

NOVEMBRE 2015



Questions emploi formation en Haute-Normandie

Le Crefor remercie vivement l'ensemble des institutions qui ont participé à cet ouvrage, ainsi que tous les rédacteurs (trices) des articles :

Laïla BENTOUDJA (Directe de Haute-Normandie)
Jean-Paul BOCQUET (Rectorat de Rouen)
Julie BOUVIER (Directe de Haute-Normandie)
Fabienne CASTETS (Région Haute-Normandie)
Gilles COTTENET (Rectorat de Rouen)
Céline Daniel (Université de Rouen)
Isabelle FLEURY (Univeristé de Rouen)
Guillaume FOLLEA (Crefor Haute-Normandie)
Fouad LAMARTI (Rectorat de Rouen)
Bernard LEMOINE (Directe de Haute-Normandie)
Malika MANSOURI (Crefor Haute-Normandie)
Jérôme MARAJDA (Insee Basse-Normandie)
Sophie MAUREL (Aract Haute-Normandie)
Assia MILAN (Aract Haute-Normandie)
Jean-Philippe MERCIER (Crefor Haute-Normandie)
Anne NISSEN (Rectorat de Rouen)
Frédérique PELLIER (Pôle emploi Haute-Normandie)
Magalie PETIT (Aract Haute-Normandie)
Corinne RENAULT (Université de Rouen)

Questions emploi formation en Haute-Normandie



► Avant-propos

Données de cadrage : démographie, formation, marché du travail

1 - Pour la nouvelle région "Normandie" la croissance de la population active pourrait s'interrompre	8
2 - Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?	12
3 - Quels parcours universitaires pour les Haut-Normands ?	18
4 - La lutte contre le décrochage scolaire : une priorité de l'Education nationale	28
5 - Quelle évolution de la structure des demandeurs d'emploi en Haute-Normandie depuis 10 ans ?	36
6 - Quelles conditions de travail en Haute-Normandie ?	42

Emplois émergents et mutations économiques

7 - Les emplois stratégiques en Haute-Normandie	52
8 - Les emplois industriels de haut niveau en Haute-Normandie	64
9 - La plateforme "Lisemar" pour faciliter la mise à l'emploi	74
10 - L'intérim en Haute-Normandie	78

Publics fragiles, les défis de la relation emploi-formation

11 - Le CPRDF : Un cadre stratégique et des outils d'aide à la décision pour définir l'offre de formation en Haute-Normandie	88
12 - Panorama des principaux dispositifs de politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en 2014 : mettre en emploi et former les publics vulnérables au chômage	96
13 - Le retour à l'emploi en Haute-Normandie	104
14 - L'accès des demandeurs d'emploi à la formation	112
15 - Quelle est la situation de l'illettrisme en Haute-Normandie ?	122



Avant propos

Dans le cadre de la mise en place de l'Observatoire régional emploi formation (Oref) en 2002, le Crefor avait produit un premier dossier intitulé « **16 questions sur l'emploi et la formation** ». Cet ouvrage avait pour objectif **d'initier une réflexion collective, de développer une culture commune, de construire les bases d'un constat collectif et partagé des éléments de la relation emploi formation**. Il démontrait aussi la complexité à traiter les questions et leur mise en relation autour des domaines de l'emploi et de la formation, du marché du travail.

En effet, le terme **Relation emploi formation** veut traduire une dimension d'analyse du lien entre l'offre et la demande de qualifications.

Cela va au-delà de chercher à réaliser un ajustement entre demande économique et système de formation – ce qui relèverait d'une logique purement « adéquationniste » dont il a été plusieurs fois démontré qu'elle était introuvable à de rares exceptions près - mais de croiser entre elles des données d'observation plus larges qui relèvent notamment de caractéristiques de territoires, des activités économiques, du marché du travail, de l'offre de formation, etc.

L'observation des liens entre les formations suivies par les individus et les métiers qu'ils exercent est centrale dans la compréhension de cette relation emploi formation.

Les analyses et les outils qui en découlent forment une connaissance indispensable aux acteurs régionaux, qu'ils soient en charge de l'élaboration d'une carte de formation au sein du Contrat de plan régional pour le développement des formations professionnelles (CPRDFP), de la constitution des listes de formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF), des réflexions quant aux possibilités de reconversion et de mobilité professionnelle des actifs dans un contexte de fortes mutations économiques, de l'information de l'orientation de l'accompagnement des parcours des individus, de la définition d'une politique locale, etc.

