres, la crise des années 70 ruine une ville trop longtemps centrée sur la mono industrie des textiles nobles et de l'habillement. La concurrence de la production étrangère se fait plus vive, les structures patronales familiales sont incapables de mobiliser les capitaux nécessaires à l'automatisation de la production et, surtout, Roubaix manque complètement la révolution des fibres synthétiques.

50000 emplois disparaissent en quelques années sur le bassin d'emploi RTVL. La ville perd 15 % de sa population en 20 ans. Parallèlement, la crise économique déstructure la ville : les quartiers se dégradent, l'immobilier est fortement dévalorisé, les commerces de proximité disparaissent. Le taux de chômage s'élèvera à plus de 33 % de la population active à la fin des années 80.

1.2. Roubaix dans l'agglomération lilloise : une situation sociale et économique toujours difficile malgré un dynamisme certain

1.2.1. L'agglomération lilloise

Si l'agglomération lilloise³ peut se prévaloir de quelques atouts qui en font un territoire souvent plus dynamique économiquement que le reste du département, Roubaix y occupe une place très spécifique du fait de sa sociologie.

Dans le secteur de l'industrie, l'agglomération lilloise reste la première place textile de France grâce notamment à la reconversion de la centaine d'entreprises qu'elle compte dans le textile technique (sports, médecine, travaux publics, défense, etc.). Les domaines de l'imprimerie/édition, de l'industrie mécanique et électrique, de la chimie, pharmacie, santé, de l'agroalimentaire ou de la plasturgie restent ou tendent à devenir des secteurs porteurs. La présence des principales entreprises de transport, de centres de logistique, de transporteurs express (DHL, UPS) et les 1000 hectares qui leurs sont consacrées dans l'agglomération font des activités logistiques un véritable vivier d'emploi.

³ Roubaix est l'une des 86 communes de la Communauté urbaine de Lille dont la population s'élève à près de 1,1 millions d'habitants

Dans le secteur marchand, l'agglomération est le berceau de nombreuses entreprises de grande distribution générale (Auchan, Match) ou spécialisée (Castorama, Décathlon, Kiabi, Flunch, Saint-Maclou) et constitue le premier pôle européen de la vente par correspondance et à distance (Damart, Trois Suisses, Redcats/La Redoute). La métropole accueille de ce fait 80 centres d'appel spécialisés dans le marketing téléphonique qui emploient 7000 personnes.

Le dynamisme du secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Internet, e marketing et e commerce) se traduit par l'implantation de plus de 300 entreprises spécialisées. Enfin, les compagnies d'assurance emploient 1900 personnes et l'ensemble de la filière 5700 dans l'agglomération ce qui en fait la deuxième place d'assurance en France.

1.2.2. Roubaix

Ce dynamisme profite-t-il pour autant à Roubaix ? Peu si l'on en juge par la situation sociale et économique de sa population.

1.2.2.1. *Sociologie de la ville*

En mars 1999, Roubaix comptait 98 786 habitants⁴. Sur la période 1990-1999, la population a continué de baisser mais moins vite que dans les années 70 et 80. Alors que la ville avait perdu près de 13000 habitants entre 1968 et 1982, elle n'en a perdu que 4618 durant les 17 années suivantes dont moins de 800 dans les années 90. L'hémorragie semble donc arrêtée mais tout autant grâce à l'augmentation d'un solde naturel largement positif qu'à la réduction d'un solde migratoire négatif depuis plus de trente ans.

La population est jeune. Les moins de 20 ans constituent 33,5 % de la population roubaisienne (contre 28,1 % dans le Nord et 25,3 % en France métropolitaine). 42,3 % de la population roubaisienne est âgée de moins de 25 ans (contre 30,9 % en France métropolitaine).

⁴ Les données sont issues du recensement de mars 1999 sauf indications contraires

La population est pauvre. Les revenus annuels moyens des foyers fiscaux sont de 9386 € contre 15305 € en France métropolitaine et 68,2 % des foyers fiscaux sont non imposés (contre 47 % en France métropolitaine). Le salaire net horaire moyen est de 7,95 € à Roubaix contre 9,21 € en province. La population allocataire du RMI (Revenu minimum d'insertion) s'élevait en 1999 à 5,76/1000 de la population totale contre moins de 3,8/1000 dans l'agglomération lilloise.

Au sein de la population active de plus de 15 ans ayant un emploi, les catégories socioprofessionnelles (CSP) agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise, cadres et professions intermédiaires sont proportionnellement sous représentées tandis qu'ouvriers et employés sont sur représentés par rapport aux chiffres nationaux.

Ces deux dernières catégories représentent 70,9 % de la population active ayant un emploi (contre 54,4 % en Métropole) mais évoluent de façon différente. Tandis que la population des ouvriers a baissé de plus de 12,5 % sur la période 1990-1999, la population des employés a augmenté de 4,3 %. En ce qui concerne les autres CSP, on constate sur la même période une chute de 25,6 % des effectifs des « artisans, commerçants, chefs d'entreprises », une baisse de 4,1 % des effectifs des « cadres et professions intellectuelles supérieures » et une hausse de 8 % des « professions intermédiaires ».

1.2.2.2. Un accès à l'emploi difficile

Qu'en est-il plus spécifiquement de l'emploi à Roubaix ? La proportion des emplois précaires est importante chez les salariés. Contrat à durée déterminée (CDD), intérim, emploi aidé, apprentissage et stage constituent 21,9 % des formes d'emplois salariés. Cette situation n'est pas sans conséquences sur le chômage : 31,2 % des demandeurs d'emploi en fin de mois se sont inscrits en 2002 car ils étaient en fin d'emploi à durée limitée. En outre, 10 % des salariés masculins et 32 % des salariées occupent des emplois à temps partiels.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, la construction, le commerce et les services aux entreprises emploient proportionnellement plus à Roubaix qu'en Métropole. L'agriculture, l'industrie et les services aux entreprises emploient proportionnellement moins. Le tertiaire et la construction ont connu une évolution positive nette entre 1990 et 1999 tandis que l'industrie a perdu 40 % de ses effectifs sur la même période.

Le taux de chômage était en 1999 de 31,4 % (contre 17,6 % dans le Nord et 12,8 % en France métropolitaine). Le chômage touche durement les plus jeunes : le taux de chômage des moins de 25 ans s'élève à 46,6 % (contre 36,9 % dans le Nord). Fin 2002, Roubaix comptait 10 277 demandeurs d'emploi, un chiffre en augmentation de 2,5 % par rapport à 2000 dont 23,7 % de moins de 25 ans⁵.

La situation des chômeurs roubaisiens est aggravée par plusieurs facteurs. La situation sociale difficile des familles rend nécessaire un accompagnement pour l'accès à l'emploi.

La discrimination culturelle entraîne pour les chômeurs d'origine étrangère, fortement représentés à Roubaix, des difficultés importantes. Le bassin d'emploi RTVL cumule des publics demandeurs d'emploi « sensibles » : chômeurs de longue durée, plus de 50 ans et surtout faibles niveaux de qualification qui représentent près de 60 % des demandeurs d'emploi du bassin RTVL.

La population roubaisienne, en effet, est peu diplômée ce qui fait de sa formation un enjeu premier tant les emplois tendent à nécessiter une qualification croissante.

⁵ Source : ANPE au 31 décembre 2002

Répartition de la population de 15 ans ou plus selon le diplôme obtenu le plus élevé à Roubaix et dans le Nord.

Dipôme	Sans diplôme	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Diplômes supérieurs ou égaux au baccalauréat
Roubaix	34,4 %	45 %	20,6 %
Nord	22,6 %	50,7 %	26,7 %

Répartition de la population roubaisienne non scolarisée de 15 ans ou plus par diplôme

Population non scolarisée de plus de 15 ans	TITULAIRE : D'aucun diplôme	TITULAIRE :					
		Du CEP	Du BEPC	Du CAP ou du BEP	Du BAC ou du brevet professionnel	D'un diplôme de niveau Bac+2	D'un diplôme de niveau supérieur
61656 (100 %)	34,7 %	15,1 %	7,5 %	22,5 %	9,1 %	5,7 %	5,4 %

Si Roubaix présente de fortes spécificités socioéconomiques, il n'y a pas de territoires dans le Nord-Pas-de-Calais qui ne soient confrontés peu ou prou aux mêmes difficultés d'emploi et de formation. Dans une large mesure, les priorités de Roubaix sont donc celles de l'agglomération, du Département et de la Région.

2. Choix et priorités de politique publique : le développement économique au cœur des enjeux régionaux et locaux

2.1. Les spécificités de la stratégie roubaisienne

Comment déterminer les objectifs stratégiques d'une ville de 100000 habitants que l'on connaît mal ?

Le bon sens et le souci de l'efficacité recommandent de s'adresser au premier magistrat. Ne serait-il pas possible de rencontrer M. René Vandierendonck, maire de Roubaix, afin de lui soumettre de vive voix une sorte de questionnaire qui permettrait de hiérarchiser et de formaliser les choix de politique publique ? Formation, développement économique, emploi, insertion sociale, citoyenneté, culture, loisirs, autres priorités, telles auraient pu être quelques unes des entrées de ce questionnaire dont il aurait fallu pondérer l'importance.

La chose n'est pas si simple. D'une part, le risque de paraître comminatoire empêchait une méthode semblable, quelque peu cavalière. D'autre part, contact a bel et bien été pris avec le cabinet du Maire. Il s'agissait essentiellement de présenter le travail en cours afin de déterminer s'il s'insérait naturellement dans les grandes orientations de la politique roubaisienne. L'entretien n'a pas pu avoir lieu. Un cadre de direction d'un service municipal dans une ville de petite ou moyenne importance peut vraisemblablement entretenir avec sa tutelle un dialogue régulier et bénéficier d'informations de première main. Dans le cas d'un conservateur de bibliothèque stagiaire, cela paraît plus délicat surtout quand il œuvre dans une ville de 100 000 habitants dont le maire supporte de lourdes responsabilités puisque M. Vandierendonck est par ailleurs vice-président de Lille Métropole Communauté Urbaine (LMCU) et vice-président de La Région Nord-Pas-de-Calais.

Contacté M. Tardy, adjoint à la Culture, semblait une piste digne d'intérêt mais l'on pouvait craindre d'introduire un biais. Le volet culturel de la politique roubaisienne ne serait-il pas surestimé ? De manière plus générale, demander à un

responsable politique de hiérarchiser les objectifs municipaux paraît une gageure si de solides relations de confiance ne sont pas établies.

2.1.1. Bulletin municipal d'information et comptes administratifs

Pourtant, la détermination des objectifs prioritaires d'une ville reste possible pour peu qu'on multiplie les sources d'information. Si le bibliothécaire ne peut qu'avec difficulté et à force de patience et longueur de temps faire préciser par son élu les choix de la politique publique locale, il dispose par contre d'une large palette de renseignements qui font signe. La lecture des lettres d'information municipale et l'analyse des comptes administratifs de la commune, pour peu qu'elles soient croisées avec les documents d'une autre municipalité de même taille, fournissent des indications précieuses. Ce croisement des informations semble indispensable. En effet, que peut apprendre l'analyse des dépenses de fonctionnement et d'investissement par fonction d'une ville si ce n'est que telle ligne budgétaire représente x % des dépenses totales ? Que budget culturel représente 10 % des dépenses de la commune signifie-t-il que la culture n'est pas une priorité ? Peut être pas puisque la majeure partie des dépenses d'une commune est en quelque sorte fixe et que de ce fait les priorités ne peuvent se lire que dans l'octroi à telle ou telle enveloppe d'une partie assez réduite des recettes. Il est donc nécessaire de pouvoir comparer avec une autre commune. C'est la ville de Tourcoing qui a été choisie du fait de sa proximité avec Roubaix, de sa population et de sa composition sociologique comparables.

Quels semblent être les axes majeurs de la ville de Roubaix à la lecture de *Roubaix Info*, une lecture d'autant plus instructive qu'il s'agit tout autant d'un document de communication politique qu'un outil d'information ?

Si l'on s'attarde à lire les numéros de cette revue parus au cours de ces quinze dernières années, on peut commencer à saisir les principaux dossiers qui ont occupé les équipes municipales réunies autour de M. Diligent puis, à partir de mai 1994, autour de M. Vandierendonck. Ce sont les éditoriaux signés par le maire, la présentation des budgets primitifs et les numéros qui suivent les élections

municipales qui sont les plus intéressants car ces événements sont parfois l'occasion de rappeler des éléments de politique générale.

On peut noter plusieurs préoccupations majeures :

-L'amélioration du cadre de vie entendu dans un sens large : sécurité⁶, écologie urbaine, propreté, voirie, réhabilitation des courées, requalification de la Grand' Place entamée en octobre 1997, action phare de la reconquête du centre-ville, etc.

-Les actions à destination des plus jeunes : les sports qui font régulièrement la une jusqu'à la fin des années 90, les centres aérés gratuits, les travaux dans les écoles élémentaires et équipement, etc.

-Plus récemment, la culture et le patrimoine industriel : actions menées dans le cadre du « Label ville d'art et d'histoire » obtenu en 2000, transformation de la Condition publique, une ancienne usine de conditionnement textile, programmée dans le cadre de Lille 2004, ouverture du Musée d'Art et d'industrie André Diligent dans une piscine Art Déco, etc.

-Enfin et surtout, la volonté d'imbriquer fortement le développement économique, l'emploi, la formation et l'insertion sociale que synthétisent ces propos de M. Vandierendonck : « L'emploi reste la priorité des priorités. Comment en effet réussir l'insertion des jeunes, des plus démunis, sans leur offrir une vraie chance de travailler ? »⁷. Le constat est le même deux années plus tôt : « Le commerce n'a pas simplement une fonction économique, il a aussi une fonction sociale »⁸

A Roubaix, l'insertion sociale est donc avant tout une insertion par l'économique.

Le développement économique a bénéficié du dispositif de zone franche urbaine de 1997 à 2002 et repose sur la redynamisation commerciale du centre ville : ouverture de l'Espace Grand' rue à l'automne 2002, construction de 15000 m2 de surfaces commerciales qui accueillent le concept de boutiques de fabricants développé par Mac Arthur Glen.

La lecture du « magazine municipal de Tourcoing » Label Ville permet-t-il de mesurer des différences ? On retrouve les mêmes dossiers sur la propreté urbaine (« Sommes-nous sales ? » n°93 avril 2003), le Grand Projet de Ville (janvier 2003

⁶ Une des trois priorités énoncées par M. Vandierendonck quelques mois après sa réélection de 1995 (*Roubaix Info* n°33 septembre 1995)

⁷ *Roubaix Info* n°39 novembre 1996, éditorial, p. 7

⁸ *Roubaix Info* n°30 septembre 1994

n°91), l'insertion sociale (février 2003 n°92). Peut-être les dossiers sur les jardins familiaux (n°94 mai 2003), la pratique de la musique (n°95 juillet/août 2003) et le supplément culturel détachable « L’Affiche » donnent-ils un ton plus léger à cette publication.

L'analyse des budgets ne confirme que partiellement ces premières impressions.

Si la lecture de ces documents n'est pas des plus aisée, on peut cependant comparer assez facilement : Roubaix et Tourcoing sont deux « villes de plus de 10 000 habitants ayant opté pour le vote par nature » et la présentation de leurs comptes administratifs respectent la nomenclature M14 comme cela est obligatoire depuis près de 10 ans. L'annexe IV.1 « Présentation croisée par fonction/vue d'ensemble générale » permet de calculer la part que représente chacune des 10 fonctions dans les dépenses totales.

Si l'on réalise cette opération pour les comptes administratifs 2002, on obtient les résultats suivants.

FONCTIONS	TOURCOING	ROUBAIX
Services généraux	21,4 %	23,4 %
Sécurité, salubrité	1,4 %	2,8 %
Enseignement	19,6 %	22,0 %
Culture	12,9 %	8,8 %
Sport et jeunesse	14,4 %	8,6 %
Intervention sociale et santé	4,6 %	5,4 %
Famille	4,8 %	7,1 %
Logement	0,8 %	0,8 %
Aménagement et services urbains	14,3 %	13,9 %
Action économique	5,8 %	7,2 %
Dépenses ventilées 2002	100 %	100 %

La lecture de la répartition des dépenses de fonctionnement et d'investissement par fonctions permet de confirmer certaines des priorités affichées dans le bulletin d'information municipal. Les volets « Sécurité, salubrité », « Enseignement », « Intervention sociale et santé » et « Action économique » sont proportionnellement mieux dotés à Roubaix qu'à Tourcoing. Mais il existe un hiatus entre la place accordée aux volets « Culture » et « Sport et jeunesse » dans *Roubaix Info* et la part qu'ils occupent dans le budget. Faut-il y voir une action délibérée qui reposerait sur la difficulté que doit éprouver le pouvoir politique à faire entendre que des arbitrages douloureux sont souvent nécessaires ? Ou faut-il comprendre que, faute de propositions des acteurs roubaisiens qui oeuvrent dans ces domaines, la volonté politique ne peut se traduire en acte ?

