

Edito

Tous les acteurs du système de formation professionnelle doivent s'adapter pour répondre aux nouveaux enjeux de la réforme. Un grand nombre de réflexions se posent, notamment à celles et ceux concernés par l'information au public qui doivent se préparer aux évolutions futures et innover. Il en va ainsi de la question du (re)positionnement entre acteurs pour mieux travailler en complémentarité.

De même, pour l'information à l'individu, comment collecter et traiter une information complète (droit, financement, offre de formation, certification, dispositifs nationaux et régionaux) en relation avec les éléments du projet professionnel (métiers, mobilité...).

C'est, dans tous processus, chercher à garantir une information qualifiée et fiable, la rendre compréhensible et accessible par tous. Comment s'y prendre ?

Quelles stratégies et quel média mettre en place pour favoriser l'accès à l'information ? Internet, des salons, le conseil individuel... ?

Il s'agira bien de comprendre les nouveaux usages pour pouvoir adapter les bonnes postures, les démarches et les outils au nouveau contexte et aux besoins des personnes à informer, mais aussi de rechercher les articulations pertinentes entre acteurs de l'information pour agir dans le respect de principes d'actions communs au bénéfice de tous les publics.

Une des clés de la réussite de la réforme de la formation professionnelle se trouve dans ces enjeux.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ L'économie sociale et solidaire : une économie en devenir

☞ pages 2-4

- ✓ Les premiers résultats issus de l'outilage CPRDF 2014-2015

☞ page 5

- ✓ La réforme de la formation professionnelle : un nouveau point d'avancement
- ✓ Bibliothèque : un partenaire incontournable de la lutte contre l'illettrisme

☞ pages 6-7

- ✓ Pour la FFP : la réforme de la formation professionnelle ne répond pas encore pleinement à ses objectifs
- ✓ Le système d'information statistique

L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UNE ECONOMIE EN DEVENIR

Dominique Rousselin-Legrand
Documentaliste - Crefor

L'Economie Sociale et Solidaire s'affirme comme une économie d'utilité sociale, forte de valeurs, de pratiques propres et de statuts qui en définissent le périmètre, au service de l'intérêt collectif et de la cohésion sociale.

En France, l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) est un secteur mal connu mais qui semble de plus en plus essentiel face aux crises économiques et sociales actuelles.

L'Union européenne estime qu'au cours de la période 2008-2012, l'économie sociale a apporté une contribution significative à la stratégie Europe 2020. Ces dernières années, plusieurs rapports et études ont analysé la situation de l'Economie Sociale et Solidaire et ont déterminé les spécificités à mettre en avant afin d'améliorer sa visibilité dans le but d'en faire une alternative aux problèmes d'emploi.

Peu à peu, le secteur « prend » sa place :

- ▶ une première étape a été franchie avec la **création du ministère chargé de l'Economie sociale et solidaire** au sein du ministère des Finances en mai 2012

- ▶ la **loi du 31 juillet 2014**, quant à elle, a permis de franchir une étape supplémentaire en donnant une identification juridique au secteur.

Unité sociale, valeurs et pratiques propres, intérêt collectif, cohésion sociale sont les éléments essentiels qui définissent l'Economie Sociale et Solidaire

Coopératives, mutuelles, associations, fondations composent le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, l'Insertion par l'Activité Economique

(IAE) en est un acteur majeur, notamment au niveau des territoires. L'entrepreneuriat social s'est agrégé plus tardivement et ses contours sont encore flous.

Les statuts de ces différentes entités reprennent des **valeurs communes** : entreprises de personnes et non de capitaux, solidarité entre membres, gouvernance démocratique, imparitabilité de la propriété collective. Ils s'appuient aussi sur des **valeurs spécifiques** : non lucrativité pour les associations, les mutuelles et les fondations, lucrativité encadrée et règlementée pour les coopératives.

Dans son rapport de fin 2011, le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) retient une définition de l'« utilité » sociale/ « impact » social qui caractérise bien le périmètre d'action : « L'impact social consiste **en l'ensemble des conséquences** (évolutions, inflexions, changements, ruptures) des activités d'une organisation tant sur ses **parties prenantes externes** (bénéficiaires, usagers, clients) **directes ou indirectes de son territoire et internes** (salariés, bénévoles, volontaires), **que sur la société en général.** »

Il faut noter que l'ancrage territorial est primordial.

Un secteur avec plusieurs atouts

C'est un secteur d'une grande diversité que l'on retrouve dans toutes les branches et beaucoup de métiers. Les associations représentent le plus gros vivier.

.../...

C'est un secteur qui prend conscience de ses atouts, souhaite avoir un poids économique et qui travaille sur la qualité des emplois et la sécurisation des parcours.

Ces actions portent sur :

- ▶ La pyramide des âges
- ▶ La promotion des métiers auprès des jeunes
- ▶ La mise en avant de l'apprentissage
- ▶ L'amélioration des pratiques de recrutement
- ▶ La promotion des groupements d'employeurs

On peut noter qu'en 2014 la croissance s'est maintenue ; toutefois la baisse des subventions laisse craindre des difficultés à venir.