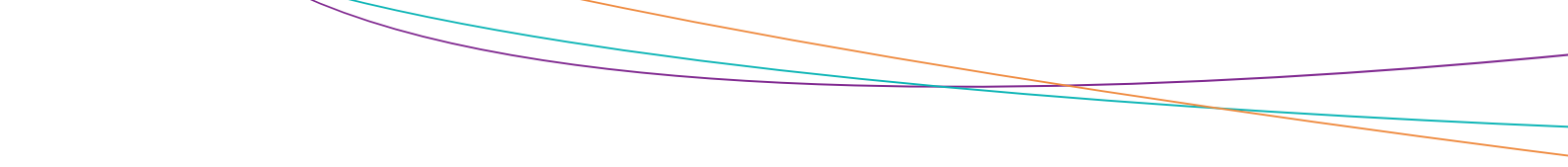
Comment cette question de la relation emploi formation s'inscrit-elle aujourd'hui en Haute-Normandie ?

Le contexte structurel haut-normand a sensiblement évolué depuis le début de la précédente décennie. L'ensemble des travaux du pôle Observation et Prospective sur ces dix dernières années a contribué à en apporter des éclairages.

Il nous est cependant apparu nécessaire de réinterroger nos principaux champs d'investigation en un seul ouvrage.

Trois grands angles d'approche ont été retenus qui permettent une vision et une lecture la plus large possible de notre environnement formation-emploi-économie :

- 1- Des données de cadrage autour de la démographie, de la formation, du marché du travail,
- 2- Des regards sur les emplois émergents et les mutations économiques,
- 3- Des focus sur les publics fragiles, les défis de la relation emploi formation.



Nous avons voulu y associer de façon étroite nombre de nos partenaires et acteurs producteurs de données qui ont réalisé plusieurs des articles du dossier et que je tiens ici à remercier. De toute évidence, toutes les problématiques relevant de ce champ d'investigation n'auraient pu être traitées dans un seul ouvrage. Les articles présentés ont fait l'objet d'une sélection collective et partagée entre les partenaires concernés.

Il ne s'agit pas d'un bilan, mais d'un point d'étape, d'un constat partagé, à l'aube de l'union normande.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor



Notes

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.



Données de cadrage : démographie, formation, marché du travail

1 Pour la nouvelle région "Normandie" la croissance de la population active pourrait s'interrompre

2 Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?

3 Quels parcours universitaires pour les Haut-Normands ?

4 La lutte contre le décrochage scolaire : une priorité de l'Education nationale

5 Quelle évolution de la structure des demandeurs d'emploi en Haute-Normandie depuis 10 ans ?

6 Quelles conditions de travail en Haute-Normandie ?



Pour la nouvelle région " Normandie " la croissance de la population active pourrait s'interrompre

La nouvelle région « Normandie » rassemblerait en 2030 autant d'actifs qu'en 2010, pas plus malgré l'allongement de la vie professionnelle. Mais la population active normande ne resterait pas stable sur toute la période. Elle continuerait à augmenter lentement jusqu'aux années 2020, et diminuerait ensuite pour retomber en 2030 à son niveau de 2010. En effet, à cet horizon, l'activité prolongée des seniors ne compenserait plus le vieillissement de la population qui se conjuguerait à un déficit migratoire d'actifs.

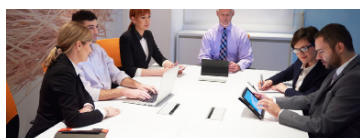
Auteur :

 **Insee Basse-Normandie**

A l'horizon 2030, autant d'actifs en Normandie qu'en 2010

Entre 2010 et 2030 selon le scénario « tendanciel » de projection¹, la population active augmenterait encore en France métropolitaine (+ 0,3 % par an en moyenne). Pour quatre nouvelles régions dont la Normandie, elle resterait stable ou diminuerait faiblement à cet horizon. Au terme de la période, la population active normande stagnerait, avec 1 521 000 personnes en 2030, quasiment autant qu'en 2010 (1 519 000 personnes). Entre 2010 et 2030, le taux d'activité des seniors progresserait significativement, avec l'allongement de la vie professionnelle induite par les réformes successives des retraites. Cette activité prolongée des seniors compenserait l'impulsion négative de la démographie, avec le vieillissement de la population active conjugué à un déficit migratoire d'actifs. L'effet « activité » augmenterait la population active normande de 110 000 personnes (+ 0,4 % par an en moyenne), et l'effet « démographie » la diminuerait de 108 000 personnes (- 0,4 % par an en moyenne), soit autant ou presque. La population active normande ressortirait stable en 2030, avec des entrées et des sorties équilibrées sur l'ensemble de la période. La composante principale de l'effet démographique resterait le vieillissement de la population active : sur le marché du travail, les jeunes générations ne