2.1.2. L'originale stratégie roubaisienne

C'est en définitive M. David, Directeur général du service « Ville Renouvelée, Education, Culture » (VREC), qui a grandement contribué à articuler ces différentes préoccupations et à comprendre la cohérence de la stratégie roubaisienne. Un grand savoir en matière de dispositifs de financement extérieur (dont Roubaix a le plus grand besoin tant ses ressources fiscales propres sont faibles) font du Directeur général du service dont dépend entre autres la médiathèque un fin connaisseur des orientations stratégiques roubaisiennes. Il faut mentionner à propos des financements extérieurs qu'il n'est guère possible de déterminer les choix communaux et les priorités en pointant quelques contrats signés avec l'Etat puisque Roubaix a signé plus de 105 dispositifs et conventions du Contrat ville-lecture au Contrat de plan en passant par le Grand projet de ville et le Label Ville d'art et d'histoire.

Quel est le projet ? Il s'agit pour Roubaix de « trouver sa place sur le marché européen des agglomérations ». ⁹

Pour ce faire, Roubaix doit tout d'abord reconstruire son image après la crise du textile. La requalification des friches industrielles et la promotion de ce patrimoine, les actions de communication qui présentent la ville comme la capitale

⁹ Michel David

des bonnes affaires et des magasins d'usine, de la Vente Par Correspondance et du nouveau textile sont quelques uns des moyens d'y parvenir.

En outre, tandis que nombre de roubaisiens travaillent en dehors de Roubaix, tandis que les plus qualifiés quittent la ville, ceux qui y travaillent y habitent rarement ce qui se traduit par des rentrées fiscales faibles. Il est donc nécessaire de renouveler une ville peu attractive pour fidéliser les locaux voire inciter les classes moyennes à s'y installer. Pour ce faire, la qualité du cadre de vie, de l'offre éducative et, dans une moindre mesure, de l'offre culturelle sont des atouts majeurs.

Enfin, l'insertion sociale passe par l'accès à l'emploi qui nécessite pour la plupart des roubaisiens une formation. Des structures, des plans locaux, des dispositifs particuliers de recrutement ont vu le jour. Un effort particulier a été fourni dans le domaine de la formation initiale et continue. Cela s'est, par exemple, traduit par la mise en place d'un Plan Local d'Insertion Économique (PLIE) qui permet aux demandeurs d'emploi de réaliser un bilan et de se former pour « intégrer les métiers de demain ». Ce Plan Roubaisien d'Insertion (PRI), issu d'une convention signée entre la Ville de Roubaix et l'association Gagner est une structure dont la mission est de multiplier les « portes d'entrées vers l'emploi » ce qui s'est traduit par la création de 500 emplois de 1995 à 2000 dans les métiers du cadre de vie et des espaces verts.

2.2. Formation, emploi, reconversion économique : l'imbrication des objectifs dans la région, le département et l'agglomération

C'est en fait tout l'environnement politique roubaisien qui semble avoir les mêmes préoccupations ce qui permet à la ville de suivre les objectifs qu'elle s'est fixée en bénéficiant de crédits extérieurs.

2.2.1. Dans l'agglomération

S'il il y a des dissensions au sein de l'agglomération lilloise, c'est moins sur les objectifs qu'à cause de la concurrence entre communes ou parties de l'agglomération qui a amené Roubaix à mener une « offensive diplomatique » afin de rééquilibrer les actions de la communauté en faveur de Roubaix.¹⁰ Si Lille par exemple a pu sortir plus tôt de la crise, la majorité des communes de l'agglomération ont connu la même histoire, les mêmes problèmes économiques et urbanistiques. Le programme de LMCU s'organise naturellement autour d'axes qui sont chers à Roubaix : l'écologie urbaine et le cadre de vie, l'aménagement et le renouvellement urbain, les déplacements et les transports, le rayonnement et le développement économique.

2.2.2. Dans la région et le département

De même, la région Nord-Pas-de-Calais semble suivre la même politique de développement économique étroitement lié à la formation. La lecture du budget 2003 permet d'examiner les grandes orientations de la politique régionale.

Dépenses régionale 2003	Formation permanente	Formation initiale	Transports	Autres politiques
1,21milliards E	15,66 %	29,56 %	26,98 %	27,8 %

On distingue bien dans la répartition de ce budget, les trois compétences majeures des régions dont la formation permanente, professionnelle et l'apprentissage dont la part dans les dépenses régionales est supérieure d'un demi point à la moyenne nationale des régions métropolitaines.¹¹

La région s'est fixée deux objectifs principaux dans ces domaines. Il s'agit de répondre prioritairement aux besoins des populations les plus défavorisées et de permettre à chacun d'accéder à l'emploi en facilitant l'accès à la qualification.

¹⁰ R. Vandierendonck dans *Roubaix Info* n°33 septembre 1995 p. 5

¹¹ http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/Publications/budget_primitifs_regions_2003/03bpreregion2003metropole.pdf
(Consulté le 15.09.2003)

En se basant sur les besoins économiques et sociaux des différents bassins d'emploi, de nombreuses filières de formation ont été mises en place. Celles-ci semblent rencontrer un succès croissant auprès des jeunes et des adultes. L'apprentissage par exemple concerne en 2003 16500 jeunes dans le Nord-Pas-de-Calais contre 9000 en 1993.

Si l'on ajoute que le développement économique représente environ 20 % des dépenses liées aux autres politiques, on saisit toute l'importance de la prise en compte du phénomène au niveau régional qui rejaillit sur Roubaix grâce aux actions et aux financements régionaux.

Enfin, signé en juillet 2000 entre les représentants de l'Etat, de la Région et des Conseils Généraux du Nord et du Pas-de-Calais, le « Contrat de plan Etat - Région 2000-2006 Nord-Pas-de-Calais » définit la stratégie commune des différents partenaires pour mener à son terme la longue reconversion d'une région durement touchée par la crise.

Au total, ce sont plus de 2,5 milliards d'euros sur 6 ans qui permettront aux objectifs opérationnels fixés par le plan d'être poursuivis. L'action pour l'emploi est un des trois grands axes de travail qui repose sur 5 « priorités d'intervention » parmi lesquelles l'adaptation de la formation permanente et de l'apprentissage au service de l'emploi. Le plan expose synthétiquement les enjeux : « La politique de formation permanente est un enjeu majeur pour les années à venir car elle conditionne tout à la fois le développement de notre économie, la cohésion sociale et l'égalité de chance de tous les habitants de notre région. » (p. 58) En outre, « le niveau local apparaît de plus en plus comme l'échelle pertinente pour apporter des réponses appropriées aux problèmes de développement et pour mobiliser les acteurs autour de projets globaux. » (p. 16) L'action d'une bibliothèque municipale dans les domaines de la formation et de l'emploi est donc bien légitime et nécessaire d'autant plus que les enjeux de cette action sont plus importants à Roubaix qu'ailleurs.

3. La commande de la médiathèque de Roubaix : une étude au confluent de plusieurs préoccupations

D'une part, il s'agissait de permettre au personnel chargé de l'accueil de pouvoir renseigner ou de réorienter des usagers vers les organismes roubaisiens compétents en matière d'emploi et de formation professionnelle continue.

La banque où sont centralisées les inscriptions est située au rez-de-chaussée de la Médiathèque. L'unique employé qui y prend place se retrouve confronté parfois à un afflux de personnes qui, du fait de la centralité du bâtiment peut-être, espèrent y trouver toutes sortes d'informations ou de services. Les demandes sont diverses mais le service chargé de l'accueil et de la médiation a indiqué que nombre d'entre elles concernent les domaines de la formation et de l'emploi. Or, le projet de « formathèque » défendue en 1996 par la direction n'a pas abouti et la médiathèque éprouve quelques difficultés à renseigner efficacement sur ces questions. Si elle peut mettre à disposition de ses usagers une brochure municipale sur les principaux acteurs de la Culture à Roubaix, elle ne dispose pas d'un document proposant un état des lieux des structures oeuvrant dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle continue.

Il lui était donc nécessaire de mieux connaître les principaux acteurs roubaisiens (associations, organismes publics, services municipaux, établissements d'enseignement), d'avoir une bonne idée de leurs activités et des publics auxquels ils s'adressent, de prendre un premier contact dans l'optique d'éventuels futurs partenariats et d'évaluer leurs éventuelles ressources documentaires. A partir de ces renseignements, il était demandé de réfléchir à la préfiguration d'un dispositif permettant d'informer ou de réorienter les usagers.

D'autre part, il s'agissait de poser les bases d'un espace emploi-formation en déterminant spécifiquement des orientations d'acquisition pour les fonds de guides pratiques de recherche d'emploi, la documentation sur les concours de la fonction publique territoriale (FPT) et la documentation sur les métiers. Ces orientations devaient être basées prioritairement sur les besoins de la population. La richesse et l'accessibilité des centres documentaires roubaisiens qui sont

susceptibles de détenir une semblable documentation devaient être prise en compte.

Par guides pratiques de recherche d'emploi, il faut entendre :

Les documents d'aide à la rédaction d'un curriculum vitae (CV), d'une lettre de motivation (ou lettre d'accompagnement), d'une réponse à une annonce.

Les documents permettant de se préparer aux entretiens et aux épreuves (tests psychotechniques) d'embauche.

Les documents abordant les disciplines associées à la psychologie (graphologie, programmation neurolinguistique, analyse transactionnelle, morphopsychologie, etc.) dans une perspective de recherche d'emploi.

Par documentation sur les concours de la FPT, il faut entendre :

Les documents présentant la fonction, le métier.

Les documents proposant les référentiels des concours (catégorie hiérarchique, filière, conditions d'inscription, épreuves).

Les documents permettant de se préparer aux épreuves.

Par documentation sur les métiers, il faut entendre :

Les documents permettant de connaître les métiers et les voies d'accès qui leur sont propres.

Partie 2 : Information des usagers et orientations d'acquisition dans les domaines de la formation et de l'emploi

1. La complémentarité de la médiathèque de Roubaix et des structures d'aide à l'accès à l'emploi et de formation continue

1.1. Les structures roubaisiennes d'aide à l'accès à l'emploi et de formation continue

1.1.1. La phase de prospection

Après avoir dirigé l'association Alentour qui cherche notamment à développer des métiers d'utilité collective dans les quartiers de Roubaix, M. Boutry mène depuis 1999 le projet d'Université Populaire et Citoyenne (UPC) de Roubaix. Ses renseignements ont permis de dresser une première liste des organismes de formation continue et d'aide à l'emploi. Des informations complémentaires ont été recueillies auprès de la Mission locale et de la Maison des Associations (MDA). La première structure participe à l'insertion professionnelle et sociale des 16-25 ans en les informant et en les réorientant vers les organismes de formation. La seconde apporte depuis 1988 un soutien logistique aux associations roubaisiennes.

Le secteur associatif est extrêmement dynamique à Roubaix puisque il existerait plus de 2000 associations. Jusqu'en 2000, la Mairie suivait l'évolution de toutes les créations. Actuellement, c'est le service du budget qui peut fournir la liste la plus complète puisqu'il recueille les demandes de subvention mais c'est sûrement la Maison des associations qui connaît le mieux le secteur. Bien que disposant d'un fichier de 500 associations, la MDA ne prétend pas pour autant connaître toutes les structures qui pourraient œuvrer dans les domaines de la formation continue et de

l'emploi. Pour cela, un suivi spécifique devrait être réalisé en pointant les annonces du Journal Officiel (JO).

Ses renseignements ont permis de dresser une carte des principales structures roubaisiennes qui ne prétend cependant pas à l'exhaustivité.

Les principales structures roubaisiennes d'aide au retour ou à l'accès à l'emploi					
Mission Locale	Pas pour l'emploi	Points Emploi	ANPE	Reconnaissance (GRETA)	Angle 349

Il faut entendre par structures d'aide à l'accès à l'emploi, les organismes publics et les associations proposant des offres ou permettant aux demandeurs de mettre en place les conditions d'un accès ou d'un retour à l'emploi (bilan de compétences, définition de projet, aide rédactionnelle, orientation vers les organismes de formation continue)¹²

Les organismes de formation continue				
AFPA	AREP/FRESC	GRETA	ADEP	APP

Afin de faciliter la lecture, la terminologie n'étant pas figée, on entendra ici par formation continue toute formation qui s'adresse aux personnes sorties du système scolaire par opposition à formation initiale. Dans cet ensemble, on distingue la formation professionnelle continue qui peut être qualifiante et peut déboucher directement sur un emploi et la formation permanente qui se concentre sur des savoirs de base (langue, informatique, etc.)

A ces principaux acteurs, il convient d'ajouter des associations ainsi que des écoles telles que celles qui dépendent de la Chambre de commerce de Lille (CEPRECO).

¹² Le PRI, s'il est une structure incontournable à Roubaix, ne figure pas dans cette liste car il s'agit d'un organisme de coordination dont les services s'adressent aux autres acteurs de l'emploi et de la formation continue. C'est le Pas pour l'emploi, l'un de ses bras armés, qui s'adressent directement aux demandeurs d'emploi notamment de longue durée.

Dans les structures citées, une visite et un entretien avec un membre de l'équipe dirigeante et/ou un documentaliste ont permis de rédiger les fiches détaillées qui figurent en annexe présentant les coordonnées, le public visé, les activités des différents organismes ainsi que les noms et fonctions des personnes rencontrées.

1.1.2. Partenaires ou concurrents ?

Une première constatation s'impose. Il existe déjà à Roubaix une offre conséquente en matière d'information sur l'emploi et les dispositifs de formation, offre qui devrait gagner en cohérence et en lisibilité avec la création mi-2005 d'une Maison de l'Initiative et de l'Emploi rassemblant plusieurs structures dans les quartiers nord de Roubaix. L'ANPE bien sûr est l'organisme incontournable et la qualité des services de l'antenne roubaisienne est croissante. La Mission locale et le Pas pour l'emploi qui occupent les mêmes locaux situés à moins de 500 mètres de la Médiathèque ont pour mission première d'informer et de réorienter les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans pour la première et de tous âges pour le second. Ces deux organismes disposent de moyens et de compétences professionnelles qui en font des spécialistes reconnus. Deux conseillers de L'ANPE sont par exemple détachés à la Mission locale. Ces structures sont donc capables de faire du « sur mesure » ce qui se révèle essentiel dans la grande majorité des cas. Il s'agit en effet d'adapter l'information à des situations très différentes. Le bilan des compétences, la clarification d'un projet professionnel, l'adéquation entre le profil du demandeur et l'offre qui peut lui être proposée rendent nécessaire un suivi personnalisé. Dans la grande majorité des cas, l'accès aux formations est soumis à conditions : âge, pré requis, chômeurs de longue durée ou Rmistes, etc. Pour cette raison, les répertoires d'organismes de formation continue tel que le *Dico Guide de la Formation « Génération formation »*, le *Répertoire des centres de formation continue dans le Nord-Pas-de-Calais* édité par le C2RP et l'Onisep ou les *Fiches pratiques de la formation continue* du Centre Info sont rarement exploités convenablement sans l'aide d'un professionnel.

En outre, cette information est complexe à gérer. Le marché de la formation continue est, pour reprendre le mot de Paul Dupouey, « un marché balkanisé ».¹³

Si les principaux acteurs roubaisiens peuvent être identifiés, si, au niveau régional, il existe une trentaine d'organismes de formation continue spécialisés, de nombreuses associations moins repérables participent à l'éducation permanente. De plus, certaines écoles mettent parfois en place des formations gratuites ouvertes selon des conditions précises aux personnes sorties du système scolaire. La CEPRECO, école privée de commerce, organise de semblables formations en fonction des financements qui lui sont accordés par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lille (CCIL). En outre, il est nécessaire connaître tous les organismes du bassin d'emploi RTVL et de l'agglomération lilloise car certaines formations ne sont pas dispensées à Roubaix. Le CUEEP du bassin RTVL par exemple est situé à Tourcoing.

Enfin, le marché est mouvant. L'offre de formation évolue en fonction de la demande car les financeurs, à commencer par la municipalité et le Conseil régional, sont soucieux de développer les formations dans des domaines porteurs. La Région par exemple ne valide des projets de formation proposés par les organismes et ne les finance qu'en fonction de la pertinence des programmes, des compétences des formateurs et des débouchés éventuels.

1.2. Réorienter plutôt qu'informer

1.2.1. La place spécifique de la Médiathèque

Pour ces raisons, la médiathèque ne saurait rivaliser avec les organismes spécialisés que sont l'ANPE, la Mission locale et le Pas pour l'emploi. La mise en place d'un espace permettant d'informer efficacement sur les actions de formation professionnelle continue en cours et d'aider à l'accès à l'emploi demanderait des moyens considérables et ne mènerait qu'à proposer une offre redondante.

La situation est-elle identique dans le domaine de la formation permanente ? Si les principaux organismes roubaisiens l'APP et l'ADEP sont clairement identifiables,

¹³ DUPOUEY, Paul, Marketing de l'éducation et de la formation », Editions d'organisation, 1990, p. 119

l'offre est sûrement plus large. Nombre d'associations roubaisiennes proposent sans aucun doute ici une remise à niveau en mathématiques et là un cours d'alphabétisation. Mais, si le repérage et le suivi de l'offre peuvent s'avérer prenant, une collaboration avec la Maison des Associations ou le service du budget peut être envisagée. En outre, le contenu des formations est plus stable que dans le domaine de la formation professionnelle continue et l'accès est soumis à moins de conditions.

Quel rôle spécifique peut alors jouer la Médiathèque ?