Le secteur présente des particularités, l'emploi y est plutôt atypique :

- ▶ Pas de conventions collectives
- ▶ Salaires souvent inférieurs, il y a concurrence avec le bénévolat (service civique)
- ▶ Beaucoup de temps partiel (incidence des financements sur la durée et la nature des contrats)
- ▶ Recrutement relativement informel (réseau)
- ▶ Jeunes peu qualifiés
- ▶ Cadres de haut niveau de diplôme, plus âgés que dans le secteur privé, plus dans des postes d'encadrants
- ▶ Poste dont l'activité se situe surtout au niveau local.

La Normandie ne se différencie pas vraiment du schéma national.

L'emploi salarié dans l'Economie Sociale et Solidaire en Haute-Normandie représente 9,2 % en 2014 pour 12,8 % en Basse-Normandie¹.

Le secteur est en pleine croissance, plus en Seine-Maritime que dans l'Eure.

- ▶ La CRESS et l'Adress de Haute-Normandie accompagnent l'ESS dans le but de créer des **emplois durables non délocalisables**.
- ▶ Le Conseil régional fournit des aides ainsi que le Conseil général.

Pour les acteurs du secteur, la loi du 31 juillet 2014 va permettre de « cadrer » l'Economie Sociale et Solidaire par une « reconnaissance législative d'un mode d'entreprendre différent », elle clarifie le champ des acteurs, la notion « d'utilité sociale », elle fixe un cadre pour la **politique territoriale**, structure et harmonise les missions des différentes instances. Elle définit les subventions, le suivi de **l'accès au financement**. Elle met en avant le droit à l'information facilitateur de la **transmission d'entreprises** et du **maintien des activités sur les territoires**.

Pour en savoir plus : **Eclairage n° 36, L'Economie sociale et solidaire, mars 2015 - <http://infodoc.crefor-hn.fr/doc>**

¹ Chiffres fournis dans La Lettre de Haute-Normandie n° 1403 du 13 juin 2014

LES PREMIERS RESULTATS ISSUS DE L'OUTILLAGE CPRDF 2014-2015

Malika Mansouri
Chargée d'études - Crefor

Dans le cadre de la session CPRDF 2014-2015 (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle), neuf rencontres prospectives se sont déroulées entre mars et avril 2015. Ces rencontres ont réuni les branches professionnelles, le Conseil régional, la Direccte, le Rectorat et les ministères valideurs, Pôle emploi, le Crefor et d'autres partenaires. Ces rencontres se sont tenues dans le cadre des comités de suivi des Contrat d'objectifs de branche dont l'objectif est l'instauration d'un échange approfondi sur la base de diagnostics partagés, afin d'améliorer la remonter des besoins en matière d'emploi et de formation à moyen terme. Ce processus associant étroitement les représentants des observatoires des branches professionnelles, il a consisté dans la production de travaux quantitatifs (diagnostics métiers) et qualitatifs (fiche enjeux) sur lesquels ont pris appui l'animation de ces rencontres.

Le diagnostic Métiers du Crefor s'appuie sur une nomenclature métiers, celle du GFE. Le concept de Groupe Formation Emploi (GFE) est un **outil d'analyse intersectorielle des relations emploi formation** fondé sur une entrée métier. Cependant, il ne permet pas toujours une correspondance parfaite avec le périmètre des Contrats d'objectifs (délimités par les secteurs d'activité). Ainsi, l'analyse par GFE et sous-GFE peut parfois faire cohabiter des professions/métiers qui ne relèvent pas du périmètre des branches professionnelles mais qui possèdent une proximité de savoirs et de savoir-faire, et dont l'observation peut s'avérer utile dans une approche emploi-formation. Afin d'appréhender au plus près les problématiques des branches professionnelles, les diagnostics ont été réalisés en étroite collaboration avec leurs représentants.

Quelques résultats (non exhaustifs)

Agriculture et Forêt

Les professions de l'Agriculture et Forêt représentent 20 000¹ à 22 500² actifs en Haute Normandie, selon le Recensement de la Population 2011.



Parmi les 22 583 actifs en emploi, **les femmes sont minoritaires** (18,7 % des actifs).

23 % des actifs ont moins de 30 ans contre 21,4 % en moyenne tous métiers confondus. Des tensions au recrutement sont observées dans certains métiers : machiniste agricole, ouvrier d'élevage hautement qualifié, bûcheron qualifié, métiers de l'agro-équipement, moniteur d'équitation.

L'offre de formation professionnelle initiale est davantage orientée vers **l'apprentissage** en comparaison à d'autres régions, à l'exception des spécialités du bois.

Un des enjeux fort de la branche est celui de **l'élévation des niveaux de qualification** et **l'accompagnement des formés** pour favoriser les poursuites d'études et la formation aux **enjeux de l'agro-écologie**.

Métallurgie

Parmi les 75 347 actifs³ en emploi, **les femmes sont peu représentées dans les métiers de la métallurgie** (11,1 % contre 48 % tous métiers confondus).



.../...

¹ Périmètre branche tel qu'il est défini dans le cadre du Contrat d'objectifs signé entre l'Etat, la Région et la branche professionnelle

² Périmètre GFE

³ Périmètre GFE (actifs « production » seul), 52 510 pour le périmètre branche (services fonctionnels compris)

Malgré une baisse de l'emploi salarié de 18,6 % entre 2007 à 2013, de **nombreux départs en retraite sont prévus d'ici 2020** avec des besoins importants pour les entreprises de la Métallurgie sur des compétences à haute technicité, les personnels expérimentés sur les machines seront difficiles à remplacer. Une des problématiques actuelles pour la branche est d'attirer les jeunes vers les métiers de la Métallurgie, qui souffrent d'un déficit d'image, au même titre que les métiers de l'Industrie en général.