remplacent pas totalement les générations nombreuses du baby-boom. Cet effet « pyramide des âges » réduirait la population active de 80 000 personnes sur la période (- 0,3 % par an en moyenne). Composante secondaire de l'effet démographique, les migrations résidentielles d'actifs contribueraient négativement aussi. Cet effet « migrations » diminuerait la population active de 28 000 personnes (- 0,1 % par an en moyenne). Cependant, si la Normandie rassemble en 2030 autant d'actifs qu'en 2010, la population active n'y resterait pas stable sur toute la période.



Jusqu'aux années 2020, une croissance lente...

La population active normande augmenterait faiblement jusqu'en 2023 : elle y atteindrait 1 536 000 personnes (+ 1,1 % depuis 2010). Les réformes des retraites se diffusent progressivement et massivement aux générations des seniors actuels et futurs, et la prolongation de leur activité professionnelle contribue fortement à accroître la population active. Jusqu'en 2023, cette contribution positive de l'activité absorberait totalement l'impulsion négative de la démographie. Et sur cette période, la population active normande augmenterait modérément.

...Ensuite, un recul continu et significatif

Déjà faible, la dynamique de la population active ralentirait encore autour de 2023 pour se retourner ensuite, et la population active normande diminuerait, continûment et plus nettement. En 2030, elle retomberait à 1 521 000 personnes, quasiment son niveau de 2010 (1 519 000 personnes), soit une baisse de - 1,0 % depuis 2023. Dans les années 2020, les générations creuses nées durant les années 1975-1980 arrivent progressivement à l'horizon de la cinquantaine. De fait, l'effet « activité » positif dû à la prolongation de la vie professionnelle des seniors se réduirait fortement et constamment, jusqu'à même devenir résiduel en fin de période. Conjointement, pour la population active normande, le vieillissement ralentit un peu mais le déficit migratoire se maintient : l'impulsion négative de la démographie devient moins intense mais reste forte. L'effet « démographie » négatif n'est alors plus compensé par l'effet « activité », toujours positif mais faiblissant. La dynamique se retourne, et la population active normande retombe en fin de période à son niveau initial.

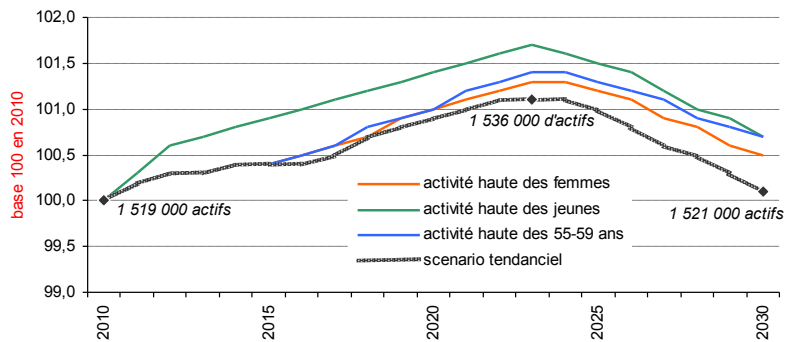


¹ De 2010 à 2030, les données résultent de projection à partir de 2007

Des scénarios alternatifs un peu moins défavorables

Outre le scénario principal dit « tendanciel », des variantes « volontaristes » de comportements d'activité définissent des scénarios alternatifs : activité haute des femmes, activité haute des jeunes, activité haute des 55-59 ans. Cependant, la dynamique de la population active normande n'en serait que peu modifiée à horizon 2030, un peu moins défavorable seulement. L'hypothèse d'activité haute des femmes la relèverait à 1 526 000 personnes en 2030. Concernant les hommes et les femmes, les hypothèses d'activité haute des 55-59 et des jeunes relèveraient un peu plus à terme la population active normande, avec respectivement 1 529 000 et 1 531 000 personnes.