Elle peut :

- Faire connaître les structures roubaisiennes d'aide à l'accès à l'emploi (la Mission locale, le Pas pour l'emploi, les Points Emploi, les associations, etc.), les services qu'elles proposent, le public auquel elles s'adressent afin d'assurer la meilleure réorientation vers les organismes de formation professionnelle continue.
- Assurer la simple visibilité des organismes de formation continue professionnelle du bassin RTVL et éventuellement du bassin de Lille.
- Renseigner sur les organismes roubaisiens de formation permanente ainsi que sur le contenu de leur offre éducative.

1.2.2. Un espace d'information de premier niveau permettant de répondre aux demandes des usagers

Deux systèmes d'information peuvent être envisagés : l'un papier, l'autre électronique.

Le système d'information papier demande des investissements faibles. Sur des présentoirs à petite documentation seraient regroupés les brochures et dépliants édités par les différentes structures. Un affichage ainsi qu'un classeur contenant les fiches proposées en annexe viendraient éventuellement compléter le dispositif.

Il s'agirait de :

- collecter régulièrement et proposer en nombre toute la petite documentation présentant la Mission locale, le Pas pour l'Emploi, les Points Emploi, Angle 349 et

les autres associations d'aide à l'accès à l'emploi y compris celles qui n'offrent qu'une aide à la rédaction des CV et des lettres de motivation (Génération Projet, Permanence des Arbres, Espace Ressources Jeunesse, etc.).

- présenter l'AFPA, le GRETA et AREP/FRESC de manière synthétique grâce à un dépliant ou une affiche.
- collecter régulièrement et proposer en nombre toute la petite documentation présentant l'ADEP, l'APP et les associations qui oeuvrent dans le domaine de la formation permanente et mentionnant le contenu des formations.

Si l'on souhaite tenter d'assurer directement le lien entre les usagers et l'offre de formation continue professionnelle, on pourra afficher ou reproduire en nombre « *INFOS RAPIDES* », le bulletin d'information hebdomadaire de la Cellule d'appui RMI du Versant Nord-Est de l'agglomération lilloise recensant les formations ouvertes qui débutent dans le Bassin d'emploi RTVL. Une évaluation de l'efficacité du dispositif sera nécessaire car cette publication destinée aux professionnels n'est pas toujours complète en ce qui concerne les conditions d'accès. Il y a donc un risque de fausse orientation.

On peut imaginer adjoindre un système électronique qui reposerait sur une sélection de sites Internet. Cependant, il s'agit de veiller à quelques détails. D'une part, toutes les structures à commencer par les plus petites associations ne disposent pas d'un site. D'autre part, des sites tels que ceux du GRETA ou de l'AFPA sont très complets et semblent difficilement exploitables sans l'aide d'une personne ressource. Enfin, la mise à disposition de l'information électronique paraît plus judicieuse pour qui veut permettre à ses usagers de s'informer en détail que pour assurer une réorientation immédiate. La présence d'une personne ressource paraît donc nécessaire afin d'aider les usagers dans leurs recherches. En outre, le recensement complet des différentes organisations roubaisiennes devrait aboutir à faire figurer leurs coordonnées et l'énoncé de leurs services sur le site de la Ville de Roubaix par exemple.

Outre le site de la Ville de Roubaix qui comporte une rubrique « Emploi, Insertion, Formation », on pourra proposer le site du Centre-Inffo, le Centre pour le Développement de l'Information sur la Formation permanente.¹⁴

Il s'agit sans conteste du portail le plus intéressant puisqu'il offre notamment un moteur permettant de rechercher les coordonnées et les éventuels sites des différents acteurs par « missions » (« chercher un emploi », « formation et bilan de compétence », « information, orientation, conseil ») et départements. La parfaite exploitation par les usagers de ce site très complet nécessite à coup sûr de pouvoir compter sur une personne ressource qui le connaisse bien.

2. Orientations d'acquisition dans les trois thèmes en fonction des besoins de la population roubaisienne

Le public potentiellement intéressé est varié. Les guides pratiques de recherche d'emploi peuvent concerner les demandeurs d'emploi mais aussi des roubaisiens en fin de formation initiale ou continue. La documentation sur les métiers peut concerner ces mêmes demandeurs d'emploi mais aussi des personnes qui souhaitent se reconvertir et les scolaires engagés dans un cycle d'enseignement général. La documentation sur les concours de la Fonction publique territoriale peut concerner les demandeurs d'emploi, les personnes qui souhaitent se reconvertir ou progresser dans leur carrière au sein de la FTP.

¹⁴ Les adresses des sites sont rassemblées en annexe.

2.1. Ressources roubaisiennes

Les centres de documentation roubaisiens susceptibles de détenir une documentation sur les trois thèmes qui faisaient l'objet de la commande sont nombreux et variés. L'évaluation de ces ressources permet de démontrer que la Médiathèque peut apporter un service spécifique complémentaire.

2.1.1. Repérage des ressources et mise en œuvre de l'évaluation

Il est nécessaire de prendre en compte un nombre important de centres de documentation. Pour déterminer l'offre documentaire sur ces trois thèmes, on distinguera:

- Les centres documentaires des organismes de formation continue et d'aide à l'accès à l'emploi : ADEP (Association pour le Développement de L'Education Permanente), APP (Atelier de Pédagogie Personnalisée), GRETA (Groupement d'établissements), AFPA (Association pour la Formation Permanente des Adultes), AREP/FRESC, ANPE, Mission locale, Pas pour l'Emploi, Points Emploi, Reconnaissance, Angle 349
- Les centres documentaires des organismes spécialisés dans l'orientation : BIJ (Bureau Information Jeunesse)
- Les bibliothèques universitaires ainsi que celles des écoles supérieures et du centre de formation des apprentis (CFA): CFA AFOBAT, CEPRECO, Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI), Ecole nationale de police, Ecole Supérieure d'Arts Appliqués et du Textile (ESAAT), Ecole Nationale des Arts et Industries Textiles (ENSAIT)
- Les Centres de Documentation et d'Information (CDI) des collèges et des lycées.

La circulaire n°86-123 du 13 mars 1986 sur les « missions des personnels exerçant dans les centres de documentation et d'information » pose que les documentalistes sont tenus de rechercher « tous documents relatifs aux informations culturelles, économiques, technologiques, professionnelles, et de loisir de la région afin de les mettre à disposition des élèves et des professeurs »

Dans les lycées techniques et professionnels, « une relation étroite s'établit avec le chef de travaux, notamment pour la collecte, le classement et la mise à disposition des documents relatifs à l'information technique et professionnelle »¹⁵ En outre, les Conseillers des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) gèrent conjointement avec les documentalistes les fonds consacrés à l'orientation professionnelle. A Roubaix, chacun des dix conseillers travaillent dans deux à trois établissements. Potentiellement, il y avait donc là une masse importante de documents intéressants qu'il fallait évaluer. Grâce aux informations du CIO de Roubaix, deux établissements dont les CDI sont dynamiques et bien dotés ont été sélectionnés.

Des visites ont permis de prendre connaissance des documents qui pouvaient être acquis et gérés par les autres CDI roubaisiens. Contact a ensuite été pris téléphoniquement avec 14 d'entre eux : collèges et lycées, public ou privé, sous ou hors contrat avec l'Education Nationale, d'enseignement général ou professionnel. A l'issue de cette enquête, il est possible de brosser un paysage contrasté des ressources documentaire sur la formation dans les CDI roubaisiens.

Tous les centres de documentation des autres organismes cités ont fait l'objet d'une visite et d'un entretien direct avec les documentalistes à l'exception de ceux de l'Ecole de police et de l'AFOBAT et de l'ISIT qui n'ont pu être contactés que par téléphone.

2.1.2. L'état de l'existant

Bien que la situation des CDI soit variable en fonction de leurs publics et de la volonté des établissements d'en faire un outil performant, il existe une certaine homogénéité des ressources qui incite à leur réserver un traitement particulier.

En effet, on n'y trouvera guère de guides pratiques de recherche d'emploi à l'exception de ceux des lycées professionnels qui accueillent des actions de formation continue. De petits fonds d'une quinzaine des documents y existent et

¹⁵ <http://savoirsedi.cndp.fr>

sont régulièrement amputés par les vols, signe de tout l'intérêt qu'on leur porte. La documentation sur les concours de la fonction publique territoriale est moindre encore. Si quelques informations peuvent être glanées dans la documentation sur les métiers, il n'y a pas d'ouvrages permettant de connaître en détail un concours et de s'y préparer.

Les ressources sont plus riches en ce qui concerne les métiers mais de nombreux facteurs incitent à penser qu'une offre supplémentaire serait intéressante.

Tous les CDI disposent du système Autodoc qui permet de classer la documentation de L'ONISEP. Cependant, de nombreux documentalistes pointent les difficultés qu'éprouvent les lycéens et plus encore les collégiens. Si les plus motivés ne manquent pas de demander les conseils du documentaliste, une forte proportion est vraisemblablement découragée par un système qui gagnerait à être plus incitatif. Parce que le système Autodoc nécessite de travailler avec un index dans lequel figurent les renvois aux différents casiers, il est efficace pour mener une recherche ciblée mais il l'est moins quand les élèves sans véritable projet professionnel souhaitent balayer l'aperture des possibles. Les ressources multimédia d'aide à la construction de projet professionnel se révèlent beaucoup plus incitatifs mais leur consultation demande souvent une certaine expérience. Or, si les documentalistes effectuent en début d'année des visites du CDI, tous ne peuvent consacrer spécifiquement, comme le fait par exemple le lycée Jean Moulin, une heure à la découverte des documents sur l'orientation, une découverte pourtant nécessaire puisque nombre d'élèves ont besoin d'une formation au maniement de cédéroms riches et qui multiplient les parcours de lecture.

En outre, les possibilités financières des CDI ne sont pas importantes et les budgets d'acquisition ne sont un peu plus élevés que quand il existe une véritable volonté des chefs d'établissement. Cette situation explique, par exemple, que certains CDI n'acquière les 20 cédéroms de la collection « Itinéraire pour un métier » que petit à petit et que tous, loin s'en faut, ne louent pas des logiciels facturés 400 € par an. La situation est plus délicate encore dans le privé. On y distingue le CDI géré par un documentaliste et le BDI géré par des parents d'élèves qui s'attache exclusivement aux questions d'orientation scolaire. Or, pour un BDI bien achalandé on trouve plusieurs BDI sans réels moyens financiers ni

humains ce qui se traduit par une offre et des possibilités d'ouverture réduite - essentiellement les mercredis après-midi et les samedis matin. Dans les collèges et lycées hors contrat, les ressources documentaires sont des plus faibles.

De plus, quelques documentalistes craignent que les conseillers d'orientation psychologue (COP), mis à la disposition des régions dans le cadre de la décentralisation, soient affectés dans les missions locales. Dans certains établissements ce sont eux qui gèrent la mise à jour de l'AUTODOC grâce aux envois de l'ONISEP et qui prennent part au choix des documents sur l'orientation professionnelle. La fin de leur collaboration ou leur présence moins régulière dans les collèges et les lycées pourraient conduire à une dégradation de ces fonds faute de suivi.

Enfin, le problème majeur est l'accessibilité de l'information. D'une part, les CDI ne peuvent accueillir les élèves qu'aux horaires d'ouverture des établissements et sont parfois fermés pendant le déjeuner. D'autre part, les fonds documentaires sur les métiers sont accessibles uniquement en consultation sur place : cédéroms, cahiers de l'ONISEP et autres fiches sur les métiers du CIDJ ne sont pas empruntables. Si cette situation permet aux élèves qui ont un projet professionnel de pouvoir bénéficier à tout moment de toute la documentation, elle ne permet pas une découverte de l'univers des métiers, elle n'incite pas à la longue réflexion sur les centres d'intérêt des élèves et les débouchés que rendrait possible l'emprunt de monographies sur chaque métier qui sont très largement absentes des CDI.

Les ressources sur l'orientation professionnelle existent donc mais les CDI ne semblent pas en mesure de répondre totalement aux besoins des élèves.

Pour rendre à présent compte de manière synthétique de l'offre roubaisienne, il est possible de pointer quelques grandes tendances pour chacun des trois fonds.

En ce qui concerne les guides pratiques de recherche d'emploi, les ressources sont faibles. Au BIJ comme dans la majorité des structures d'aide à l'accès à l'emploi, cette situation s'explique par le fait qu'il est proposé une aide individuelle à la rédaction de CV, de lettre de motivation et parfois même des sessions de préparation aux entretiens. Le cas de l'ANPE est particulier. Les conseillers de

l'agence ne dispensent pas de conseils individuels et le centre de documentation a été fermé suite à de nombreux vols. Il y a donc vraisemblablement une forte demande qui n'est plus satisfaite.

De même, les ressources sont limitées dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur, pourtant très en phase avec le monde de l'entreprise à Roubaix, ainsi que dans les organismes de formation continue à l'exception de l'UFR LEA¹⁶ et de l'AFPA qui a mis en place un Espace Ressource Emploi.

La documentation sur les concours n'est pas plus abondante. Le BIJ peut proposer à la demande les référentiels des concours mais seul un classeur à remettre à jour permet de prendre connaissance de toutes les possibilités. L'ADEP et l'APP qui ont mis en place des préparations à certaines épreuves disposent de ressources pédagogiques mais ne permettent pas plus aux roubaisiens de connaître les concours qu'ils sont susceptibles de pouvoir passer.

En ce qui concerne la documentation sur les métiers, la situation générale est comparable à celle des CDI des collèges et des lycées. Les différents organismes disposent des ressources de base qui permettent de prendre connaissance des métiers et des voies d'accès mais aucun ne peut offrir une collection attractive et surtout empruntable. Si l'AFPA met à disposition deux logiciels d'orientation professionnelle, les organismes de formation continue et les bibliothèques de l'enseignement supérieur ne disposent généralement que de ressources limitées puisque les personnes qui les fréquentent sont déjà engagées dans un processus de formation qualifiante qui a lieu après la détermination de leur projet professionnel. Enfin, l'accès à ces ressources est souvent conditionné à une adhésion préalable aux organismes. Il est par exemple nécessaire d'être inscrit à l'AFPA pour pouvoir utiliser son centre documentaire et son Espace Emploi n'est plus accessible aux personnes qui ont quitté l'établissement depuis plus de 6 mois.

De manière générale, on constate donc la dispersion d'une offre peu abondante ainsi qu'une accessibilité réduite. Seule la Médiathèque est en mesure de proposer des collections variées, riches, attrayantes, accessibles à tous et empruntables.

¹⁶ Unité de Formation et de Recherche en Langues Etrangères Appliquées

2.2. Les guides pratiques de recherche d'emploi

Une enquête auprès de recruteurs locaux permet de montrer le bénéfice que constitue pour les roubaisiens une large collection de guides qui permettent de se préparer en amont de l'entretien d'embauche.

2.2.1. Comment adapter la collection des guides pratiques de recherche d'emploi aux besoins de la population roubaisienne ?

Afin d'adapter au mieux cette documentation qui intéresse en tout premier lieu les demandeurs d'emploi ainsi que les roubaisiens en fin de formation initiale, l'idée a été de déterminer les pratiques et les exigences des recruteurs locaux.

Qu'est-ce qu'un bon CV pour la direction des ressources humaines (DRH) du plus important groupe français de grande distribution ? Certaines pratiques sont elles en vogue ou en perte de vitesse chez les recruteurs locaux ? Que cherchent à connaître les recruteurs lors d'un entretien ? Existe-t-il des spécificités locales liées à la culture d'entreprise dans le Nord-Pas-de-Calais ainsi qu'aux caractéristiques de la main d'œuvre indigène ? Telles sont quelques unes des questions auxquelles il s'agissait de répondre afin de se faire une image aussi juste que possible des procédures de recrutement auxquelles pouvaient être confrontés les roubaisiens. Il s'agissait également d'avoir une certaine connaissance des difficultés auxquelles pouvaient être confrontés les demandeurs d'emploi roubaisien lors de leur parcours de recherche.

Les structures roubaisiennes d'aide au retour à l'emploi rendent compte de certaines de ses difficultés.

Le public des Points Emploi, qui aide 1500 à 1600 personnes par an, a changé en 3 ans. Financée à 100 % par la Mairie de Roubaix, sa mission consistait à bâtir des projets professionnels, à accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche. La moitié du public possédait un diplôme. Le public s'est-il paupérisé ou les diplômés ont-ils trouvé d'autres filières ? Toujours est-il que les 3 Points Emploi se trouvent aujourd'hui confrontés à un public à 80 % sans diplôme.

L'association tend à devenir un instrument de dernier recours qui réoriente vers les organismes de formation aux compétences élémentaires et cherche à remotiver les chômeurs par un long travail d'écoute. Parallèlement, une des activités devenue majeure est l'aide à la rédaction de CV, de lettre de motivation et la préparation aux entretiens d'embauche. L'association pointe des difficultés récurrentes : peur de parler de soi et infériorisation qui handicapent lors des entretiens, méconnaissance des règles de rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation. L'association Angle 349 a pointé les difficultés auxquelles se heurtent les chercheurs d'emploi lors de la rédaction d'un CV. Faute d'éléments de poids à mettre en valeur, ils multiplient les références à de petits travaux sans réel rapport avec l'emploi sollicité. Enfin, la Mission Locale souligne le bénéfice que pourrait apporter une documentation en flamand : certains chômeurs roubaisiens souhaitent postuler à des emplois en Belgique néerlandophone.