Les entreprises ressentent des **difficultés pour recruter** des techniciens de maintenance, des opérateurs de maintenance sur machine complexe (machine tournante, turbine compresseur...), des soudeurs, des chaudronniers, des tôliers, des usineurs.

La carte des formations initiales en Haute-Normandie couvre l'ensemble des besoins de la Métallurgie. Cependant les **problématiques d'attractivité des métiers/formations** rendent nécessaire une réflexion autour des stratégies de communication.

Chimie

Les métiers du GFE *Transformations des matériaux procédés* représentent **4,1 % de l'emploi régional soit 27 999 actifs⁴** (11 774 actifs dans les métiers du GFE *Appui à la production des Industries*), dont **un tiers de femmes**.



Dans le secteur de l'Industrie chimique, la **part des non diplômés se réduit fortement**.

L'emploi salarié est en baisse de 11,1 % entre 2007 et 2013. La tendance est cependant à une **stabilité des effectifs ces deux dernières années**. Par ailleurs, des tensions au recrutement se font ressentir dans les métiers de l'encadrement intermédiaire, d'opérateurs de maintenance / technicien de maintenance / technicien de contrôle / ingénieurs procédés / superviseur de travaux.

Les besoins en formation des entreprises s'observent essentiellement sur le **niveau Baccalauréat professionnel et Brevet d'opérateur**. L'offre régionale de formation en BTS semble suffisante.

Bâtiment et Travaux publics

Les métiers du *Bâtiment et Travaux Publics* représentent **8,5 % de l'emploi régional soit 60 849 actifs⁵**. Malgré une part faible (7 % des actifs), il existe une progression positive des femmes dans le secteur du BTP.



La tendance actuelle est au **rajeunissement des actifs** tous statuts confondus, à l'exception du secteur de la **Construction où la tendance est au vieillissement**.

L'emploi salarié est en baisse de 13,2 %⁶ entre 2008 et 2013. Globalement, l'activité du BTP **pour 2015** devrait s'inscrire dans **une nouvelle baisse d'activité en volume** (- 4,3 %). A l'horizon 2018, l'activité devrait se maintenir à un niveau bas jusqu'en 2017 et repartir légèrement à la hausse sous l'impulsion de grands projets locaux.

Un des enjeux majeurs du BTP est la prise en compte de la **performance énergétique d'un bâtiment**. Il y a, en effet, une nécessité d'acquérir, au-delà des compétences clés du métier, un certain nombre de savoir-faire le plus souvent techniques et spécifiques à la maîtrise de l'énergie et à l'utilisation d'énergies renouvelables.

Quant aux **Travaux Publics**, les besoins en compétences et en qualification s'orientent principalement autour de trois domaines : pose de réseau, conception branchement et génie civil, rétablissement voirie et réseaux divers, encadrement et chantier.

⁴Périmètre GFE, 11 774 actifs pour le périmètre branche

⁵Périmètre GFE, 53 612 actifs pour le périmètre branche

⁶Taux de variation calculé sur la base d'effectifs plus faibles, la source ne comprenant pas les activités artisanales

⁷Périmètre GFE, 18 028 actifs pour le périmètre branche (hors activités de commerce)

⁸Taux de variation calculé sur la base d'effectifs plus faibles, la source ne comprenant pas les activités artisanales

⁹Périmètre GFE, 29 746 actifs pour le périmètre branche

¹⁰Périmètre GFE, 26 277 actifs pour le périmètre branche

Service à l'automobile

Les métiers des *Services à l'Automobile* (réparation et carrosserie) représentent **0,7 % de l'emploi régional soit 5 052 actifs⁷**. Les **femmes sont minoritaires** (4 % des actifs) et les jeunes actifs de **moins de 30 ans sont fortement représentés** spécifiquement dans le sous-GFE



Maintenance de véhicules et matériels (28,5 % des actifs contre 21,4 % tous métiers confondus). Le **niveau V** est le niveau de formation le plus représenté parmi les actifs particulièrement dans les professions de la *carrosserie automobile* (73 % des actifs).

L'emploi salarié⁸ est en baisse de 6,2 % entre 2008 et 2013.

Le métier de **mécanicien poids lourds** apparaît **en tension**.

L'appareil de formation initiale est globalement bien dimensionné, cependant un déficit de formation dans l'Eure est toutefois constaté. La branche souhaite mener une réflexion territoriale afin de promouvoir la poursuite d'études par une organisation des parcours de formation et une sensibilisation des jeunes.

Transport-logistique

Les métiers du *Transport-Logistique* représentent **8,9 % de l'emploi régional soit 64 615 actifs⁹**.



La **part des actifs de 45 ans et plus est inférieure à la moyenne tous métiers** (38 % contre 39,1 %), à l'exception du sous-GFE *Conduite de transports de marchandises et de personnes* (44,3 % d'actifs de 45 ans et plus) pour lesquels des besoins de renouvellement d'actifs sont à attendre.

La **proportion d'actifs sans diplôme** (35,3 % contre 21,8 % pour l'ensemble des métiers) et de niveau V (39,7 % contre 30 %) est **élevée**. **L'emploi salarié est en baisse** de 5,2 % entre 2011 et 2013, les prévisions d'emploi annonceraient une stagnation des effectifs entre 2013 et 2016 voire une augmentation, selon les scénarii.