Evolution de la population active normande entre 2010 et 2030 : scénario tendanciel et scénarios alternatifs



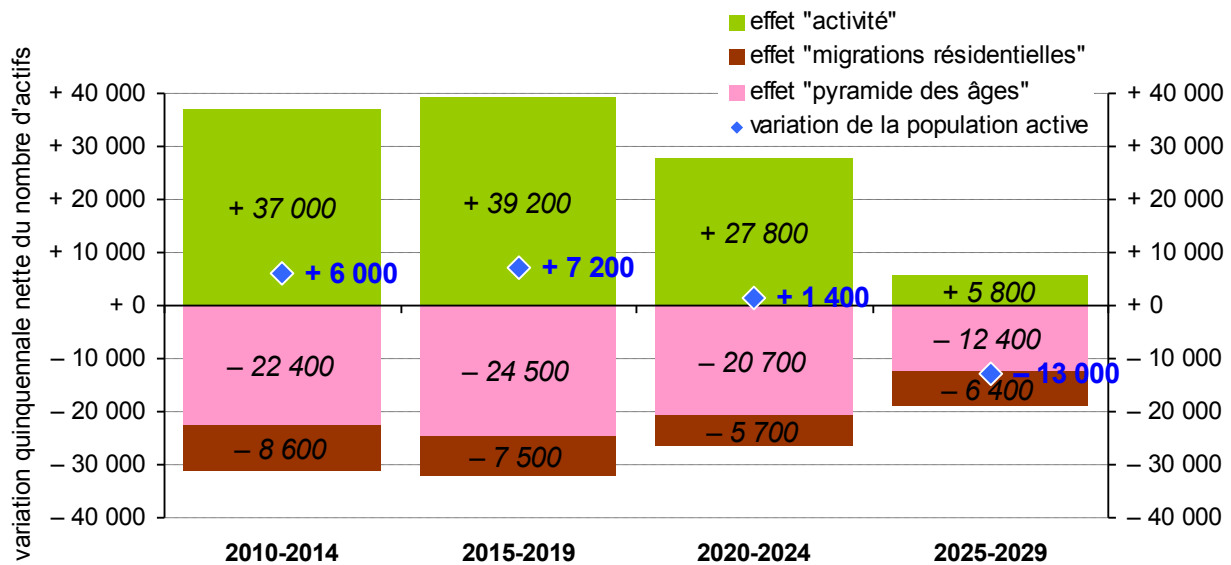
Champ : population active âgée de 15 ans ou plus

Source : Insee, Ophalie, projections de population (à partir de 2007)

Note de lecture :

Entre 2025 et 2030 selon le scénario tendanciel, la population active normande diminuerait de 13 000 personnes. Toutes choses égales par ailleurs, la seule augmentation du taux d'activité (effet « activité ») contribuerait positivement, avec une hausse de 5 800 personnes. Le vieillissement de la population (effet « pyramide des âges ») contribuerait négativement, entraînant une baisse de la population active de 12 400 personnes. Les migrations résidentielles (effet « migrations ») contribueraient négativement aussi, avec une baisse de 6 400 personnes. L'effet « démographie » est défini comme la somme des deux effets « pyramide des âges » et « migrations » (- 18 800 actifs entre 2025 et 2030).

Evolution de la population active normande entre 2010 et 2030 : décomposition quinquennale selon les principaux effets



Champ : population active âgée de 15 ans ou plus

Source : Insee, Ophalie, projections de population (à partir de 2007)



Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?

Moins d'élèves mais plus de diplômés

A la rentrée 2014, plus de 351 000 élèves étaient scolarisés dans l'académie de Rouen dans le premier et le second degré des secteurs public et privé (hors post baccalauréat). Dix ans plus tôt ils étaient près de 13 000 de plus à fréquenter ces mêmes établissements : soit une décroissance de 3,5 %. Dans le même intervalle de temps, le nombre de bacheliers ou de titulaires d'un DNB, d'un CAP, d'un BEP ou d'une mention complémentaire a progressé de 3 %.

Auteur :

↪ Rectorat de Rouen - Pôle Ressources statistiques et analyse de la performance

Une évolution spécifique à la Seine-Maritime

Cette baisse importante d'effectifs au niveau régional est très fortement influencée par l'évolution de la population scolaire seinomarine. En effet, les effectifs du département ont chuté de 6,4 % en 10 ans alors que dans le même temps la population scolaire euroise augmentait de 2,9 %. Cette opposition d'évolutions procure à la région ce caractère atypique, en net décalage avec la tendance nationale (+1,3 %). C'est essentiellement le second degré qui perd des unités dans l'académie, le premier degré résistant mieux à cette érosion. Au niveau national c'est l'inverse qui se produit, un premier degré qui progresse de 3,1 % et un second degré qui ne recule que de 0,8 %.