En ce qui concerne les DRH, il s'agissait de bâtir un échantillon qui, sans prétendre être absolument représentatif, se devait de respecter quelques exigences. Grâce aux informations recueillies à la CCI de Lille et à la Direction Générale Développement et Emploi, un équilibre a été trouvé entre les secteurs public et privé ainsi qu'entre les différents secteurs d'activité. Il fallait aussi que soient représentés d'importants employeurs des bassins d'emploi RTVL et Lille qui devaient au mieux appartenir à des secteurs d'activité assez porteurs pour recruter en nombre.

Le choix s'est donc porté sur la Mairie de Roubaix, le Centre Hospitalier de Roubaix, Auchan, Redcats-La Redoute et Eiffage-construction.

Le Centre hospitalier de Roubaix recrute 200 personnes par an. Ses effectifs étaient supérieurs à 3100 personnes à l'automne 2003 dont 300 médecins et plus de 2800 personnels « non-médicaux » répartis en personnel soignant (80 %) et personnel logistique et administratif (20 %). Eiffage emploie plus de 5000 personnes dans le Nord-Pas-de-Calais. Sa branche construction, principale entreprise du bâtiment du Nord-Pas-de-Calais avec Norpac, emploie 1750 personnes dont 1200 ouvriers, 400 cadres et agents de maîtrise, 150 personnels administratifs (secrétariat, comptabilité, services d'étude, etc.). L'agence Eiffage-

construction de Lille recrute 60 personnes par an et emploie 200 intérimaires en équivalent temps plein sur l'année. Dans le seul département du Nord, Auchan compte 11400 employés et recrute 1300 personnes par an et Redcats-La Redoute emploierait plus de 3000 personnes dans le bassin RTVL. La Mairie de Roubaix enfin employait à l'automne 2003 1400 personnes dont 70 % de catégorie C, 25 % de catégorie B, 5 % de catégorie A. 150 personnes, toutes catégories confondues, ont été recrutées en 2002. 130 personnes au total devraient l'être en 2003. Les prévisions pour 2004 tablent sur plus de 100 recrutements.

L'antenne lilloise du « cabinet de conseil et de services en ressources humaines OPTTEAMAN » qui récemment a mis en place une procédure de recrutement de masse des conseillers téléphoniques de FINAREF a également été contactée.

La DRH de la Mairie de Roubaix a été sollicitée en tout premier lieu et ceci pour deux raisons. D'une part, la Mairie est un des principaux employeurs de roubaisiens puisqu'elle emploie 1400 personnes et que, en complète adéquation avec la stratégie générale, ce sont essentiellement des roubaisiens qui sont recrutés. D'autre part, obtenir des informations auprès des DRH du privé semblait problématique en tout première analyse ce qui impliquait de savoir correctement présenter la requête. Une bibliothèque serait-elle la bienvenue si elle tentait de s'immiscer dans les coulisses du recrutement pour adapter son offre documentaire et peut-être offrir par là même un avantage concurrentiel à la population qu'elle dessert ? Ne craindrait-on pas de divulguer des informations jugées stratégiques ou d'offrir aux candidats les moyens de composer avec la réalité ? Ces questions ne pouvaient être posées en toute franchise qu'à la DRH de la mairie.

Après cette première rencontre donc, les entretiens se sont déroulés par téléphone avec des interlocuteurs souvent aussi difficiles à joindre qu'ils se sont révélés coopératifs. La volonté de communiquer sur le recrutement est particulièrement manifeste dans les entreprises confrontées à une pénurie de main d'œuvre. En outre, l'intervention d'une bibliothèque municipale dans le domaine de l'emploi n'a nullement été perçue comme une incongruité par les entreprises privées contactées qui entretiennent déjà parfois de solides relations avec des associations ou des services municipaux roubaisiens. Eiffage travaille en partenariat avec la Mission locale et le PRI qui organisent des comités de sélection et de qualification

pour le personnel de construction. La Redoute collabore avec l'association roubaisienne Janus. Auchan enfin, en cas de recrutement de masse, met en place des mises en situation pour sélectionner son personnel en collaboration avec la Mission locale comme l'a fait l'hypermarché Champion de l'Espace Grand'rue.

2.2.2. De l'importance d'une documentation qui aide en amont de l'entretien

Il n'y a pas lieu ici de rentrer dans le détail des divers processus de recrutement. Il s'agit plutôt de venir pointer quelques exigences ou pratiques communes aux DRH contactées afin de se fixer des objectifs.

Il faut tout d'abord mentionner que les attentes sont différentes en fonction du degré de formation attendu et des responsabilités qui peuvent incomber aux candidats. Les cadres notamment, du public comme du privé, sont recrutés à l'issue de procédure souvent longues qui s'attachent à déterminer en tout premier lieu les compétences professionnelles. Le Centre hospitalier de Roubaix fait figure d'exception dans ce paysage du recrutement puisqu'une grande attention est portée aux qualifications quelque soit la fonction. L'établissement public porte une attention particulière aux éléments qui conditionnent une éventuelle titularisation : diplôme, nationalité, âge, etc. En outre, les 2200 employés soignants doivent naturellement justifier de compétences techniques.

En ce qui concerne les emplois peu qualifiés, qui représentent la grande masse des recrutements, la situation est différente. Le CV par exemple se doit d'être concis et bien ciblé. L'architecture Formation-Expérience-Compétence a généralement les préférences des recruteurs sans que d'autres plans soient pour autant prohibés. L'état civil se limite au mieux à l'essentiel et les hobbies plus ou moins inventés pour l'occasion ne sont guère l'objet d'attention. Ces remarques seraient anecdotiques si elles ne révélaient l'état d'esprit des recruteurs et leurs attentes. Le CV est un moyen de se renseigner sur les compétences du candidat. Or, dans la grande majorité des cas, les candidats postulent à des emplois peu ou pas qualifiés qui ne nécessitent pas de compétences particulières. Les ouvriers du bâtiment que

recrute Eiffage Construction se doivent de ne posséder que des compétences de base : lire, écrire, compter, comprendre les instructions. A la Mairie de Roubaix, on part du principe que posséder toutes les compétences requises n'est pas essentiel. Et Auchan pratique depuis de nombreuses années la formation interne des ses employés après recrutement. De ce fait, la présentation physique des CV et des lettres de motivation et la sélection draconienne des éléments qui les composent ont une importance étonnante : on cherche à y déceler la personnalité du candidat, sa façon de se présenter et c'est sur la base de ces indices que sera proposé ou non un entretien d'embauche.

L'entretien d'embauche semble être l'étape déterminante dans le parcours des candidats. Les recruteurs cherchent en effet à déterminer une personnalité, une motivation, un certain goût pour le métier. Dans la grande majorité des recrutements d'employés peu qualifiés, ce sont moins des savoirs et des savoir-faire que des « savoir-être » qui sont recherchés. Le candidat saura-t-il s'adapter, s'intégrer à une équipe ? Des questions essentielles pour une collectivité qui, quand elle recrute, s'attache les services d'une personne pour plusieurs dizaines d'années. A Auchan ou à Eiffage, le raisonnement n'est pas différent. L'entreprise du bâtiment regrette par exemple que les candidats ne soient pas plus conscients de la satisfaction que peut procurer la participation à la construction d'un grand ouvrage d'art.

Durant les entretiens, les recruteurs cherchent à révéler cette personnalité qui saura travailler d'autant mieux qu'elle sera motivée et que sa candidature naîtra autant de l'intérêt à exercer un métier particulier que de la nécessité de trouver un emploi. C'est en mettant à disposition de la population une documentation qui valorise les métiers que la Médiathèque peut être la plus utile car, selon les recruteurs, les guides permettant de se préparer aux entretiens ne pourraient réussir à masquer sa personnalité. Pire, en tentant de le faire, certains candidats en perdraient tout naturel et le bénéfice de la bonne adéquation entre leur personnalité et le poste couru.

« Dans le milieu, il n'est pas de bon ton de dire en ce moment qu'on a recours à la graphologie. » déclarait une directrice des ressources humaines. Plus généralement, ce sont toutes les techniques de recrutement liées à la psychologie

qui sont de l'avis général en perte de vitesse. Ce point a été souligné par tous les recruteurs contactés qui ont présenté ce phénomène comme une tendance lourde de leur métier. Graphologie, programmation neurolinguistique (PNL), analyse transactionnelle, etc. sont en quelque sorte passées de mode. Ce n'est pas que les recruteurs n'aient pas quelques notions de psychologie appliquée, ce n'est pas que leur pragmatisme et leur bon sens ne leur permettent pas de distinguer une personnalité introvertie d'une personnalité extravertie mais les DRH ont conscience que l'entretien d'embauche a tendance à inférioriser le candidat et que ces techniques ne peuvent pas être de la plus grande utilité. En outre, deux recruteurs ont spontanément fait part de leur agacement devant des candidats qui manifestement se préparent à l'entretien en étudiant des ouvrages sur la PNL, la morphopsychologie, etc. Les DRH jugent sévèrement les candidats qui, ayant mal digéré les conseils donnés dans les guides pratiques, viennent « jouer un rôle » et cherchent en quelque sorte à déguiser leur véritable personnalité. L'inutilité d'une riche documentation sur ces domaines est soulignée. C'est en amont de l'entretien qu'une documentation adaptée peut être utile aux candidats.

En outre, le recours dans les entreprises contactées aux tests psychotechniques n'est pas systématique mais il semble courant quand il y a recrutement de masse.

En conclusion, on pourrait se fixer pour objectifs, sans que soit nécessaire une programmation sur plusieurs années, de :

- Posséder un nombre important de guide d'aide à la rédaction des CV et des lettres de motivation dont si possible des ouvrages bilingues français-néerlandais.
- Sélectionner avant tout des titres qui offrent une information simple et claire en réponse aux attentes des recruteurs et adaptée aux besoins des roubaisiens (« Comment trouver une situation ? du Cabinet Daniel Porot est par exemple très complet et semble plus adapté aux cadres qu'à la majorité des demandeurs d'emploi roubaisiens).
- Pouvoir répondre à une demande massive d'ouvrages proposant des tests psychotechniques.
- Limiter l'information sur l'entretien d'embauche aux conseils de bon sens (ponctualité, présentation, correction, etc.).

2.3. Les concours de la fonction publique territoriale

2.3.1. Enjeux et photographie de la FPT

Du mois d'avril au mois de décembre 2000, le CNFPT¹⁷ et la CNRACL¹⁸ ont mené une enquête statistique nationale auprès des 65000 collectivités et établissements territoriaux afin d'estimer les besoins de remplacement des agents et leurs conséquences sur les concours.¹⁹

De cette étude, plusieurs chiffres permettant de mesurer tout le bénéfice que peut apporter une documentation adaptée sur les concours de la FPT peuvent être tirés.

Les classes d'âge de 35 à 49 ans regroupent à elles seules plus de la moitié des effectifs et un agent sur quatre est âgé de 50 ans ou plus. Les départs à la retraite vont être massifs à partir de 2006, année qui correspond au départ de la génération « baby-boom » née dans l'immédiat après-guerre, puisque 15 % des fonctionnaires auront atteint 60 ans ou plus en 2006 et 35 % en 2012. En outre, la mairie de Roubaix emploie plus de 1400 personnes et a recruté au cours des trois dernières années de 120 à 150 agents par an. L'âge moyen des titulaires et des stagiaires dans les communes de plus de 80 000 habitants, supérieur à la moyenne (43 ans et 6 mois contre 42 ans et 6 mois), peut-il alors laisser augurer des recrutements rapides ? Dans les communes de plus de 80000 habitants, 40,2 % des titulaires auront atteint 60 ans ou plus sur la période 2001-2012.

2.3.2. Plusieurs approches des besoins

Afin d'adapter la documentation sur ce domaine aux besoins de la population, il convient tout d'abord de rappeler quelques chiffres nationaux sur les répartitions par catégorie et par filière.

La répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires territoriaux en 2000 était la suivante.

Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
79,2 %	13,5 %	7,3 %

¹⁷ Centre National de la Fonction Publique Territoriale

¹⁸ Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

¹⁹ <http://www.cnfpt.fr/0600/demographie.phtml> (Consulté le 16.10.2003)

La répartition des fonctionnaires territoriaux par filières en 2000 était la suivante.

Technique	Administrative	Culturelle	Sociale	Médico- sociale	Médico- technique	Sportive	Police municipale	Animation
50 %	27,8 %	3,4 %	10,1 %	4,1 %	0,2 %	1,3 %	1,7 %	1,4 %

Les effectifs de la filière Incendie et secours sont inférieurs à 100.

On peut donc supposer que si l'on acquiert en nombre les ouvrages permettant de préparer tous les concours de catégorie C des filières technique et administrative, on peut satisfaire les besoins d'une large partie de la population roubaisienne d'autant qu'elle est peu diplômée. Dans un second temps, on peut imaginer élargir la collection soit par catégorie, soit par filière ou préférer un système mixte qui se traduirait par le plan d'acquisition suivant :

Concours de catégorie C des filières technique et administrative

Puis : concours de catégorie C des filières sociale, médico-sociale et culturelle et concours de catégories B des filières technique, administratives.

Puis : concours de catégorie C des filières Police municipale, Animation, sportive et médico-technique et concours de catégories B des filières sociale, médico-sociale et culturelle et concours de catégorie A des filières technique et administrative

Puis : concours de catégorie B des filières Police municipale, Animation, sportive et médico-technique et concours de catégorie A des filières sociale, médico-sociale et culturelle

Puis : concours de catégorie A des filières Police municipale, Animation, sportive et médico-technique

Mais ce système, très mécanique et basée sur une approche purement statistique, reflète-t-il véritablement les besoins de la population roubaisienne ? Et comment approcher ses besoins particuliers ?

Les sources d'information sont variées. Au niveau Nord-Pas-de-Calais Picardie et pour 2003 exclusivement, le CNFPT de Lille a pu fournir des chiffres d'inscrits aux concours qu'il gère c'est-à-dire essentiellement des concours de catégorie B et A. Au niveau départemental, le centre de gestion de la FPT du Nord dispose de comptes rendus des concours pour les années 2003, 2002 et 2001 mentionnant le nombre d'inscrits. Au niveau local, la DRH de la Mairie de Roubaix connaît les principaux concours présentés par le personnel communal. En outre, les organismes de formation qui préparent à certaines épreuves des concours perçoivent la demande des roubaisiens

Quels sont alors ses concours par structures ?

A la Mairie de Roubaix :

Rédacteur territorial (catégorie B, filière administrative)

Technicien supérieur (catégorie B, filière technique)

Adjoint administratif (catégorie C, filière administrative)

A l'ADEP

Adjoint administratif (catégorie C, filière administrative)

Agent technique (catégorie C, filière technique)

Agent technique qualifié (catégorie C, filière technique)

Rédacteur (catégorie B, filière administrative)

A l'APP

Adjoint administratif (catégorie C, filière administrative)

Agent technique (catégorie C, filière technique)

Auxiliaire de puériculture (catégorie C, sanitaire et sociale)

Au CNFPT (Informations concernant le Nord Pas-de-Calais Picardie soit 5 départements pour 2003 exclusivement)

CONCOURS	Catégorie, filière	Nombre total d'inscrits
Attaché territorial	A, administrative	2200
Technicien supérieur	B, technique	1200
Educateurs des activités physiques et sportives	B, sportive	1150
Ingénieur subdivisionnaire	A, technique	870
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B, culturelle	700
Bibliothécaire	A, culturelle	470
Attaché conservation du patrimoine	A, culturelle	460
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	B, culturelle	260
Chef de service de la police municipale	B, sécurité	200
Assistant à l'enseignement artistique	B, culturelle	90

Au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

Concours interne/externe/réservé	Catégorie, filière	Nombre moyen annuel d'inscrits sur la période 2001/2003
Rédacteur	B, administrative	supérieur à 2000
Adjoint administratif	C, administrative	
Agent technique	C, technique	compris entre 1999 et 1000
Gardien de police municipale	C, sécurité	
Agent qualifié du patrimoine	C, culturelle	compris entre 999 et 500
Agent spécialisé des écoles maternelles	C, sanitaire et sociale	
Animateur	B, animation	compris entre 500 et 250
Agent de maîtrise	C, technique	
Agent technique qualifié	C, technique	
Adjoint d'animation	C, animation	
Auxiliaire de puériculture	C, sanitaire et sociale	
Assistant socio-éducatif	B, médico-sociale	
Educateur de jeunes enfants	B, médico-sociale	
Auxiliaire de soins	C, sanitaire et sociale	compris entre 100 et 249
Opérateur des activités physiques et sportives	C, sportive	
Médecin	A, médico-sociale	
Psychologue	A, médico-sociale	
Conseiller socio-éducatif	A, médico-sociale	
Puéricultrice	B, médico-sociale	
Infirmier	B, médico-sociale	
Educateur chef de jeunes enfants	B, médico-sociale	inférieur à 100
Animateur	B, animation	
Agent social qualifié	C, sanitaire et sociale	
Garde champêtre	C, sécurité	
Secrétaire de mairie	A, administrative	
Gardien d'immeuble	C, technique	

On peut distinguer trois groupes correspondant aux objectifs d'acquisition sur trois années :

- Les concours préparés dans les organismes de formation permanente ou passés par le personnel de la Mairie de Roubaix et auxquels s'inscrivent en moyenne plus de 1000 habitants du Nord à savoir :

Rédacteur (catégorie B, filière administrative)

Technicien supérieur (catégorie B, filière technique)

Adjoint administratif (catégorie C, filière administrative)

Agent technique (catégorie C, filière technique)

Agent technique qualifié (catégorie C, filière technique)

Auxiliaire de puériculture (catégorie C, sanitaire et sociale)

Gardien de police municipale (catégorie C, sécurité)

- Les concours auxquels sont inscrits en moyenne de 250 à 999 personnes au niveau départemental et plus de 1000 en 2003 au niveau Nord-Pas-de-Calais Picardie à savoir :

Agent qualifié du patrimoine (C, culturelle)

Agent spécialisé des écoles maternelles (C, sanitaire et sociale)

Animateur (B, animation)

Agent de maîtrise (C, technique)

Adjoint d'animation (C, animation)

Auxiliaire de puériculture (C, sanitaire et sociale)

Attaché territorial (A, administrative)

Technicien supérieur (B, technique)

Educateurs des activités physiques et sportives (B, sportive)

- Les concours auxquels s'inscrivent de 100 à 249 personnes au niveau départemental et de 700 à 1000 personnes au niveau Nord-Pas-de-Calais Picardie à savoir :

Assistant socio-éducatif (B, médico-sociale)

Educateur de jeunes enfants (B, médico-sociale)

Auxiliaire de soins (C, sanitaire et sociale)

Opérateur des activités physiques et sportives (C, sportive)

Ingénieur subdivisionnaire (A, technique)

Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B, culturelle)

On peut considérer que les concours auxquels sont inscrits en moyenne moins de 100 personnes au niveau départemental et auxquels étaient inscrits moins de 500 personnes au niveau Nord-Pas-de-Calais Picardie sont marginaux et que, si des arbitrages doivent être faits, il n'est pas nécessaire d'offrir une documentation permettant de s'y préparer d'autant que ce sont essentiellement des concours de catégorie B et A.