La branche professionnelle relève des tensions au recrutement sur les métiers de la conduite (permis C). Des tensions liées à la pyramide des âges existent également dans le *Transport de voyageurs*.

La montée en puissance de la **dimension écologique** est un enjeu pour la branche qui indique la nécessité d'une prise en compte dans les pratiques professionnelles. Les évolutions technologiques ont également un impact sur les pratiques (informatiques embarquées et géolocalisation).

Artisanat

Les métiers de l'*Artisanat* représentent **2,4 % de l'emploi régional soit 16 871 actifs¹⁰**.



Parmi ces actifs en emploi, les **femmes sont majoritaires** (53,4 % des actifs contre 48,2 % pour l'ensemble des professions) a fortiori dans la *Coiffure, esthétique, remise en forme* (89,2 % de femmes).

L'apprentissage est fortement représenté (environ 13 % d'apprentis dans les sous-GFE *Coiffure, esthétique, remise en forme* et *Métiers de bouche* contre 2,3 % toutes professions confondues).



.../....

Brèves

Le programme de professionnalisation en mai et juin

▶ « Développer les coopérations avec les entreprises pour accompagner les parcours » du 26 au 29 mai (inscription : 400 €)

➤ En juin, le numérique est au premier plan avec deux formations :

▶ « Les outils du web 2.0 en formation d'adultes », les 4, 5, 26 juin et 6 juillet

▶ « Maîtriser et gérer sa réputation sur le web (e-réputation) », les 30 juin et 1er juillet

Toutes les infos sur :

<http://www.crefor-hn.fr/se-professionnaliser/actions-professionnalisation>

→ A noter : le mardi pédagogique sur la découverte des métiers prévu le 2 juin 2015, au Pôle régional des savoirs est reporté - une prochaine date sera communiquée.

«Faire un choix d'orientation aujourd'hui à partir d'un seul nom de métier apparaît bien réducteur. Toutefois, pour explorer le monde du travail, s'interroger sur ses valeurs professionnelles, sur son utilité sociale, «l'entrée» métier reste incontournable. Au cours de ce mardi pédagogique, les Editions qui plus est présenteront deux outils pour travailler la connaissance des métiers de manière ludique : L'Explorama (version en ligne) et Cartométiers».

Toutes les infos sur :

<http://www.crefor-hn.fr/actualites/blog/2-juin-2015-mardi-pedagogique-outils-pour-decouverte-metiers-au-pole-regional>



La **part des jeunes actifs** (moins de 30 ans) apparaît très élevée dans la plupart des professions du domaine (37,5 % contre 21,4 % pour l'ensemble des métiers) du fait notamment de l'importance des actifs en apprentissage. Toutefois, les professions de *Textile, habillement, cuir* connaissent un **vieillessement des actifs**. La situation économique est globalement défavorable pour l'Artisanat. Le secteur de l'Alimentation, qui avait pourtant résisté jusque-là, rencontre des difficultés, à l'inverse du secteur de la Production qui connaît une période de stabilité après plusieurs semestres difficiles. Néanmoins, des difficultés de recrutement se font ressentir dans les métiers de la **Boucherie et Charcuterie – traiteur**.

Aujourd'hui, l'évolution des métiers nécessite de plus en plus une **élévation des qualifications** des artisans, conjoints et salariés et des formations supérieures au niveau V.

Sanitaire et social

Les métiers du *Sanitaire et social* représentent **12,1 % de l'emploi régional** soit **86 011 actifs**¹¹. Une majorité d'actifs sont des femmes (85,5 %).

Pour les professions sanitaires, il existe des professions plus « âgées » telles que les emplois de cadres infirmiers et assimilés, infirmiers spécialisés, infirmiers libéraux. Pour les professions sociales et médico-sociales, on retrouve également dans cette catégorie, les aides à domicile, assistantes maternelles, cadres de l'intervention socioéducative, éducateurs techniques spécialisés), à l'inverse, les aides médico-psychologiques, conseillers en économie sociale et familiale sont des **métiers plus « jeunes »**.

Sur le marché du travail, des besoins se font de plus en plus ressentir en professionnels de la rééducation dans les établissements médico-sociaux et dans les structures de soins sous statut salarié. A l'inverse, les infirmiers semblent connaître une insertion professionnelle moins fluide de leurs jeunes diplômés.

A la rentrée 2013, 4 117 élèves se sont inscrits dans les écoles de formations aux professions paramédicales et sages-femmes et 1 467 dans les écoles des formations aux professions sociales.

Un des enjeux pour les activités de soins est celui de la confrontation entre les réalités des conditions de travail et l'image qu'en ont les jeunes au moment de l'orientation. Pour les activités sociales et médico-sociales, l'attractivité des métiers et des formations représente également un enjeu. Cela passe par une meilleure connaissance des métiers/formations et une meilleure lisibilité des conditions d'exercices et de leurs contraintes dès l'entrée en formation.



¹¹Périmètre GFE, 101 889 actifs pour le périmètre branche

¹²Périmètre GFE, 20 789 actifs pour le périmètre branche

¹³Taux de variation calculé sur la base d'effectifs plus faibles, la source ne comprenant pas les activités artisanales

Hôtellerie-Restauration

Les métiers de l'*Hôtellerie-Restauration* représentent **2,8 % de l'emploi régional** soit **20 445 actifs**¹². La **part des jeunes est élevée** (35,3 % d'actifs ont moins de 30 ans contre 21,4 % pour la moyenne tous métiers).