Sur la décennie qui vient de s'écouler, la démographie scolaire du département de l'Eure emprunte une évolution parallèle au niveau national : une décreue jusqu'en 2009-2010 puis une nette remontée jusqu'en 2014. La Seine-Maritime en revanche connaît une diminution régulière de ses effectifs tout au long de la période. Son poids démographique entraîne les effectifs académiques sur le même chemin.



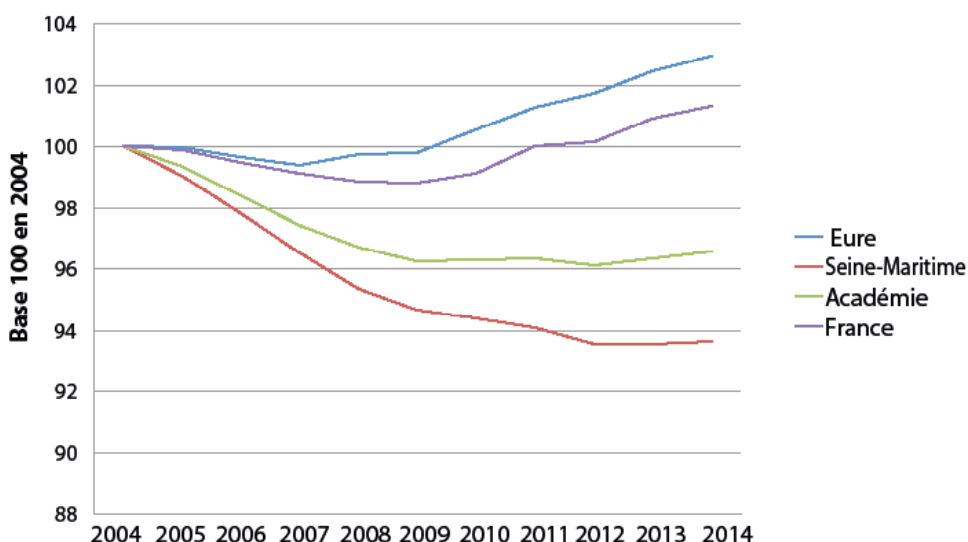
Comparaison des effectifs scolaires 2004 et 2014

	PREMIER DEGRE			SECOND DEGRE			ENSEMBLE		
	2004	2014	Evolution	2004	2014	Evolution	2004	2014	Evolution
Eure	62 264	65 916	5,9 %	51 254	50 926	-0,6 %	113 518	116 842	2,9 %
Seine-Maritime	130 361	126 532	-2,9 %	120 529	108 369	-10,1 %	250 890	234 901	-6,4 %
Académie de Rouen	192 625	192 448	-0,1 %	171 783	159 295	-7,3 %	364 408	351 743	-3,5 %
France métro + DOM en milliers	6 585,5	6 788,6	3,1 %	5 540,3	5 497,1	-0,8 %	12 125,8	12 285,7	1,3 %

Source : Rectorat de Rouen/DPP/PRSAP - MENESR - BCP base centrale de pilotage



Evolution des effectifs 1er et 2nd degrés



Source : Rectorat de Rouen/DPP/PR-SAP-MENESR -BCP base centrale de pilotage

On peut parler de quasi stabilité sur 10 ans en examinant l'évolution des effectifs académiques du premier degré (177 élèves de moins). Pour le préélémentaire, on observe une chute jusqu'en 2009 puis une lente remontée, mais le solde global est négatif. A contrario, pour l'enseignement élémentaire, l'augmentation est de rigueur jusqu'en 2009 puis c'est le tassement. Les écoles publiques scolarisent 176 284 enfants en 2014 et celles du privé 16 164. La part du public est passée de 91,4 % à 91,6 %. Même progression au niveau national mais 5 points en dessous.