Compte tenu du nombre potentiel d'usagers intéressés ainsi que du niveau de qualification des roubaisiens, on peut imaginer acquérir en double exemplaires les documents traitant des concours du premier groupe, les documents traitant des concours de catégorie B et C du deuxième groupe et les documents traitant des concours de catégorie C du troisième.

Dès la première année, il s'agira d'assurer une veille permettant de désherber les documents qui ne correspondraient plus aux programmes et aux référentiels des concours. Dès la deuxième année, la mesure de l'évolution du nombre d'inscrits et la connaissance des demandes nouvelles permettront de réorienter éventuellement le fonds.

Le terme « documentation sur les concours » recouvre bien ici les documents permettant de prendre connaissance du métier, du référentiel des concours ainsi que ceux qui permettent de se préparer à chacune des épreuves. Si toutes ces informations n'étaient pas contenues dans un même ouvrage, il faudrait veiller à compléter l'offre, par exemple par un manuel sur la technique de la dissertation aux concours de catégorie C, par des corrigés de sujet ou par les annales des concours.

2.4. Les métiers

2.4.1. Quels outils pour déterminer les besoins ?

Chacun des treize Relais Techniques Territoriaux de la Région Nord-Pas-de-Calais²⁰ édite chaque année un document intitulé « Diagnostic et plan local d'action concerté : Emploi-Formation-Insertion ». Ce document est destiné à orienter les actions de formation en fonction des besoins socioéconomiques de chaque bassin d'emploi. Grâce aux informations des missions locales et de l'ANPE, le « Diagnostic » 2003 consacré au bassin RTVL offre une synthèse des besoins de formation des jeunes et des adultes.

Les 5 domaines professionnels pour lesquels la demande de formation enregistrée est la plus importante (par ordre décroissant)	
JEUNES (1364 personnes interrogées)	ADULTES (3425 personnes interrogées)
- Santé/social	- Tertiaire de bureau
- Commerce	- Transport/logistique
- Transport/logistique	- Santé/social
- Tertiaire de bureau	- Bâtiment
- Bâtiment	- Commerce

« Aspects du marché du travail régional par familles et domaines professionnels » est un document réalisé conjointement par la Direction Régionale de l'ANPE et par l'Observatoire Régional des Formations, des Qualifications et des Emplois (ORFQE)²¹. Le volume 1 de la dernière édition datée de décembre 2002 permet de mesurer l'évolution de l'emploi pour chacun des 23 domaines professionnels définis par l'ORFQE au niveau régional mais aussi à celui des bassins d'emploi. C'est en fonction de ces domaines (par exemple, « Bâtiment, Travaux publics »)

²⁰ Relais Technique Territorial RTVL 2, rue des Champs BP 204 59054 Roubaix cedex 1 Tél. : 03 20 69 10 28
Email: rttvne@nordnet.fr

²¹ ORFQE Nord-Pas-de-Calais 13, rue Jeanne d'Arc BP 2027 59013 Lille cedex Tél: 03 20 21 93 11

que sont définies les orientations d'acquisition suivantes qui peuvent être affinées pour chacune des 129 familles professionnelles (par exemple, « Maçons »).²²

Quatre indicateurs ont été retenus :

- Le nombre d'offres d'emploi sur les bassins RTVL et Lille en 2001.
- Le « niveau d'étude atteint (15-30 ans) » indique le niveau d'étude atteint par la catégorie d'âge des 15-30 ans occupant un emploi dans le domaine. Il permet de juger du « degré de perméabilité du domaine aux catégories de publics de faible niveau de qualification ». Le chiffre mentionné dans le tableau indique le pourcentage des 15-30 ans occupant un emploi dans le domaine qui ont un niveau de qualification supérieur au baccalauréat.
- Le taux d'annulation des offres est le « pourcentage d'offres déposées à l'ANPE annulées car non satisfaites ». Plus élevé que le taux moyen d'annulation des offres tous domaines confondus, il laisse supposer des difficultés de recrutement.
- L'évolution du nombre d'emplois occupés entre 1990 et 1999 dans les bassins d'emploi RTVL et Lille.

Afin de faciliter la lecture, un code précède la part des 15-30 ans occupant un emploi dans le domaine titulaire d'un diplôme de niveau supérieur (Moins de 15 % ****, de 15 à 30 % ***, de 31 à 45 % **, Plus de 45 % *).

²² Les domaines et familles professionnelles sont listées en annexe.

DOMAINES PROFESSIONNELS	Nombre d'offres d'emploi dans les bassins d'emploi	Le « niveau d'étude atteint (15-30 ans) »	Taux d'annulation des offres	Evolution du nombre d'emplois occupés en %
Tous domaines	16077 / 41199	** 39	13,1	+ 2,3 / + 4,6
Agriculture	335 / 589	*** 22	10,5	- 7,2 / - 17,0
Pêche	0 / 21	**** 9	21,1	- 61,9 / - 44,3
Bâtiment, travaux publics	1144 / 3330	**** 14	15,6	- 10,4 / - 15,9
Travail des métaux, mécanique générale	759 / 2173	*** 22	19,2	- 17,5 / - 18,9
Mécanique automobile	190 / 433	**** 10	22,3	- 10,6 / - 15,1
Electricité, électronique	243 / 810	*** 28	22,0	- 3,8 / - 25,6
Industries graphiques	85 / 133	*** 22	18,0	- 15,6 / - 17,6
Chimie, plasturgie, Biologie	54 / 121	*** 21	12,3	- 9,5 / - 15,8
Alimentation	192 / 606	**** 4	18,3	- 7,1 / - 14,6
Textile	234 / 105	**** 7	12,8	- 37,9 / - 40,8
Habillement, cuir	390 / 169	**** 4	15,5	- 12,5 / - 51,4
Bois, ameublement, papier, carton	205 / 616	**** 8	18,6	- 11,1 / - 20,8
Transport, logistique	2355 / 4538	**** 14	10,2	+ 0,0 / - 1,8
Nettoyage, sécurité	1652 / 3264	**** 9	5,9	+ 19,1 / + 8,6
Tertiaire de bureau	2762 / 6370	* 63	11,4	- 2,6 / + 1,5
Commerce	2411 / 7532	* 49	13,6	+ 5,8 / + 12,0
Hôtellerie, restauration, tourisme	905 / 3120	*** 24	12,4	+ 13,0 / + 10,8
Arts appliqués	3 / 19	**** 7	24,4	+ 2,0 / - 43,2
Santé, services sociaux	1167 / 2649	* 51	13,3	+ 50,1 / + 39,8
Soins personnels	91 / 267	**** 5	22,2	+ 7,7 / + 14,0
Industries agroalimentaires	69 / 703	**** 9	5,3	+ 29,3 / + 11,9
Autres spécialités industrielles	329 / 845	** 35	13,4	- 1,2 / - 8,0
Autres spécialités tertiaires	294 / 1495	* 88	13,1	+ 24,5 / + 24,0

2.4.2. Orientations d'acquisition

Deux objectifs premiers peuvent être fixés :

Informers les adultes à commencer par les demandeurs d'emploi sur les activités les plus aisément accessibles afin de faciliter l'accès à l'emploi ou la reconversion professionnelle.

Informers les adolescents sur les activités les plus aisément accessibles afin de faciliter l'accès à l'emploi ou la construction d'un projet professionnel

Pour atteindre ces objectifs, on pourra procéder en quatre temps.

Dans un premier temps :

- Permettre la découverte de tous les métiers en assurant la représentation équilibrée des domaines et familles professionnels grâce à l'achat en plusieurs exemplaires d'ouvrages généraux empruntables sur les métiers (Guide des métiers).
- Permettre l'emprunt ou du moins la consultation de ressources documentaires y compris multimédia assurant la découverte des métiers, l'aide à la construction d'un projet professionnel ou à la reconversion. (Cédéroms, « Les aires de mobilité professionnelle », quatrième volume du Répertoire opérationnel des métiers de l'ANPE, etc.)

Dans un deuxième temps :

Offrir au moins une monographie empruntable consacrée spécifiquement à chacune des familles suivantes en tentant d'affiner la documentation aux métiers (ou « postes » dans la terminologie de l'ORFQE et de l'ANPE) les plus dynamiques dans :

Les domaines dans lesquels on embauche en masse, qui ne nécessitent pas une qualification supérieure et qui rencontrent des difficultés de recrutement à savoir :
Bâtiment, travaux publics

Travail des métaux, mécanique générale

Electricité, électronique

Les domaines dans lesquels on embauche en masse et qui ne nécessitent pas une qualification supérieure à savoir :

Transport, logistique

Nettoyage, sécurité

Hôtellerie, restauration, tourisme

Agriculture

Si, comme on peut le supposer, l'offre éditoriale se révèle réduite, on peut imaginer développer un partenariat avec les chambres des métiers des différents domaines et soit collecter, soit faire éditer des brochures sur les métiers les plus recherchés.

Dans un troisième temps :

Offrir une monographie empruntable consacrée spécifiquement à chacune des familles professionnelles des :

Domaines dans lesquels le nombre d'emploi augmentent ou qui rencontrent des difficultés de recrutement et qui nécessitent rarement d'avoir une qualification supérieure à savoir :

Industries agroalimentaires

Mécanique automobile

Alimentation

Habillement, cuir

Bois, ameublement, papier, carton

Domaines dans lesquels on embauche, qui nécessitent souvent des qualifications supérieures mais pour lesquels la demande formation (et l'offre de formation) est forte dans le bassin d'emploi savoir :

Tertiaire de bureau

Commerce

Santé, services sociaux

Dans un quatrième temps :

Offrir une monographie empruntable consacrée spécifiquement à chacun des domaines professionnels suivants :

Ceux dans lesquels on embauche en masse mais qui nécessitent souvent des qualifications supérieures et pour lesquelles l'offre de formation est plus réduite à savoir :

Autres spécialités industrielles

Autres spécialités tertiaires

Ceux dans lesquels les offres sont les plus réduites :

Pêche

Industries graphiques

Chimie, plasturgie, Biologie

Textile

Arts appliqués

Soins personnels

On peut imaginer avoir une approche différente en secteur jeunesse en accordant un poids plus important au critère d'évolution de l'emploi plutôt qu'au nombre actuel d'offres et en prenant moins en compte le critère de perméabilité du domaine aux personnes peu qualifiées. Ce faisant, on mettra l'accent sur les métiers de demain plutôt que sur ceux d'aujourd'hui sans trop préjuger du parcours scolaire des plus jeunes.

Dans un premier temps :

- Permettre la découverte de tous les métiers en assurant la représentation équilibrée des domaines et familles professionnels grâce à l'achat en plusieurs

exemplaires d'ouvrages généraux empruntables sur les métiers (Guide des métiers).

- Permettre l'emprunt ou du moins la consultation –au moins en dehors des horaires scolaires- des cédéroms de découverte et d'aide à la construction de projet professionnel présents dans les CDI des collèges et des lycées. La formation d'un employé au(x) logiciel(s) choisis peut s'avérer nécessaire.

Dans un deuxième temps :

- Faire connaître les métiers et les voies d'accès en permettant l'emprunt d'une monographie spécifiquement consacrée à chacune des familles des domaines professionnels suivants, qui embauchent en masse :

Bâtiment

Travail des métaux

Electricité

Transport

Autres spécialités industrielles

Dans un troisième temps :

- Faire connaître les métiers et les voies d'accès en permettant l'emprunt d'une monographie spécifiquement consacrée à chacune des familles des domaines professionnels suivants, en plein essor :

Nettoyage, sécurité

Tertiaire de bureau

Commerce

Hôtellerie, restauration, tourisme

Santé, services sociaux

Soins personnels

Industries agroalimentaires

Autres spécialités tertiaires

Partie 3 : Vers une reformulation du problème

1. Développer des collections dans les domaines de la formation et de l'emploi ou réorienter la politique documentaire au service de la formation et de l'emploi ?

Si l'on se fixe pour objectif de créer un espace emploi-formation, les trois collections dont les orientations d'acquisition viennent d'être déterminées, pour utiles qu'elles soient, ne sauraient suffire à répondre à tous les besoins. L'exemple du bureau d'information en sciences sociales de la Bibliothèque Publique d'Information (BPI) permet de mieux saisir la variété des questions relatives à l'emploi auxquelles il s'agit de répondre grâce à une documentation adaptée. Ces questions ont été regroupées en onze rubriques par G. Limousin. « CV et lettres de motivation », « L'entretien d'embauche », « Les concours » (des trois fonctions publiques), « Les métiers » sont les quatre ensembles de questions auxquels permettraient de répondre les collections qui font l'objet de cette étude. Mais il s'agirait en outre de pouvoir offrir une documentation adaptée sur :

« Les contrats d'embauche » (dont les contrats de qualification, d'orientation et plus généralement l'apprentissage en alternance qui concerne de nombreux roubaisiens)

« Les salaires »,

« La perte d'emploi » (dans ce domaine aussi les besoins sont malheureusement conséquents),

« Les stages de travail et l'emploi à l'étranger » (La proximité de la Belgique pousse à réfléchir dans une perspective transfrontalière car certains domaines en complète perte de vitesse dans le bassin d'emploi seraient encore vivaces de l'autre côté de la frontière),

« La création d'entreprises » (des organismes d'aide à la création ou à la reprise d'entreprises existent à Roubaix et mettent notamment l'accent sur les créations

des plus petits établissements –SARL et plus encore EURL- souvent multiservices dans une perspective d’auto-emploi),

« La recherche d’emploi » (G. Limousin entend essentiellement par là les annuaires d’entreprises et l’information sur les perspectives de recrutement),

La « Formation » (G. Limousin regroupe dans cette rubrique des informations variées sur les organismes de formation continue et plus largement toutes les informations utiles aux stagiaires),

En outre, la situation particulière de Roubaix rendrait nécessaire une information complète sur les dispositifs de Validation des Acquis de l’Expérience et l’emploi aidé.

Face à la variété de cette documentation, une question s’impose. Comment circonscrire les domaines de l’emploi et de la formation ainsi que l’ensemble des documents qui pourraient se révéler utiles ?

Le problème principal qui se pose est que l’emploi et la formation ne sont pas à proprement parler des domaines documentaires qu’on pourrait nettement délimiter.

La création d’entreprise par exemple nécessite une documentation adaptée dans les domaines du droit, du marketing, une information économique à jour sur les marchés potentiels, etc. En outre, pour répondre aux demandes des stagiaires regroupées par G. Limousin dans la rubrique « Formation », de nombreuses collections doivent être mobilisées puisque les questions porteront sur toutes les disciplines dont l’enseignement est basé sur des périodes de stage. Et que dire d’un espace emploi-formation si l’on y intègre tous les documents qui peuvent concourir à la formation initiale ? Potentiellement c’est le fonds tout entier qui doit être utilisé.

Par ailleurs, l’objectif d’espace emploi-formation est-il pertinent par rapport aux enjeux ?

Comme on l’a vu en première partie, les enjeux sont de taille. Le développement économique, objectif premier de Roubaix, ainsi que l’insertion sociale reposent en effet dans une large mesure sur l’accès à l’emploi des roubaisiens qui suppose généralement leur formation.

Plutôt que de considérer l'emploi et la formation comme des domaines qui bénéficieraient d'une politique d'acquisition spécifique et d'un espace dédié, ne peut-on imaginer de faire de la formation et donc par là même de l'emploi un objectif général de la médiathèque auquel seraient subordonnées les orientations d'acquisition dans chacun des domaines documentaires ?