Les actifs **en apprentissage et en CDD** sont nombreux (respectivement 4,7 % et 10,6 % contre 2,3 % et 8,6 % tous métiers confondus). La **proportion d'actifs sans diplôme** (29,1 % contre 21,8 % en moyenne) et de **niveau V** (40,4 % contre 30 %) est également **élevée**.

Après une augmentation des effectifs salariés entre 2009 et 2011, le secteur a vu ses effectifs ¹³diminuer de 5,5 % entre 2011 et 2013. Le secteur a en effet été impacté par la crise mais avec un décalage par rapport à d'autres secteurs et des **incertitudes fortes demeurent quant à l'évolution des effectifs salariés** dans les années à venir.

Par ailleurs, des besoins (volumineux et permanents) de main-d'œuvre sont recensés en cuisine (commis et aides de cuisine), en salle (serveurs), et pour les employés d'étage.

Pour le personnel de service, **des besoins en compétences** se font particulièrement ressentir : en culture générale et savoir-être (être un « ambassadeur » de son environnement géographique, patrimonial, culturel ; disposer d'une bonne connaissance des produits du terroir), en langues étrangères (anglais prioritairement). Pour le personnel de cuisine, des besoins en compétences techniques sont recherchés, avec néanmoins une **approche globale de la restauration**, à savoir l'exécution de tâches fonctionnelles dépassant la simple réalisation des plats (compétences managériales gestion des stocks, hygiène, sécurité...).

Une synthèse globale des travaux mentionnant les principaux enjeux emploi-formation-qualification pour chaque branche professionnelle sera présentée à la commission CPRDF du Comité Régional de l'Emploi de la Formation et de l'Orientation Professionnelles en juin 2015.

Des **cahiers métiers** capitaliseront et organiseront l'ensemble de la matière recueillie au cours de ce processus 2014-2015. Ils seront disponibles fin septembre.

Pour information, les cahiers Métiers et les cahiers Territoires de la session CPRDF 2013-2014, sont en ligne sur le site internet du Crefor <http://www.crefor-hn.fr/domaines-dexpertises/mutations-economiques-et-territoires/cprdfp>



BIBLIOTHÈQUE : UN PARTENAIRE INCONTOURNABLE DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Aicha Talbi
Chargée de prévention - Crefor

La Haute-Normandie compte un vaste réseau de bibliothèques publiques implantées sur tout le territoire - bibliothèques qui sont en premières lignes des actions de prévention de l'illettrisme, de l'accès pour tous les enfants à la lecture.

Elles accueillent également un public adulte dont certains sont susceptibles d'être en situation d'illettrisme - notamment des parents d'enfants fréquentant ce lieu.

Il est donc pertinent de travailler avec ce réseau autour des pratiques de bibliothèques, de la prévention (petite enfance, enfants, jeunes) et de l'accueil des publics adultes éloignés de la lecture.

En effet, les professionnels de ces structures, qui ont intégré dans leur grande majorité et depuis longtemps l'importance de prévenir les situations d'illettrisme, mettent en place des actions allant dans ce sens. Ils organisent également les activités de la bibliothèque en prenant en compte cette problématique, mais par contre souvent de manière indépendante, sans toujours la connaissance d'autres initiatives. Il apparaît donc utile d'organiser une concertation de ces professionnels sur ce sujet.

C'est pour cela que le Crefor et l'ARL (Agence Régionale du Livre) proposent de constituer **un groupe de travail ayant pour but d'échanger sur les pratiques des bibliothèques autour des questions d'illettrisme afin :**

- ▶ d'échanger sur les initiatives et partenariats existants ;
- ▶ d'identifier des besoins, trouver des réponses, des idées ;
- ▶ d'organiser des temps de formalisation des pratiques avec des interventions de spécialistes ;
- ▶ de constituer un réseau de personnes ressources sur l'ensemble du territoire haut-normand ;
- ▶ de professionnaliser les acteurs des bibliothèques à l'illettrisme et au FLE / FLI.

Les travaux de ce groupe de travail déboucheront sur la rédaction de **fiches pratiques** d'actions à mener.

Ce recueil doit inciter d'autres professionnels des bibliothèques à s'inscrire dans une démarche de prévention et de lutte contre l'illettrisme plus adaptée à leur réalité.

Ce travail ainsi formalisé, facilitera leur action.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN NOUVEAU POINT D'AVANCEMENT

Après les quatre Vendredis du Crefor consacrés à la réforme de la formation professionnelle, organisés l'été dernier, nous avons publié dans le numéro de novembre de Ressources Emploi Formation un premier point sur l'avancée de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en signalant les premiers textes officiels destinés à son application.

Une nouvelle vague de trois arrêtés et douze décrets d'application de cette loi ont été publiés entre novembre 2014 et mars 2015.

Les voici présentés en suivant l'ordre des articles de la loi.