Evolution détaillée des effectifs du premier degré

Académie de Rouen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1er degré pré-élémentaire	74 460	74 635	73 401	72 039	71 930	71 660	72 231	72 478	72 987	73 292	73 041
1er degré élémentaire	116 618	117 514	118 864	119 633	119 551	119 171	118 938	118 090	117 451	117 636	118 218
1er degré ASH	1 547	1 373	1 124	1 174	1 074	1 155	1 143	1 172	1 190	1 174	1 189
Total 1er degré	192 625	193 522	193 389	192 846	192 555	191 986	192 312	191 740	191 628	192 102	192 448
Public	176 112	176 888	176 896	176 271	176 276	176 003	176 492	175 862	175 903	176 366	176 284
Privé	16 513	16 634	16 393	16 575	16 279	15 983	15 820	15 878	15 725	15 736	16 164

France en milliers	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1er degré pré-élémentaire	2 600,5	2 612,1	2 578,4	2 551	2 535,4	2 532,8	2 539,1	2 561,8	2 557	2 580,9	2 574,9
1er degré élémentaire	3 924,6	3 962	4 016,9	4 047,3	4 062,2	4 070,5	4 080,8	4 102,1	4 115,7	4 132,6	4 165,7
1er degré ASH	51,4	50,5	48,8	46,8	46	43,8	44,3	46,8	46,2	47,2	48
Total 1er degré	6 585,5	6 624,6	6 644,1	6 645,1	6 643,6	6 647,1	6 664,3	6 710,7	6 718,9	6 760,6	6 788,6
Public	5 688,1	5 726,4	5 744,5	5 743,6	5 746,1	5 751,7	5 770,9	5 810,8	5 820,9	5 863,2	5 880,9
Privé	897,4	898,2	899,6	901,5	897,5	895,4	893,3	899,9	898	897,4	907,7
Poids de l'académie	2,92 %	2,92 %	2,91 %	2,90 %	2,90 %	2,89 %	2,89 %	2,86 %	2,85 %	2,84 %	2,83 %
Rouen part du public	91,4 %	91,4 %	91,5 %	91,4 %	91,5 %	91,7 %	91,8 %	91,7 %	91,8 %	91,8 %	91,6 %
	86,4 %	86,4 %	86,5 %	86,4 %	86,5 %	86,5 %	86,6 %	86,6 %	86,6 %	86,7 %	86,6 %

ASH : Adaptation scolaire et enfants handicapés

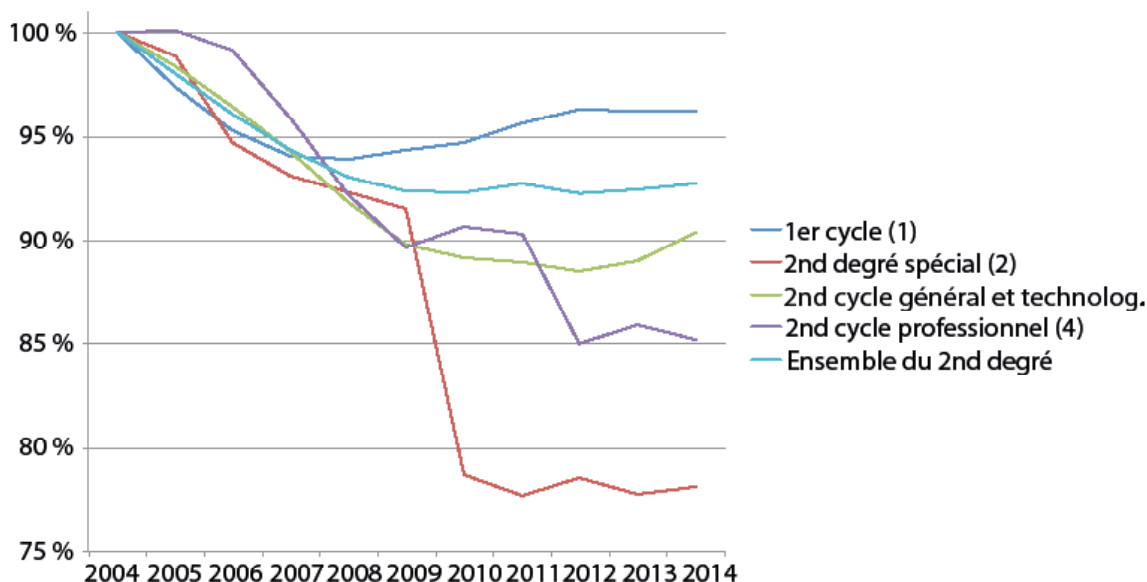
Source : Rectorat de Rouen/DPP/PR-SAP-MENESR -BCP base centrale de pilotage



L'enseignement spécialisé dans le premier degré, comprenant notamment les classes d'adaptation et d'intégration enregistre un net recul de ses effectifs,

passant de 1 547 enfants à 1 189. Les effectifs nationaux subissent une moindre baisse de 3 400 élèves pour atteindre 48 000 élèves à la rentrée 2014.