Faire de l'ensemble de la médiathèque un outil de formation initiale et continue serait sans nul doute une occasion de s'insérer pleinement dans la politique roubaisienne en faisant plus encore la preuve de l'utilité sociale de la bibliothèque.

2. Redéployer les collections vers les besoins de formation en tenant compte du bassin d'emploi RTVL

Afin de réorienter la politique documentaire au service de la formation et de l'emploi, il s'avère nécessaire de segmenter la collection. Le suivi de chacun des segments sera confié à un membre du personnel spécialisé dans la discipline. Les orientations documentaires spécifiques à chacun des segments permettront de constituer une documentation qui réponde aux besoins particuliers de la population locale.

2.1. Segmentation de la collection

« Le but de toute organisation du développement d'une collection doit être de fournir à la bibliothèque des ressources documentaires qui répondent de façon appropriée aux besoins de la population qu'elle a pour mission de desservir dans le cadre de ses ressources budgétaires et humaines. Pour atteindre ce but, chaque segment de la collection doit être développé avec un usage proportionnel à son importance en regard des missions de la bibliothèque et des besoins de ses usagers. » C'est ainsi que Bonita Bryant définissait en 1987 les principes de constitution d'une collection²³.

²³ BRYANT, Bonita, « *The organizational structure of collection development* », *Library Resources and Technical Services*, 31, 1987, p; 118-129. Traduction de T. Giappiconi dans GIAPPICONI, Thierry, *Manuel théorique et pratique d'évaluation des bibliothèques et centres documentaires*, Editions du Cercle de la librairie, 2001 (Bibliothèques), p. 102.

Cette définition met en lumière le bénéfice apporté par une division de la collection en segments se confondant avec une discipline ou un ensemble de disciplines constituant un ensemble homogène. Il est alors possible d'assurer le suivi de chacun des segments et de les adapter aux besoins de la population à desservir en tenant compte des missions de la bibliothèque.

Afin d'assurer le bon suivi du développement des segments, la spécialisation des personnels s'avère nécessaire non par support (disques, vidéogrammes, cédéroms) mais par domaine (musique, cinéma, informatique, ...). En effet, « ...il est de moins en moins concevable de sélectionner des documents sans en maîtriser le contenu, sans s'y référer de façon consciente. »²⁴ Seule une bonne connaissance du droit, des sciences et techniques ou de la philosophie par exemple peut permettre l'évaluation de la qualité de l'information contenue dans un ouvrage.

2.2. Des orientations documentaires pour chacun des segments

Mais la sélection et plus largement le développement des collections doivent être encadrés par un document formalisant les objectifs, les publics visés, le contenu et le niveau d'information désirés.

Ce sont les documents issus de la réflexion menée à la bibliothèque municipale de Fresnes qui ont permis de préfigurer ce que pourrait être un plan de développement des collections dans le domaines des techniques et technologies à la Médiathèque de Roubaix. Ce segment semble devoir être particulièrement développé à Roubaix. Près de 10000 roubaisiens travaillent dans des secteurs connexes et les possibilités de formation initiale sont nombreuses. En outre, on a vu que les entreprises du bâtiment et des travaux publics rencontraient des difficultés de recrutement. Enfin, parmi les concours de la FTP plus courus, de nombreux appartiennent à la filière technique.

²⁴ CALENGE, Bertrand, *Les politiques d'acquisition : constituer une collection dans une bibliothèque*, Editions du Cercle de la librairie, 1994 (Bibliothèques), p. 76.

2.2.1. La détermination d'un segment de la collection : l'exemple des « Techniques et technologies »

Techniques et technologies
ENGINEERING AND TECHNOLOGY/General Technology
LCC : TEC/ T1-57.65-58.5
Dewey : 600 (*Technology (Applied Sciences)*)
Cote validée : 62

Rayons connexes

- Mathématiques,
- Physique,
- Chimie
- Informatique.
- Beaux arts : décoration, architecture, urbanisme, etc.

La définition des rayons connexes permet aux personnels chargés du suivi des segments de gérer la documentation qui pourrait être liée à plusieurs domaines.

2.2.2. Pourquoi et pour qui ?

Pour chacun des segments documentaires, on pourrait se fixer des objectifs généraux qui répondent à des visées de service public et qui permettent de fournir une documentation adaptée à des segments identifiés de la population.

La bibliothèque de Fresnes s'est par exemple fixée les objectifs suivants :

Promouvoir la connaissance des techniques appliquées et revaloriser l'exercice des métiers manuels²⁵ ;

Faciliter et démocratiser les conditions d'étude des élèves des établissements de formation professionnelle (lycées techniques et technologiques²⁶, CFA²⁷) et des apprentis ;

Faciliter les conditions de formation continue des ouvriers et techniciens professionnels²⁸, ainsi que celles des personnes se convertissant aux métiers relevant du bassin d'emploi (à voir avec la mission locale) ;

Servir la pratique des techniques appliquées par le grand public pour l'amélioration de son cadre de vie en contribuant à une meilleure connaissance des règles de l'art et au respect des précautions, des règles et des normes de sécurité (bâtiment, maintenance et entretien des véhicules, appareils ménagers et électroniques).²⁹

2.2.3. En quels domaines et à quel niveau ?

On pourrait lister finement les différents domaines documentaires en se basant sur le projet fresnois.

En matière de contenu documentaire le projet vise à recouvrir :

- ❑ Une documentation, élémentaire mais étendue et précise, d'ordre lexicale et méthodique sur les techniques appliquées ;
- ❑ Un aperçu de l'histoire et des progrès des techniques (inventions, inventeurs, brevets), ses applications et ses réalisations (production industrielle, transports, télécommunications, exploration spatiale, etc.) ;
- ❑ Une documentation didactique à l'apprentissage, la remise à niveau ou à la pratique amateur d'un savoir technique professionnel :

²⁵ A Roubaix : les entreprises de bâtiment et travaux publics rencontrent des difficultés de recrutement liées à l'image des métiers

²⁶ A Roubaix : 7 écoles et lycées professionnels proposent des formations scientifiques et techniques (Loucheur, Lavoisier, Turgot, ESAAT, IPR, Cesbron, Saint-Martin)

²⁷ A Roubaix : CFA des métiers du bâtiment AFOBAT

²⁸ A Roubaix en 1999 (source INSEE recensement de la population - exploitation complémentaire au lieu de travail) : 7006 emplois dans l'industrie et 2520 dans la construction

²⁹ A Roubaix en 1990 (source : Projet de territoire Ville de Roubaix 2000-2006) : 23 % des logements « considérés comme inconfortables au sens de l'INSEE »

- Etudes, calculs et mesures : dessin industriel, lecture de plans, normes, utilisation d'appareils de mesures de résistances des matériaux, prévention des risques, etc. ;
- Electronique (schémas et circuits, composants, exemples de montage, etc.) ;
- Electrotechnique (installations électriques dans le bâtiment, dépannage des appareils vidéo, audio ou informatique, système de détection antivol, etc.) ;
- Télécommunications (installations d'appareils, câbles et antennes) ;
- Mécanique et électricité automobile ;
- Maçonnerie, couverture, toiture (pose de cloisons, de dalles, utilisation d'enduit de chaux, de plâtre, etc.) ;
- Couverture (pose ou réparation d'une toiture, de gouttières, d'une cheminée extérieure, etc.) ;
- Menuiserie (principe de fabrication, pose d' huisseries et de parquets, montage d'escaliers, etc.) ;
- Plomberie et chauffage (pose d'une cheminée intérieure, pose, entretien et réparation d'installations sanitaire et de chauffage, etc.) ;
- Ventilation, air conditionné, isolation thermique et phonique ;
- Ferronnerie, serrurerie, travail des métaux en feuille ;
- Finitions (pose de papiers peints, peintures, vitres, sols, etc.) ;
- Couture ;
- Nettoyage et blanchisserie ;
- Organisation et entretien de la maison, domotique.

Afin d'évaluer le niveau de la collection existante et de gérer son accroissement pour atteindre un niveau attendu, on pourrait utiliser les indicateurs d'évaluation des collections de la méthode du Conspectus³⁰ qui définit des indicateurs de :

- « profondeur d'information » (du niveau 0 : hors collection au niveau 5 : niveau complet d'information)

³⁰ Voir à ce sujet GIAPPICONI, Thierry, *Manuel théorique et pratique d'évaluation des bibliothèques et centres documentaires*, Editions du Cercle de la librairie, 2001 (Bibliothèques), p. 105-112.

- « couverture linguistique » (de la collection essentiellement dans la langue nationale à la collection en deux langues)
- « conservation » (du niveau 0 : aucun traitement de conservation au niveau 5 : conservation et archivage très étendu)

2.2.4. Sous quelles formes ?

On pointe ici les types de documents et éventuellement d'installation ou de service nécessaires.

En matière de type de documentation le projet vise à recouvrir :

- Des dictionnaires et des encyclopédies définissant les notions et les termes techniques ;
- Une sélection étendue mais non systématique de monographies consacrées à des inventeurs et des inventions ainsi qu'à différents types de réalisations techniques (transports terrestres, maritimes, aériens, engins civils ou militaires, etc.) ;
- Une sélection limitée, mais régulièrement remise à jour, de manuels et/ou de didacticiels destinés à la préparation des épreuves de technologie du Brevet des Collèges ainsi que des Bacs généraux ;
- Une sélection limitée, mais régulièrement remise à jour, de manuels et/ou de didacticiels destinés à la préparation du Bac Sciences et technologies industrielles (STI), des Brevets de Technicien (BT) encadrement de chantier et génie civil, des Brevets d'Études Professionnelles (BEP) construction, bâtiment, gros œuvres, électrotechnique, électronique, travaux publics et maintenance de véhicules automobiles³¹ ;
- Des ouvrages de vulgarisation ainsi que des didacticiels destinés aux enfants des écoles maternelles et primaires (notamment en ce qui concerne les inventeurs et inventions, les bateaux, avions, trains...) ;
- Une sélection de périodiques dispensant des conseils pratiques ;

- Des accès définis à une sélection de sites consacrés aux techniques appliquées, sites officiels d'agences gouvernementales, de chambres de métiers, de musées techniques, etc.

2.2.5. A quel coût ?

La répartition des ressources humaines et financières (budgets d'acquisition) entre les segments pourra s'effectuer en fonction des priorités établies. On allouera, par exemple, des moyens supérieurs au segment « Techniques et technologies » qu'au segment « Beaux arts ».

On pourra programmer le développement de la collection « Techniques et technologies », en planifiant l'octroi des crédits en fonction des résultats attendus.

2.3. Ajuster l'offre par une évaluation régulière

Enfin, il s'agirait d'évaluer, si possible chaque année, la bonne adéquation entre chacune des collections et les besoins de la population.

Il est notamment possible d'utiliser les méthodes et indicateurs suivants :

- La « Rotation des collections » (norme ISO 11620, B 2.4.1) qui a notamment pour objectif d'évaluer « l'adéquation de la collection aux demandes de la population à desservir »
- Le « Taux d'utilisation sur place des documents » (norme ISO 11620, B 2.2.6)
- Le nombre de téléchargements ou d'impressions
- La disponibilité des titres demandés. Faible, elle trahit une demande insatisfaite en raison du nombre trop limité d'exemplaires.
- Les enquêtes de satisfaction auprès du public.

³¹A Roubaix : 5 collèges préparant à des diplômes technologiques (Anne Franck, Jean-Jacques Rousseau, Albert Samain,

2.4. Intégration de la documentation qui faisait l'objet de l'étude

On peut imaginer enfin d'intégrer au segment « Techniques et technologies » la documentation sur les concours de la FPT relevant de la filière technique ainsi que la documentation sur les métiers de l'industrie et de la construction. Cette intégration permettrait au membre du personnel chargé du développement de ce secteur, spécialisé, de mieux suivre l'évolution des référentiels et des annales des concours et de déterminer précisément les familles professionnelles dynamiques en affinant aux métiers.

Conclusion

Les bibliothèques municipales ont l'opportunité de jouer un rôle d'aide à la décision attendu par les décideurs locaux qui, peut-être, ne saisissent pas toujours le bénéfice social que peut apporter un équipement de lecture publique. En engageant un dialogue constructif, la Médiathèque de Roubaix a l'opportunité de proposer des objectifs précis qui visent à traduire en actes les préoccupations municipales et de faire valoir son expertise scientifique en déterminant les moyens d'y parvenir, si possible à ressources constantes.

Si l'on peut voir dans la situation socioéconomique de la majorité des roubaisiens un handicap majeur au développement du livre et de la lecture, on peut aussi considérer que les enjeux de formation sont un puissant moteur pour faire de la Médiathèque un projet soutenu par les élus, les partenaires et la population.

Pour ce faire, il s'agit de travailler dans une logique de complémentarité, de relais et non de concurrence ce qui incite à affirmer une différenciation stratégique dans les domaines où la bibliothèque dispose d'avantages stratégiques : la formation et la culture.

Bibliographie

1. Monographies

AUDRAS, Michel, SANSALONI, Rémy, *Les études marketing documentaires : transformez votre documentation en information stratégique*, Dunod, 2001.

BERTRAND, Anne-Marie, *Les bibliothèques municipales : acteurs et enjeux*, Editions du Cercle de la librairie, 1994 (Bibliothèques).

BERTRAND, Anne-Marie, *Les bibliothèques municipales enjeux culturels, sociaux, politiques*, Editions du Cercle de la librairie, 2002 (Bibliothèques).

BERTRAND, Anne-Marie, *Les villes et leurs bibliothèques : légitimer et décider : 1945-1985*, Editions du Cercle de la librairie, 1999 (Bibliothèques).

BON, J. et LOUPPE, A., *Marketing des services publics : L'étude des besoins de la population*, Editions d'organisation, 1980.

BUSCHING, Marie, DAVIS, Burns, POWELL, Nancy, *Using the Conspectus Method : a Collection Assessment Handbook*, WLN, 1997.

CALENGE, Bertrand, *Les politiques d'acquisition : constituer une collection dans une bibliothèque*, Editions du Cercle de la librairie, 1994 (Bibliothèques).

CALENGE, Bertrand, *Conduire une politique documentaire*, Paris, Éditions du Cercle de la librairie, 1999 (Bibliothèques).

« Connaître les besoins et évaluer la satisfaction des habitants-guide méthodologique », dossier d'expert n°269, La lettre du cadre territorial.

GIAPPICONI, Thierry, *Ajuster l'offre : les outils du marketing au service des objectifs des bibliothèques publiques et de la qualité de leurs services*, 1997 [En ligne]
<http://www.enssib.fr/bibliotheque/documents/travaux/bertel.pdf>

GIAPPICONI, Thierry, *Manuel théorique et pratique d'évaluation des bibliothèques et centres documentaires*, Editions du Cercle de la librairie, 2001 (Bibliothèques).

GIAPPICONI, Thierry et CARBONE, Pierre, *Management des bibliothèques : programmer, organiser, conduire et évaluer la politique documentaire et les services des bibliothèques de service public*, Editions du Cercle de la librairie, 1997 (Bibliothèques).

KOTLER, Philip et ANDREASEN, ALAN R., *Strategic Marketing for Nonprofit Organisations*, (Fourth edition), Prentice Hall, Engelwood Cliffs, New Jersey, 1991.

KOTLER, Philip et DUBOIS, Bernard, *Marketing Management*, Paris, Publi-Union, 1997.

KOENING, Marie-Hélène [sous la dir. de], *Connaître les publics : savoir pour agir*, Villeurbanne, IFB, 1998 (La boîte à outils, 8).

LIEBER Claudine et GAUDET Françoise, *Désherber en bibliothèque : manuel pratique de révision des collections*, Editions du Cercle de la librairie, 1996 (Bibliothèques).

MUET, Florence et SALAÜN, Jean-Michel, *Stratégie marketing des services d'information : bibliothèques et centres de documentation* Editions du Cercle de la librairie, 2001 (Bibliothèques).

QUATREBARBES, Bertrand de, *Usagers ou clients ? Ecoute marketing et qualité dans les services*, Editions d'Organisation, 1998.

SALAÜN, Jean-Michel, *Marketing des bibliothèques et des centres de documentation*, Editions du Cercle de la librairie, 1992 (Bibliothèques).

WOOD, Richard J, STRAUCH, Katina *Collection assessment : a look at the RLG conspectus*, Haworth Press, 1992.

2. Articles

AGATHOCLEOUS, Andréas, « De la prise en compte de l'utilisateur à la performance globale », *Bulletin des bibliothèques de France*, t.42, n°1, 1998, p.24-29.

AROT, Dominique, « Politiques documentaires et politiques de collections : raison et passion », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 44, n°2, 1999, p.88-91.

CALENGE, Bertrand, « Entre offre et demande », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 46, n° 2, 2001, p. 40-48.

CALENGE, Bertrand, « Peut-on définir la bibliothéconomie ? Essai théorique », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 43, n° 2, 1998.

DUVERNOIS, Pierre, JOSEPH, Bernadette, MOTAIS DE NARBONNE, Anne-Marie, ROBERGE, Danièle, "Plans d'acquisition : le Conspectus à l'épreuve dans les bibliothèques universitaires.", *Bulletin des bibliothèques de France*, n°5, 1988, p.372-379.