TITRE I - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

Chapitre I^{er} Formation professionnelle continue

Article 1 - Le compte personnel en formation

▶ Description du traitement automatisé du CPF

Décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation

Article 11 - Les dispositions relatives aux organismes paritaires

▶ Modalités de collecte par les Opcv et autorisation requise par les Opcv de branche de ces territoires

Décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

Chapitre II Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi

Article 20 - Périodes de mise en situation en milieu professionnel

▶ Modalités d'application dans le secteur de l'insertion par l'activité économique

Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

Chapitre III Gouvernance et décentralisation

Article 21 - Socle de connaissances et de compétences

▶ Définition du contenu et des modalités de mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles

▶ Convention d'habilitation par les régions des organismes de formation

Décret n° 2014-1390 du 21 novembre 2014 relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle

Article 24 - Cnefop

▶ Liste des membres du Cnefop

Arrêté du 20 novembre 2014 portant nomination au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

TITRE II - DEMOCRATIE SOCIALE

Chapitre I^{er} Représentativité patronale

Article 29 - Représentativité patronale

▶ Création d'une 3ème sous-commission chargée de la restructuration des branches

Décret n° 2015-262 du 5 mars 2015 relatif à la création de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la Commission nationale de la négociation collective

Chapitre III Financement des organisation syndicales et patronales

Article 31 - Fonds paritaire

▶ Fonctionnement du fonds paritaire

Décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

▶ Fonctionnement du paritarisme

Décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds institué par l'article L. 2135-9 du code du travail

Chapitre IV Transparence des comptes des comités d'entreprise

Article 32 - Comptes des comités d'entreprise

▶ Comptes annuels des CE

Décret n° 2015-358 du 27 mars 2015 relatif à la transparence des comptes des comités d'entreprise

▶ Obligations comptables des CE

Décret n° 2015-357 du 27 mars 2015 relatif aux comptes des comités d'entreprise et des comités interentreprises

Autres textes d'application

▶ Plafonnement des frais de collecte 2015 et modalités de prélèvement

Arrêté du 27 mars 2015 complétant l'arrêté du 20 juillet 2012 relatif au plafonnement et à l'imputation des frais de collecte et de gestion mentionnés à l'article R. 6242-15 des Octa habilités au titre des articles L. 6242-1 et L. 6242-2

▶ Elaboration de l'inventaire des formations éventuellement éligibles au CPF

Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L.335-6 du code de l'éducation

▶ Certification de jeunes sortis du système scolaire

Décret n° 2014-1454 du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle des jeunes sortant sans qualification professionnelle du système éducatif

▶ Conditions d'acquisition d'une certification par les jeunes sans qualification professionnelle

Décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014 relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation

Pour en savoir plus contacter :
Emmanuel Christain,
Chargé d'études documentaires
- Crefor
emmanuel.christain@crefor-hn.fr

POUR LA FFP : LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE REpond PAS ENCORE PLEINEMENT A SES OBJECTIFS

Richard Lecoeur
Vice-Président de la FFP Haute-Normandie

L'impact de la réforme de la formation professionnelle de 2014 se mesurera au fil du temps. Cependant, la Fédération de la Formation Professionnelle porte un regard inquiet sur sa mise en œuvre et pointe les risques de disparition d'organismes de formation si des mesures concrètes ne sont pas rapidement prises¹.

Il y a bientôt un an la **Fédération de la Formation Professionnelle**, dans une lettre ouverte au premier ministre, se félicitait de l'avancée historique que représentait cette loi quant à la reconnaissance du rôle économique, social et sociétal de la formation professionnelle. « **Nous croyons profondément en cette réforme et en ses effets positifs pour notre pays et pour l'emploi** ».

Dans le même courrier, la FFP lançait à l'Etat et aux partenaires sociaux une mise en garde : « **Faute d'une mise en œuvre rapide et lisible (...) nous sommes aujourd'hui face à un risque de « trou d'air » qui nuira à la réussite de la réforme, voire endommagera durablement le système de formation professionnelle.** »

Plusieurs préconisations proposées il y a un an

Une liste de préconisations suivait sur laquelle la FFP pointait comme un enjeu prioritaire pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux :

Redonner une ambition politique à cette réforme qui se traduirait par des objectifs partagés en matière de politique de l'emploi

- ▶ En franchissant le cap de **50 % de salariés bénéficiant d'une formation au moins une fois dans l'année**, avec une vigilance accrue sur les ouvriers/employés et les salariés des PME.
- ▶ En réduisant de **8 à 3 mois maximum le délai moyen d'entrée des demandeurs d'emploi en formation**.
- ▶ En consentant un **effort particulier à l'égard des seniors** (45 ans et plus) qui sont les plus exposés aux transitions professionnelles et au besoin d'adaptation et de transmission de leurs compétences.

Promouvoir une vision moderne et exigeante de la formation professionnelle, levier de compétitivité et de croissance

- ▶ En adoptant, dans les textes d'application de la loi, **une définition élargie de l'action de formation adaptée aux innovations pédagogiques et numériques**.
- ▶ En engageant résolument l'Etat, les collectivités et les partenaires sociaux – par une large campagne de communication – **dans la promotion et l'explication des nouveaux outils** à la disposition des entreprises et des salariés, compte personnel de formation et entretien professionnel en tête.
- ▶ En ouvrant résolument le nouveau compte personnel de formation (CPF) aux formations aux compétences transverses indispensables aux mobilités et à l'employabilité.

Tout faire pour que les jeunes ne deviennent pas les « grands oubliés » de la réforme et revenir sur certaines décisions qui mettent gravement en danger l'avenir de l'apprentissage

- ▶ En **revalorisant l'image de l'apprentissage**, voie d'excellence qui allie formation, insertion professionnelle et une certaine autonomie financière pour les jeunes.