Evolution des effectifs du second degré (hors post bac) dans l'académie



Les effectifs du second degré sont les plus touchés

Dans le second degré les effectifs de l'académie ont diminué de 7,3 % en 10 ans pour figurer à 159 295 élèves en 2014. Ce recul affecte tous les niveaux du second degré alors qu'au niveau national les effectifs ont continué de progresser en collège (+1,5 %). Le second degré spécialisé (constitué essentiellement d'élèves en grande difficulté accueillis dans les classes de SEGPA) connaît un fort étiolement du nombre de ses élèves, - 22 % dans l'académie et - 17,5 % en France. Le premier cycle, après avoir marqué un creux en 2008 enregistre une légère remontée de ses effectifs depuis, mais qui demeure malgré tout insuffisante pour compenser les pertes antérieures. Les voies générale et technologique d'une part et professionnelle d'autre part affichent des baisses d'effectifs importantes, respectivement de 9,6 % et de 14,9 %. Cette différence d'évolution entre les 2 voies a pour conséquence d'accroître la part de la voie générale et technologique dans l'ensemble du second cycle du second degré de l'académie. Son secteur public a vu sa part gagner 0,4 % sur l'ensemble de la période pour atteindre 84,3 % ; c'est 4,5 points au-dessus du niveau national.

Evolution des effectifs du second degré (hors post bac)

	ACADEMIE			FRANCE (EN MILLIERS)		
	2004	2014	Evolution	2004	2014	Evolution
1er cycle (1)	98 157	94 422	-3,8 %	3 194,3	3 243,6	1,9 %
2nd degré spécial (2)	3 693	2 885	-21,9 %	111,2	91,7	-17,5 %
2nd cycle génér. et tech. (3)	46 877	42 357	-9,6 %	1 515,5	1 498,9	-1,1 %
2nd cycle profes. (4)	23 056	19 631	-14,9 %	719,3	663	-7,8 %
Ensemble du 2nd degré	171 783	159 295	-7,3 %	5 540,3	5 497,1	-0,8 %
Public	144 175	134 242	-6,9 %	4 409,4	4 333,9	-1,7 %
Privé	27 608	25 053	-9,3 %	1 130,9	1 163,2	2,9 %

Source : Rectorat de Rouen/DPP/PRSAP - MENESR - BCP base centrale de pilotage

- (1) : effectifs scolarisés en collèges (à l'exception des SEGPA), 3èmes DP6 et ULIS (collèges et lycées)
- (2) : effectifs scolarisés en SEGPA et EREA
- (3) : effectifs scolarisés du second cycle général et technologique des lycées
- (4) : effectifs scolarisés du second cycle professionnel (sauf 3èmes DP6, des EREA)

Un attrait confirmé pour le bac professionnel

Les effectifs académiques du second degré professionnel ont diminué d'environ 15 % (deux fois plus qu'au niveau national) sur la décennie. Il faut cependant noter que les évolutions sont contrastées au sein de cet ensemble. La diminution puis la suppression des classes préparant au BEP (7 191 élèves en 2004) a profité aux autres filières de la voie professionnelle : 64 % d'augmentation des effectifs des CAP, soit 1 300 élèves de plus. Les différentes formations du bac professionnel, qui a fait l'objet d'une profonde rénovation, ont attiré près de 19 % de lycéens en plus



(soit 2 600 sur la période). Ceci contribue fortement à la hausse globale du niveau de qualification que l'on retrouve (cf. infra) dans l'évolution du nombre de diplômés.



Evolution des effectifs du second cycle professionnel par type de formation

ACADEMIE			
	2004	2014	Evolution
CAP	2 009	3 294	64,5%
BEP	7 191	0	-100%
BAC PRO	13 640	16 221	18,9%
Mention complémentaire	216	116	-46,3%
Ensemble du 2nd degré professionnel	23 056	19 631	-14,9%

Source : Rectorat de Rouen/DPP/PR-SAP-MENESR -BCP base centrale de pilotage



De plus en plus de diplômés

Sur la période 2004-2014, ce sont 3 % de diplômés en plus dans l'académie au DNB, au CAP, au BEP ou aux différents baccalauréats. L'accroissement général des taux de réussite aux différents examens explique ce bon résultat et permet ainsi de compenser la baisse de la démographie scolaire.