FERDENZI, Claire, CORBIER-LABASSE, Alban, « Le service INFODOC de la médiathèque de Saint-Quentin en Yvelines », *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, n° 161, 4e trimestre, 1993, p.9-12.

FLOC'H, Gwenaëlle, KOENIG, Marie-Hélène, LAS VERGNAS, Olivier "La cité des métiers : un nouvel espace de la Cité des sciences et de l'industrie.", *Bulletin des bibliothèques de France*, n° 2, 1993, p.40-43.

GIAPPICONI, Thierry "De la bibliothéconomie au management : subordonner la gestion aux missions", *Bulletin des bibliothèques de France*, t.43, n° 2, 1998, p.29-34.

GIAPPICONI, Thierry "La programmation de la nouvelle bibliothèque municipale de Fresnes: une recherche de rationalisation.", *Bulletin des bibliothèques de France*, 1994 - n° 3

JOUGUELET, Suzanne, « Réorienter une politique documentaire », *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, n° 161, 4e trimestre, 1993, p.5-7.

LINE, Maurice B., « Le métier de bibliothécaire : un ensemble de pratiques confuses et discontinues », *Bulletin des bibliothèques de France*, t.43, n° 2, 1998.

LUCEA, Yannick, « Les plans d'achats: bibliothèque municipale de Brest », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 44, n°2, 1999, p. 45-48.

RANJARD, Sophie, « *Pratiques et attentes des publics des médiathèques : Méthodes et techniques d'enquêtes* », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 45, n° 5, 2000, p. 102-107.

TRUC, Sylvie, « Politique des collections: l'expérience de la bibliothèque municipale de Grenoble », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 44, n°2, 1999, p.49-56.

3. Actes

"Les acquisitions dans les bibliothèques publiques : actes de la journée d'études (mars 1996)", *Bulletin d'informations de l'association des bibliothécaires français*, n°175,1997, p.28-64.

Actes du séminaire européen organisé par la BPI avec la Direction du livre et de la lecture, en collaboration avec le Goethe Institut et le British Council, à la bibliothèque municipale de Lille, les 27 et 28 novembre 1997. *Bibliothèques et emploi : le rôle des bibliothèques dans l'information sur l'emploi*, BPI/Centre Georges Pompidou, 1998 (BPI en actes).

4. Site

POLDOC : Groupe de recherche bibliothéconomique appliquée aux outils des politiques documentaires, [En ligne].
<http://www.enssib.fr/autres-sites/poldoc> (Consulté le 20.08.2003)

Table des annexes

ANNEXE 1 : FICHES DE RENSEIGNEMENT SUR LES OBJECTIFS ET LES ACTIVITÉS DES PRINCIPALES STRUCTURES ROUBAISIENNES DE FORMATION CONTINUE ET D'AIDE À L'ACCÈS À L'EMPLOI	I
1.1 Organismes de formation continue	II
1.2 Organismes d'information et d'aide à l'accès à l'emploi	VII
ANNEXE 2 : DOMAINES ET FAMILLES PROFESSIONNELS SELON LA NOMENCLATURE DE L'ORFQE ET DE L'ANPE.....	XII
ANNEXE 3 : CONTACTS	XX
ANNEXE 4 : LISTE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVES RATTACHÉS AU C.I.O. DE ROUBAIX ANNEE SCOLAIRE 2003/2004	XXIII
4.1 Collèges et lycées	XXIV
4.2 Etablissements d'Enseignement Supérieur Universitaire	XXXI
ANNEXE 5 : PISTES POUR LA SÉLECTION	XXXIII
5.1 Ressources multimédia d'aide à la découverte des métiers et à la construction d'un projet professionnel proposées dans les CDI des collèges et des lycées et à L'AFPA de Roubaix	XXXIV
5.2 Sites consacrés à la recherche d'emploi et à la formation continue	XXXV
ANNEXE 6 : INDEX.....	XXXVI

***Annexe 1 : Fiches de renseignement sur
les objectifs et les activités des
principales structures roubaisiennes de
formation continue et d'aide à l'accès à
l'emploi***

1.1 Organismes de formation continue

AFPA, Centre de Formation Professionnelle
des Adultes de Roubaix

20 rue du Luxembourg

59100 ROUBAIX

T : 03/20/01/97/00

Contact : Fatma MOUSSOUNI – Facilitateur social

75 salariés

Objectifs :

- insérer l'individu dans la vie professionnelle.
- Animer et développer la formation professionnelle des adultes.
- Etudier les problèmes de l'adaptation de l'homme à son travail et du travail à l'homme, ainsi que les aspects scientifiques et administratifs dans l'utilisation des méthodes de sélection psychotechnique.

Activités :

Formations :

- Comptabilité
- Informatique
- Secrétariat
- Commerce – distribution
- Anglais professionnel

L'AFPA propose également des remises à niveau, des définitions de projet professionnel ainsi que la formation à distance ou en alternance

AREP, FRESCC

Centre de Formation Continue

101/4 Bd de Metz

59100 Roubaix

T : 03/20/68/33/59

F : 03/20/68/33/50

Contact : Marcel BONTE- Responsable du centre

Sandrine GOSSENS – Secrétaire.

Objectifs :

Organiser des formations de perfectionnement et de qualification, en proposant une pédagogie adaptée au public hétérogène de la formation permanente.

Parcours totalement individualisés avec entrées et sorties permanentes ou séquencées.

Permettre une insertion sociale et professionnelle pour un public jeune et adulte (de 16 à 55 ans).

Activités :

Formations dans le secteur industriel et du bâtiment. Mixité du public.

Les domaines visés sont : la métallurgie, la maintenance industrielle, la régulation, l'électrotechnique, chauffage, menuiserie.

Dans le cadre des stages d'insertion et de formation à l'emploi : formations individualisées de jeunes et d'adultes, congés individuels de formation, contrats de qualifications, contrats d'adaptation, contrats d'orientation, conventions de conversion, évaluation du niveau de compétences professionnelles, promotions internes entreprise, plan de formation (à la carte).

Exemples des formations :

- MODULE complémentaire SOUDEUR
- MODULE complémentaire Tuyauteur
- MODULE métallier serrurier
- MODULE Tôlier Chaudronnier
- MODULE complémentaire REGLEUR EN SYSTEME INDUSTRIEL
- MODULE menuiserie d'agencement
- MODULE chauffagiste.

ADEP, Association pour le Développement de

l'Education Permanente

94 rue Léon Marlot

59100 Roubaix

T : 03/20/02/79/68

F : 03/20/75/83/78

Contact : Myriam MAERTEN

17 salariés

Objectifs :

Viser à transmettre à tous les publics adultes sortis du système scolaire les savoirs de base fondamentaux nécessaires à une vie sociale et professionnelle épanouie constituant le dispositif d'éducation permanente :

- Savoir lire, écrire, compter.
- Savoir utiliser un ordinateur et utiliser de nouveaux outils de communication.
- Parler une langue étrangère.
- Apprendre à bien communiquer dans les relations sociales et professionnelles.
- Développer un savoir-faire artistique (dessin, peinture, sculpture)

Activités :

Les cours se déroulent en soirée de 18h00 à 20h00, le mercredi et le samedi matin.

- Ateliers d'alphabétisation : lutte contre l'illettrisme, expression orale, groupes de remise à niveau en français et mathématiques jusqu'au niveau 3^{ème}.
- Formations en anglais et néerlandais.
- Formations en bureautique.
- Initiation à Internet.
- Ateliers d'arts plastiques à l'ESAAT.
- Formation à la communication et aux Relations humaines.

APP, Atelier de Pédagogie Personnalisée

94, rue Léon Marlot

59100 Roubaix

T : 03/20/75/31/45

F : 03/20/81/19/28

Email : app-rx@univ-lille1.fr

Objectifs :

- Assurer la formation permanente des adultes notamment dans les connaissances générales.
- Baser la formation sur une pédagogie individualisée reposant sur un plan de formation permettant l'autonomie.

Activités :

Une équipe de formateurs accompagne le travail entrepris pour préparer un concours, préparer l'entrée dans une école, un centre de formation et plus généralement augmenter ses connaissances générales.

Formations en français, anglais, mathématiques, sciences, informatique, français langue étrangère (FLE).

GRETA (et Reconnaissances), Groupement d'établissements

Roubaix – Tourcoing Vallée de la Lys

44, rue du Maréchal Foch

BP 344 – 59056 Roubaix Cedex

T : 03/20/73/38/66

F : 03/20/73/62/72

Email : gretaroubaix@nordnet.fr

Contacts : Anne FISCHER – Documentaliste Greta

Madame SOULIER – Responsable Reconnaissance

Objectifs :

- Les Greta sont des établissements scolaires publics (collèges, lycées d'enseignement général, professionnel ou technologique) qui se regroupent en fonction de leur proximité géographique pour réaliser notamment des actions de formation continue pour les adultes (personnels des entreprises, demandeurs d'emplois, jeunes adultes en insertion professionnelle) pouvant déboucher sur des diplômes d'Etat ou des certificats professionnels.
- Conseiller les stagiaires dans leur orientation, tant par le biais de bilans de compétence, que par l'assistance à l'élaboration d'un projet professionnel.
- Reconnaissance, la cellule de recrutement du Greta RTVL, informe et suit individuellement les projets professionnels des stagiaires.

Activités :

Spécificité du Greta RTVL, les formations dans le domaine industriel sont nombreuses :

- Chimie
- Electricité, électronique, électrotechnique
- Maintenance des systèmes techniques informatisés
- Métiers de l'automobile
- Micro-informatique et réseaux
- Préparation conducteur routier
- Textile habillement
- Traitement des eaux

Autres domaines de formation : services et tertiaire

1.2 Organismes d'information et d'aide à l'accès à l'emploi

Angle 349

220, Grand'rue

59100 Roubaix

T : 03/20/83/20/81

F : 03/20/02/78/33

Contact : Annie EVRARD – Directrice de la structure,
Françoise MERCIER – Responsable chantier école,
Frédéric DEREUX – Responsable de l'association intermédiaire.
13 salariés.

Objectifs :

Angle 349 est une association à 2 objectifs :

- faire se rencontrer les chercheurs d'emploi et les entreprises.
- Remettre dans le circuit du travail des personnes éloignées de l'emploi au moyen d'un outil spécifique : le Chantier – Ecole.

Activités :

L'activité est axée sur l'environnement, les espaces verts dans le cadre du chantier – école, et sur la mise à disposition du personnel dans les entreprises en vue de leur embauche dans le cadre de l'Association intermédiaire.

Mission locale

2 rue des Champs

59100 Roubaix

T : 03/20/69/10/10

F : 03/20/26/28/99

Contact : Jacques FONTAINE – Président, Sylvie PYCHER – Directrice.

Alexia BECQUET – Animatrice Santé,

50 Salariés

Objectifs :

L’insertion des jeunes de 16 à 25 ans.

Accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes roubaisiens :

- à la recherche d’emploi, d’une formation professionnelle ou d’informations (santé, logement, RMI...)

Activités :

Le suivi des jeunes :

- en formation
- en parcours C.E.S
- chez les partenaires extérieurs

Le suivi des jeunes à travers la recherche d’emploi :

- validation de projet professionnel
- conseils dans les démarches

La présence de professionnels lors de permanences ou sur rendez-vous :

(Chargés d’accueil, psychologue, animatrice santé, permanence logement)

Un réseau

- le « Pas pour l’emploi » qui permet la réalisation de CV, de photocopies, de travailler les entretiens d’embauches, de téléphoner aux entreprises...
- L’A.N.P.E : permet de consulter les offres d’emploi et de rencontrer un agent A.N.P.E, le mercredi et jeudi matin.

Point emploi

Les trois Ponts

71 avenue de Verdun

59100 Roubaix

T : 03/30/99/10/13

F : 03/20/99/10/14

Contact : Daniel PELLE – Responsable.

20 bénévoles

Objectifs :

Aider les demandeurs d'emploi à faire le point sur leurs recherches.

Activités :

Permanence d'accueil :

Du mardi au vendredi de 9h à 12h.

Entretien d'une heure et plus où le public est accueilli, écouté, conseillé, accompagné dans la construction d'un projet professionnel, rédaction de CV, lettre de motivation, suggestions de formations, orientations vers les partenaires qualifiés (ANPE, Mission locale, Pas Pour l'emploi).

4 lieux où se rendre :

Les TROIS PONTS

Ste ELISABETH

Maisons des services

231 rue Decrême

71 av. de Verdun

59100 Roubaix

59100 Roubaix

T : 03/20/73/00/04

T : 03/30/99/10/13

F : 03/20/73/97/99

F : 03/20/99/10/14

EPEULE

NOUVEAU ROUBAIX

57 rue de l'épeule

277 av. Linné

59100 Roubaix

59100 Roubaix

T : 03/20/26/66/17

T : 03/20/83/00/67

F : 03/20/27/26/99

F : 03/20/02/49/69

Pas pour l'Emploi

2, rue des Champs

59100 Roubaix

03/20/28/32/88

Contacts : Mme RAMAEN

M. HADDIDI

Objectifs :

- Mobiliser les demandeurs d'emploi de tous âges.
- Connaître les besoins des entreprises.

Activités :

- Aide à la recherche d'emploi
- Accompagnement des emplois CES (notamment de ceux embauchés par la Ville de Roubaix)

ML. ERJ, Mission Locale. Espace Ressources

Jeunes

80 Avenue Jean Lebas

59100 Roubaix

T : 03/20/70/34/34

F : 03/20/11/05/12

Email : erj@nordnet.fr Email : bij@nordnet.fr

Razika CHABANE – Responsable BIJ / Joël TARDIF – Responsable CLAP

Pascal CHAUMETTE – Responsable du secteur international européen

Karine LEPRETRE – Responsable du CROUS

45 salariés

Objectifs :

- Fournir au public roubaisien un lieu d'accueil, d'information, de conseil et de services adaptés à leurs demandes.
- Lieu de ressource documentaire, accès aux nouvelles technologies.
- Accompagnement aux projets par des techniciens compétents.

Activités :

- BIJ, Bureau Information Jeunesse :
 - accueil, information du public jeune roubaisien
 - accès à Internet
- CLAP, Comité Locale d'Aide aux Projets :
 - Aide technique et éventuellement financière (projets économiques, culturels, humanitaires, sportifs)
 - YONET, Youth Opportunities Networks : un réseau composé de 13 associations de toute l'Europe pour un soutien à l'élaboration de projets européens menés par les jeunes et les organisations de jeunesse à dimension internationale.
- Antenne CROUS :
 - service logement étudiant, service job, permanence assistante sociale CROUS ...
 - assurance logement, démarche CAF

***Annexe 2 : Domaines et familles
professionnels selon la nomenclature de
l'ORFQE et de L'ANPE***

La nomenclature distingue 129 familles professionnelles réparties en 23 domaines professionnels.

- Domaine professionnel 01 : Agriculture.

Exploitants agricoles et assimilés

Ouvriers agricoles

Jardiniers

Techniciens et cadres de l'agriculture

- Domaine professionnel 02 : Pêche.

Marins, pêcheurs

- Domaine professionnel 03 : Bâtiments, Travaux Publics.

ONQ³² du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction

ONQ du second œuvre du Bâtiment

Ouvriers de l'extraction

OQ³³ des travaux publics et de l'extraction

Maçons

Peintres et OQ de la finition

Plombiers, chauffagistes

Monteurs en charpente métallique

Couvreurs

OQ d'entretien

Techniciens du BTP

Cadres du BTP

³² ONQ : Ouvrier Non Qualifié

³³ OQ : Ouvrier Qualifié

- Domaine professionnel 04 : Travaux des Métaux, Mécanique Générale.

ONQ du travail des métaux

ONQ de la mécanique

Mécaniciens d'entretien et de réglage

OQ enlèvement de métal

Chaudronniers, tôliers, traceurs et assimilés

Tuyauteurs-soudeurs

Ajusteurs mécaniciens et assimilés

OQ des traitements thermiques et de surface sur métaux

Dessinateurs en mécanique

TAM³⁴ des industries mécaniques

TAM de l'entretien et de la maintenance

- Domaine professionnel 05 : Mécanique Automobile.

Mécaniciens automobiles et agricoles

Carrossiers automobiles

- Domaine professionnel 06 : Electricité, Electronique.

ONQ de l'électricité et de l'électronique

OQ en électricité et en électronique

Electriciens du bâtiment

TAM de l'électricité et de l'électronique

Dessinateurs en électricité et en électronique

³⁴ TAM : Technicien et Agent de Maîtrise

- Domaine professionnel 07 : Industries Graphiques.

ONQ de l'imprimerie et de l'édition

Photographes

- Domaine professionnel 08 : Chimie, Plasturgie, Biologie.

ONQ des industries chimiques et plastiques

OQ des industries chimiques et plastiques

- Domaine professionnel 09 : Alimentation.

ONQ de l'alimentation (y compris apprentis)

OQ Bouchers, charcutiers

Boulangers, pâtisseries

- Domaine professionnel 10 : Textile.

ONQ du textile

OQ du textile

- Domaine professionnel 11 : Habillement, Cuir.

ONQ de l'habillement et du cuir

OQ de l'habillement et du cuir

- Domaine professionnel 12 : Bois, Ameublement, Papier, Carton.