▶ **En revenant de façon urgente sur les récentes mesures relatives à la gestion de la taxe d'apprentissage** qui rompent le lien entre entreprises et structures de formation

▶ En simplifiant les dispositifs. La FFP propose depuis plusieurs années **un droit universel à l'apprentissage**, accessible à tous, avec des mesures incitatives pour les entreprises. Elle préconise de l'ouvrir à tous les dispositifs de formation initiale et continue, dès lors qu'est préparé tout ou partie d'une certification. Ce sont plus de 500 000 nouveaux alternants qui pourraient être ainsi formés chaque année.

Un an plus tard, un impact encore faible de la réforme

On ne peut, un an plus tard, que confirmer les inquiétudes qu'avait manifestées la FFP. A part la définition de l'action de formation, aucun dossier n'a avancé.

Sur les 4 premiers mois de l'année après l'entrée en vigueur de la réforme, sur les 23 millions de salariés et demandeurs d'emploi pouvant activer leur compte, **seuls 700 dossiers ont reçu un accord de financement**. Le DIF, considéré comme un échec, permettait le départ de **50-60 000 personnes en formation chaque mois, on serait donc à 240 000**.

La chute des entrées en alternance (-25 % des contrats de professionnalisation et -20 % pour l'apprentissage sur l'année 2013 !) s'est poursuivie en 2014 (-13 % estime-t-on) et se poursuit en 2015 alors que l'on sait que 82 % des apprentis obtiennent un emploi à l'issue de leur apprentissage, dont 61 % en CDI.

Les premiers impacts de la réforme qu'on nous annonçait combler les lacunes du DIF, notamment en ramenant une meilleure justice entre les différentes catégories de salariés quant à l'usage des fonds de la formation, s'avèrent aujourd'hui d'un autre ordre : dans la région comme partout dans le pays, le système français de formation est doucement en train de tomber en panne.

- ▶ Préjudice grave pour les salariés qui ne peuvent plus accéder au complément court de formation pour compléter ou moderniser leur compétence professionnelle.
- ▶ Préjudice grave pour les jeunes qui voient se réduire comme peau de chagrin la meilleure possibilité qu'ils avaient, à tous les niveaux d'acquiescer à la fois une qualification et une première entrée dans le monde du travail.
- ▶ Préjudice également pour les organismes de formation et leurs centaines de salariés sur la région. De ce genre de panne, beaucoup d'organismes de formation ne redémarreront pas, nous avons malheureusement des exemples très précis. Au niveau national, ce sont des entreprises qui pouvaient faire la fierté du pays qui sont menacées de disparaître. Il y a 20 ans, avec la crise de la guerre du Golfe, 40 % des organismes de formation avaient disparu et avec eux, tous les savoir-faire collectifs qu'ils accumulaient. La période actuelle sera peut-être pire.



¹ Les propos tenus dans cet article n'engagent que son auteur

.../...

Des mesures concrètes à prendre

Aujourd'hui, il revient à l'Etat, aux collectivités régionales et aux partenaires sociaux de garantir les objectifs de la loi du 5 mars 2014 : donner à chacun la possibilité d'accéder régulièrement à une formation utile et de qualité en fonction de son projet professionnel, et encourager les entreprises à investir dans les compétences de leurs salariés qui constituent leur première richesse.

Pour cela, des mesures concrètes peuvent être prises dans les toutes prochaines semaines :

- ▶ Rendre rapidement le portail moncompteformation.gouv.fr opérationnel. Le montage d'un dossier CPF doit être largement simplifié pour tenir la promesse annoncée et permettre à **chacun de construire de façon autonome son parcours de formation**. Le raccrochage des systèmes d'information des OPCA au portail national doit être garanti pour cette rentrée.
- ▶ Assurer à chacun de pouvoir accéder par son CPF à **des formations utiles à son employabilité et à sa mobilité interne comme externe**. Pour cela, les partenaires sociaux doivent être sensibilisés, dans le mécanisme d'élaboration des listes des certifications éligibles au CPF, à la nécessité d'inclure de manière large l'ensemble des certificats attestant de compétences utiles sur le marché du travail, au-delà des seuls diplômes validant des formations longues et donc difficilement accessibles par le CPF.

- ▶ Garantir aux individus et aux employeurs de **pouvoir trouver auprès des Opcva un financement rapide et simple de leurs actions de formation** éligibles aux dispositifs légaux d'accès à la formation. Si un certain nombre d'Opcva doivent être accompagnés dans les changements profonds portés par la réforme, en aucun cas, ceux-ci ne doivent légitimer le report ou l'absence d'un financement prévu par la loi.
- ▶ Inciter les entreprises, y compris les PME, à faire de la formation le moteur de leur compétitivité en les encourageant à se saisir de la liberté offerte par la suppression de l'obligation fiscale pour repenser leur gestion des compétences au service de leur performance économique et de leur responsabilité sociale. Un mécanisme d'incitation fiscale par un crédit d'impôt pourrait être **un signal fort à l'endroit des entreprises qui investissent dans leur capital humain par la formation**.