ONQ du papier-carton et du bois

ONQ du travail du bois

OQ du papier-carton

OQ du bois

Menuisiers du bâtiment

Charpentiers (bois)

- Domaine professionnel 13 : Transport, Logistique.

ONQ de la manutention

OQ de la manutention et du levage

Magasiniers qualifiés

Conducteurs routiers (dont transports en commun)

Conducteurs de véhicules légers, conducteurs-livreurs

Conducteurs sur réseaux guidés

Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers

Agents d'exploitation des transports

Agents administratifs des transports

Responsables magasinage

Cadres des transports

- Domaine professionnel 14 : Nettoyage, Sécurité.

Concierges

Agents de sécurité

Agents d'entretien

- Domaine professionnel 15 : Tertiaire de Bureau.

Secrétaires

Employés administratifs divers

Employés de la fonction publique (catégorie C)

Employés de comptabilité

Employés des services techniques de la banque

Employés des assurances

Techniciens des services administratifs

Secrétaires de direction

Techniciens de l'informatique (hors maintenance)

Techniciens des services comptables et financiers

Techniciens de la banque

Techniciens des assurances

Ingénieurs de l'informatique

Cadres de la banque

Cadres des assurances

- Domaine professionnel 16 : Commerce.

Commerçants

Employés de libre service

Caissiers

Vendeurs en alimentation

Vendeurs en équipements de la personne, articles de sports

Autres vendeurs

Représentants

TAM du commerce

Ingénieurs et cadres du commerce

- Domaine professionnel 17 : Hôtellerie, Restauration, Tourisme.

Cadres et patrons de café, hôtels, restaurants

Cuisiniers

Employés de l'hôtellerie

Serveurs de cafés restaurants

Employés du tourisme et de l'accompagnement

Maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration

Techniciens des transports

Cadres de l'hôtellerie et de la restauration

- Domaine professionnel 18 : Arts Appliqués.

Artisans et ouvriers d'art

- Domaine professionnel 19 : Santé, Services Sociaux.

Employés de maison et assistants maternels

Employés des services divers

Aides-soignants

Infirmiers et assimilés

Professions para-médicales et techniciens médicaux

Professionnels de l'action sociale et éducateurs spécialisés

Animateurs sociaux, culturels et sportifs

- Domaine professionnel 20 : Soins Personnels.

Coiffeurs, esthéticiens

- Domaine professionnel 21 : Industries Agroalimentaires.

ONQ des industries agroalimentaires

OQ des industries agroalimentaires

- Domaine professionnel 22 : Autres Spécialités Industrielles.

ONQ de la métallurgie, du verre et des matériaux de construction

Autres ONQ de type industriel

OQ de la métallurgie, du verre et des matériaux de construction

Autres OQ de type industriel

TAM des industries de process

TAM des industries légères

- Domaine professionnel 23 : Autres Spécialités Tertiaires.

Professionnels de l'information, de la communication et du spectacle

Personnels d'étude et de recherches

Enseignants

Formateurs et assimilés

Annexe 3 : Contacts

A la Mairie de Roubaix :

M. DAVID, Directeur Général, VREC.

Mme KNOFF, Direction Générale VREC, Direction « Culture ».

M. VOIX, Direction Générale VREC, Observatoire Urbain.

Mme DORPE, Direction Générale Emploi Formation

Mme LIBERT, Directrice du service Enseignement Supérieur.

M. GOBIN, DRH.

M. TRINEL, Direction des Finances.

Mme BARKA, Centre d'information municipal.

Dans les centres locaux de la Fonction Publique Territoriale :

Mlle LUCENO, service « Statistiques » CGFPT.

Mme SALENS, directrice du service « Emploi » CGFPT.

M. GUGLIELMETTI, directeur du service « Concours » CNFPT.

Dans les Directions des Ressources Humaines des entreprises et établissements :

M. BUY, DRH de Eiffage Construction.

Mme ROLAND, DRH de Redcats/la Redoute.

Mme GUSSATO, DRH du Centre Hospitalier de Roubaix.

M. LESUEUR, directeur du service « Recrutement Evaluation » de Auchan.

Mme MAERTEN, responsable du recrutement à Auchan, région Nord.

A la Maison des Associations :

Mlle K. BENADOUCHE, Maison des Associations.

Mme DETOURNAIX, Maison des Associations.

Dans les structures d'aide à l'accès à l'emploi et de formation continue :

M. BOUTRY, Université Populaire et Citoyenne.

Mlle BENADOUCHE, BIJ.

M. HADDIDI, Pas pour l'Emploi.

M. PARISOT, chargé du suivi social, Angle 349.

M. PELLE, président des Points Emploi.
M. LEPERS, directeur de « Gagner »- PRI.
M. TARDYF, Mission Locale-ERJ (CLAP).
M. CLAEYSSSENS, Mission Locale.
Mme MAERTEN, directrice de l'ADEP.
M. BONTE, directeur de l'AREP/FRESC.
Mme GOOSSENS, AREP/ FRESC.

Dans les centres de documentation :

Mme VROLANT, centre de ressources CEPRECO.
Mme RIBOT, documentaliste à l'AFPA.
Mme MARTIN, Espaces Livres des Trois Ponts.
Mme MARTIN, documentaliste du lycée Jean Moulin.
Mme MASCLIN, documentaliste au C2RP.
Mme BASSET, documentaliste au collège Rousseau.
Mme DEWAREN, documentaliste au CCI (Centre de documentation et d'Information des entreprises.)
Mme MERLOT, documentaliste au CCI (service « Formation »)
Mme RIBOT, responsable de la documentation à l'AFPA.
Mme WATTINE, documentaliste au CCAS.
Mme VENTURINI, conseillère documentaliste de l'ANPE.
Mme DELHAYE, documentaliste à l'ORFQE
Mmes SZRAMA et PESSE, documentalistes à l'ENSAIT

***Annexe 4 : LISTE DES ETABLISSEMENTS
PUBLICS ET PRIVES RATTACHES AU
C.I.O. DE ROUBAIX ANNEE SCOLAIRE
2003/2004***

4.1 Collèges et lycées

Collèges Publics

"Boris Vian"

2 rue Romain Rolland – 59170 CROIX

T : 03.20.28.09.30 F : 03.20.70.44.48

Email : ce.0593239a@ac-lille.fr

"Albert Camus"

Rue Jean Jaurès – 59510 HEM

T : 03.20.89.45.00 F : 03.20.02.70.37

Email : ce.0593478k@ac-lille.fr

"Elsa Triolet"

20 rue Jules Guesde – 59510 HEM

T : 03.20.66.19.00 F : 03.20.66.19.09

Email : ce.0594632p@ac-lille.fr

"Baudelaire"

23 avenue Le Nôtre

59071 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.28.00.20 F : 03.20.28.00.26

Email : ce.0595167w@ac-lille.fr

"Van Der Meersch"

1 avenue Maxence Van Der Meersch

BP 97-50052 ROUBAIX CEDEX 1

T: 03.20.89.43.30 F: 03.20.89.43.33

Email : ce.0595168x@ac-lille.fr

"Sévigné"

20 rue Deregnaucourt

59100 ROUBAIX

T : 03.20.28.46.46 F : 03.20.24.16.59

Email : ce.0590183d@ac-lille.fr

"J.B. Lebas"

80 rue Dupuy de Lôme

59100 ROUBAIX

T : 03.20.75.36.01 F : 03.20.80.52.21

Email : ce.0590190l@ac-lille.fr

"Samain"

66 rue d'Alger– 59100 ROUBAIX

T : 03.20.75.78.92 F : 03.20.75.80.99

Email : ce.0590183d@ac-lille.fr

"Anne Frank"

26 rue du Pays – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.24.64.45 F : 03.20.24.42.14

Email : ce.0594389a@ac-lille.fr

"Jean-Jacques Rousseau"

30 rue Emile Zola – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.75.27.19 F : 03.20.02.10.19

Email : ce.0594634s@ac-lille.fr

"Albert Calmette"

30 rue Heurtematte – 59290 WASQUEHAL

T : 03.20.72.49.97 F : 03.20.72.29.00

Email : ce.0593241c@ac-lille.fr

Lycées Professionnels Publics

"Turgot"

76 rue du Collège – B.P. 135

59053 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.73.75.27 F : 03.20.73.66.54

Email : ce.0590186g@ac-lille.fr

"Louis Loucheur"

8 Bd de Lyon – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.89.37.60 F : 03.20.89.37.61

Email : ce.0590187h@ac-lille.fr

"Jean Moulin"

49 Bd du Général de Gaulle

59071 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.81.99.20 F : 03.20.81.99.49

Email : ce.0590188j@ac-lille.fr

"Lavoisier"

31 rue Lavoisier – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.73.88.05 F : 03.20.73.95.85

Email : ce.0590189k@ac-lille.fr

"J.Y. Cousteau"

27 rue Pasteur – 59447 WASQUEHAL CEDEX

T : 03.20.72.37.59 F : 03.20.83.90.87

Email : ce.0590249a@ac-lille.fr

Lycées Publics

"Van Der Meersch"

1 avenue Maxence Van Der Meersch

BP 97 – 59052 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.89.43.43 F : 03.20.89.43.49

Email : ce.0590181b@ac-lille.fr

"Baudelaire"

23 avenue Le Nôtre

59071 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.28.00.20 F : 03.20.28.00.26

Email : ce.0590182c@ac-lille.fr

"Jean Rostand"

361 Grande Rue

59070 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.20.59.30 F : 03.20.20.59.40

Email : ce.0590184e@ac-lille.fr

"Jean Moulin"

84 Bd du Général de Gaulle

59071 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.81.99.20 F : 03.20.81.99.49

Email : ce.0590185f@ac-lille.fr

"ESAAT"

539 avenue des Nations Unies – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.24.27.77 F : 03.20.26.12.29

Email : ce.0594391c@ac-lille.fr

Collèges Privés

"Saint Paul"

2 rue Roubaix – 59510 HEM

T : 03.28.33.76.33 F : 03.28.33.76.30

Email : collecestpaulhem@nordnet.fr

"Pascal"

2 rue de la Sagesse – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.73.35.60 F : 03.20.73.30.19

Email : colpascalrbx@wanadoo.fr

"Sainte Marie"

54 rue Saint-Antoine

59100 ROUBAIX

T : 03.20.73.72.19 F : 03.20.73.15.13

Email : collegeprivestaintemarie@wanadoo.fr

"Saint Michel"

Allée Maertens

59100 ROUBAIX

T : 03.20.75.43.09 F : 03.20.02.07.81

Email : college.prive.st.michel.roubaix@wanadoo.fr

"Jeanne d'Arc"

68 rue de Barbieux

59100 ROUBAIX

T : 03.20.70.00.18 / 03.20.70.45.14

F : 03.20.70.45.71

Email : j.darc.rbx@wanadoo.fr

"Saint Exupéry"

80 avenue André Chenier – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.70.35.00 F : 03.20.70.11.04

Email : saintexupery@wanadoo.fr

Collège Privé hors contrat

"Saint Benoît"

116 Bd d'Armentières – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.70.47.24 F : 03.20.26.10.78

Email : www.esb-roubaix@wanadoo.fr

Lycées Professionnels Privés

"Gilbert Cesbron"

34 rue Richard Lenoir – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.70.97.04 F : 03.20.70.26.90

Email : lycee.cesbron.roubaix@wanadoo.fr

"Saint Martin"

49-54 rue de Lille – 59100 ROUBAIX

T : 03.20.81.98.33 F : 03.20.81.98.39

Email : [lycée.saint.martin@wanadoo.fr](mailto:lycee.saint.martin@wanadoo.fr)

"Institut Léonard de Vinci"(I.P.R)
22 rue de la Paix
BP 244 – 59055 ROUBAIX CEDEX 1
T : 03.20.89.41.71 F : 03.20.73.34.05
Email : ldv.roubaix@wanadoo.fr

Lycées Privés

"Saint Rémi"
10 rue Notre Dame des Victoires – 59100 ROUBAIX
T : 03.20.89.41.41 F : 03.20.73.75.65
Email : stremi@nordnet.fr

"Saint Martin"
49-54 rue de Lille – 59100 ROUBAIX
T : 03.20.81.98.33 F : 03.20.81.98.39
Email : lycée.saint.martin@wanadoo.fr

Lycée Privé hors contrat

"Saint Benoît"
116 Bd d'Armentières – 59100 ROUBAIX
(2ndes seulement)
T : 03.20.70.47.24 F : 03.20.26.10.78
Email : www.esb-roubaix@wanadoo.fr

4.2 Etablissements d'Enseignement Supérieur Universitaire

Université de Lille III
(L.E.A.) U.F.R. de Langues Etrangères Appliquées
14 place Bodart Timal
BP 447
59048 ROUBAIX CEDEX
T : 03.20.89.63.89
Email : ufr-lea@univ-lille3.fr

I.U.T. C de Lille II
- Département CARRIERES JURIDIQUES
- Département TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION
Rond point de l'Europe
BP 557-59048 ROUBAIX CEDEX 1
T : 03.28.33.36.20
Email : dir.iut@univ-lille2.fr

Département S.T.I.D.
25-27 Rue du Maréchal Foch
59100 ROUBAIX
T : 03.20.65.95.50

I.U.P. INFORMATION- COMMUNICATION, UNIVERSITE DE LILLE III
Secrétariat ouvert de 8h30 à 11h et 14h à 16h Sauf jeudi après-midi
Rue Vincent Auriol
BP 35-59051 ROUBAIX CEDEX 1
Email : T : 03.20.65.66.00
iup-infocom@univ-lille3.fr

I.U.P. MANAGEMENT DE LA DISTRIBUTION, UNIVERSITE DE LILLE II

6 rue de l'Hôtel de Ville

BP 59-59051 ROUBAIX CEDEX 1

T : 03.20.73.08.05

Email : www.iupmd.com

Annexe 5 : Pistes pour la sélection

5.1 Ressources multimédia d'aide à la découverte des métiers et à la construction d'un projet professionnel proposées dans les CDI des collèges et des lycées et à L'AFPA de Roubaix

Pour les plus jeunes :

- Parade (Programme d'aide à la Recherche Auto documentaire)
- Parades 6.5
- GPO (les Guides pour l'Orientation)
- Inforizon Destination métiers (Fondation jeunesse Avenir Entreprise)
- Actuel CIDJ
- Itinéraire pour un métier
- Fiches métiers ONISEP

Pour les adultes :

- Carrières (Alizés Consultants)
- PASS'AVENIR

5.2 Sites consacrés à la recherche d'emploi et à la formation continue

Sites « portails »

www.mairie-roubaix.fr

www.centre-inffo.fr

Sites plus spécifiquement consacrés à l'information

www.mlvene.com (Mission locale)

www.crij-npdc.assoc.fr

www.onisep.fr/lille

www.c2rp.fr

Sites plus spécifiquement consacrés à la formation

<http://cueep/61.univ-lille1.fr>

www.greta-rtvl.net

www.afpa.fr

www.cibc.net (Centres de bilan professionnel)

Sites plus spécifiquement consacrés à l'emploi

www.anpe.fr

www.apec.asso.fr

Annexe 6 : Index

ADEP : Association pour le Développement de l'Éducation Permanente

AFPA : Association pour la Formation Permanente des Adultes

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

APP : Atelier de Pédagogie Personnalisée

BDI: Bureau d'Information

BEP: Brevet d'Études Professionnelles

BEPC : Brevet d'Étude Primaire des Collèges

BIJ: Bureau Information Jeunes

BPI : Bibliothèque Publique d'Information

BT : Brevet de Technicien

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CCIL : Chambre de Commerce et d'Industrie de Lille

CDD : Contrat à Durée Déterminée

C2RP : Centre Régional de Ressources Pédagogiques

CDI : Centre de Documentation et d'Information

CIDJ : Centre d'Information et de Documentation Jeunesse

CEP : Certificat d'Étude Primaire

CES : Contrat Emploi Solidarité

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CIO : Centre d'Information et d'Orientation

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CNRACL : Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

COP : Conseiller d'Orientation Psychologue

CSP : Catégorie Socioprofessionnelle

CUEEP : Centre Université Economie d'Éducation Permanente

CV : Curriculum Vitae

DRH : Directeur des Ressources Humaines

ENSAIT : Ecole Nationale des Arts et Industries Textiles

ERJ : Espace Ressources Jeunesse

ESAAT : Ecole Supérieure d'Arts Appliqués et de Textile

EURL : Entreprise Unipersonnel à Responsabilité Limitée

FPT : Fonction Publique Territoriale

GRETA : Groupement d'établissements

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

INSEE : Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques

JO : Journal Officiel

LEA : Langues Etrangères Appliquées

LMCU : Lille Métropole Communauté Urbaine

MDA : Maison des Associations

NPDC : Nord Pas-De-Calais

ONISEP : Office National d'Information sur l'Enseignement et les Professions

ORFQE : Observatoire Régional des Formations, des Qualifications et des Emplois

PLIE : Plan Local d'Insertion Economique

PNL : Programmation Neurolinguistique

PRI : Plan Roubaisien d'Insertion

RMI : Revenu Minimum d'Insertion

RTVL : Roubaix Tourcoing Vallée de la Lys

SARL : Société à Responsabilité Limitée

STI : Sciences et Technologies Industrielles

UFR : Unité de Formation et de Recherche

UPC : Université Populaire et Citoyenne

VREC : Ville Renouvelée, Education, Culture