LE SYSTÈME D'INFORMATION STATISTIQUE DU CREFOR

Daniel Sanchez
Chargé de projet bases / site Sésame - Crefor

Le Pôle observation et prospective du Crefor s'appuie, pour la réalisation de ces travaux, sur un système d'information statistique (SIS) qui a été mis en place il y a maintenant dix ans. Le maintien et le développement du système d'information statistique sur la relation emploi formation sont assurés par le Pôle observation et prospective. Il s'agit d'organiser une information structurée dans les domaines de la formation, du marché du travail et de l'emploi à partir des bases de données transmises par convention par les différents partenaires du Crefor. Ces données sont consolidées puis assemblées afin de construire des indicateurs analysés et comparés, dans le cadre de travaux d'observation et d'information divers, par métiers, secteurs d'activité ou territoires.

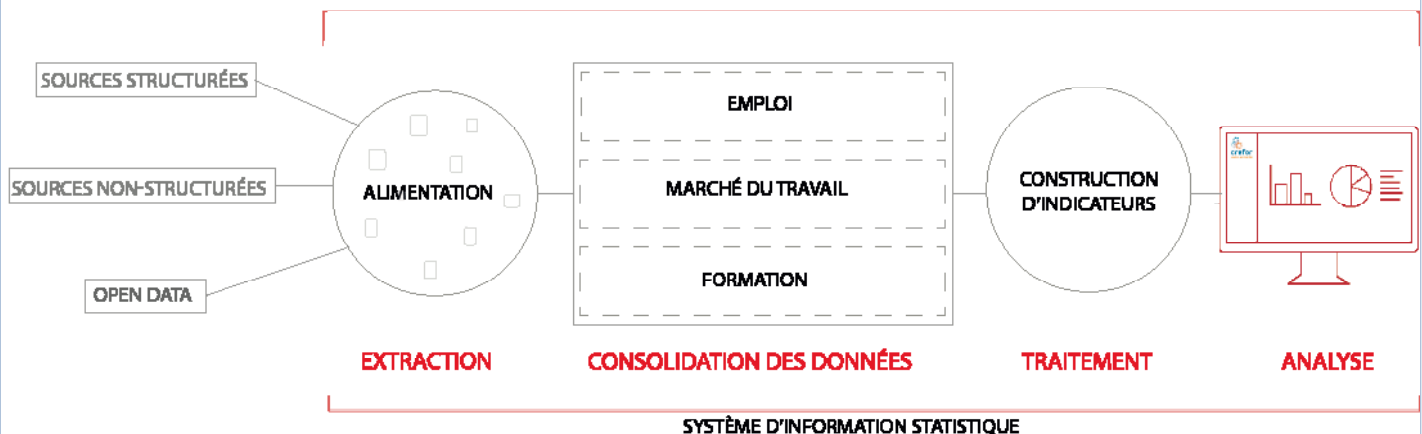
L'alimentation du SIS se fait chaque semestre afin de travailler avec les données les plus récentes.

Nos fournisseurs principaux sont :

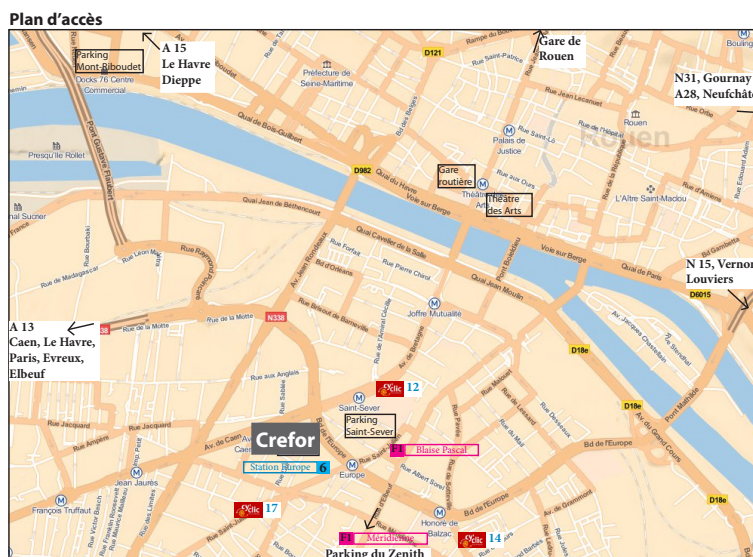
la Direccte, l'Insee, l'Urssaf, le Rectorat, les universités de Rouen et du Havre, la DRJSCS, la Draaf, le Conseil régional, le réseau RCO.

Le SIS nous permet de construire et d'analyser une variété d'indicateurs répondant aux besoins d'études et portant sur les actifs, les salariés, les entreprises, les demandeurs d'emploi, les demandes d'emploi, les offres d'emploi enregistrées, les mouvements de main-d'œuvre, les effectifs en formation initiale professionnelle sous statut scolaire, les effectifs en apprentissage, les effectifs étudiants en formation professionnelle dans les universités du Havre et de Rouen, les effectifs d'élèves dans les formations agricoles, les effectifs des élèves relevant de la DRJSCS, les stagiaires du programme régional de formation professionnelle.

ENTREPOT DE DONNÉES



Crefor - pôle régional des Savoirs
 115, boulevard de l'Europe - 76176 Rouen cedex 1
 crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
 Tél. 02 35 76 77 82 - Fax 02 35 73 07 60



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



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

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor
 Directeur de publication : Luc Chevalier
 PAO : Agnès Ercosman
 Photographies : Fotolia
 Façade boulevard de l'Europe - Grégoire Auger