Le nombre de diplômés est en augmentation pour tous les niveaux sauf pour le BEP qui ne dispose plus de formations spécifiques mais qui est toujours attribué au titre de la certification intermédiaire. Son taux de réussite a gagné 5 points en 10 ans et s'élève à 78,2 % en 2014. Le DNB a été attribué à 87,1 % des candidats présents à la session de 2014, soit près de 9 % de plus qu'il y a 10 ans. Même progression pour le CAP dont le taux de réussite a atteint 85 % en 2014 contre 75,6 % au début de la décennie.



Le bac professionnel, dont le nombre de prétendants a fortement augmenté en 10 ans, a été décerné à 79,6 % des candidats en 2014. On note aussi une forte augmentation du taux de réussite au bac technologique avec un résultat de 89,2 % à la session de 2014. Ce niveau n'a jamais été atteint auparavant. Enfin le bac général conserve le meilleur score avec 90,4 % de succès (92,8 % record de lauréats pour la série S), 12 points de mieux qu'en 2004 et 1 200 bacheliers de plus.



Résultat aux examens sessions 2004 - 2014 - Académie de Rouen

TAUX DE REUSSITE											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Diplôme national du brevet	78,2 %	78,5 %	78,3 %	81,8 %	80,3 %	83,6 %	84,5 %	80,9 %	85,8 %	86 %	87,1 %
Certificat d'aptitude professionnelle	75,6 %	78,4 %	78,9 %	80 %	80,8 %	81 %	82,5 %	83,8 %	85,3 %	85,1 %	85 %
Brevet d'études professionnelles	73,3 %	75 %	72,1 %	72,3 %	73,1 %	74,1 %	73,4 %	71,9 %	75,2 %	81,4 %	78,2 %
Mention complémentaire	86 %	85,6 %	84,8 %	80,8 %	84,8 %	89,5 %	83,7 %	79,1 %	81,4 %	87,2 %	83,4 %
Baccalauréat général	78,6 %	81,5 %	84,7 %	86 %	87,7 %	88,7 %	85,3 %	86,3 %	87,5 %	91,1 %	90,4 %
- Economie et social	73,7 %	79,2 %	79,6 %	85,1 %	85,1 %	85,4 %	81,6 %	82,2 %	84,2 %	89,6 %	86,6 %
- Série Littéraire	81,7 %	82,7 %	82,5 %	82,7 %	86 %	87,3 %	81,7 %	83,1 %	85,4 %	89,4 %	90,4 %
- Scientifique	80,8 %	82,6 %	89,4 %	87,9 %	90,1 %	91,4 %	89,3 %	90,1 %	92,6 %	92,8 %	92,8 %
Baccalauréat technologique	70,4 %	69,9 %	71,3 %	76,1 %	77,6 %	80,5 %	79,4 %	79,8 %	81 %	85,3 %	89,2 %
Sciences et techno. santé social	68,9 %	70,1 %	73,6 %	73 %	74,5 %	79,3 %	69,1 %	83 %	87,7 %	84,6 %	90,8 %
Sciences et techno. agrométrie et vivant	79 %	82,1 %	84,3 %	76,6 %	73,4 %	76,8 %	72 %	80,2 %	77,6 %	75,8 %	82 %
Sciences et techno. manag. et gestion	68,4 %	70,2 %	71,7 %	74,7 %	79,7 %	85 %	82,9 %	79,2 %	79,3 %	83,1 %	87,3 %
Sciences et techno. indust. et dev. durable	75 %	68,2 %	69,7 %	78,3 %	73,6 %	75,8 %	79,3 %	77,3 %	79 %	92,8 %	92,9 %
Sciences et techno. Info.	67,6 %	66,8 %	63,2 %	84,4 %	83 %	77 %	73,8 %	83,7 %	86,4 %	93,4 %	93 %
Hôtellerie	81,8 %	75,7 %	73 %	73,3 %	77,1 %	88,5 %	81,8 %	84,8 %	90 %	84,5 %	87,4 %
Sciences et techno. design et arts appl.										100 %	100 %
Techniques musique et danse	91,7 %	100 %	100 %	100 %	87,5 %	88,5 %	100 %	94,1 %	100 %	95 %	100 %
Baccalauréat professionnel	78,9 %	74 %	77,4 %	77,2 %	75,5 %	89,3 %	88 %	84,6 %	77,4 %	79,3 %	79,6 %
- Production	78,5 %	76 %	78,5 %	78,7 %	76,4 %	88,1 %	86,2 %	81,3 %	75,1 %	75,2 %	75,4 %
- Services	79,2 %	72,3 %	76,5 %	75,8 %	74,7 %	98,3 %	89,7 %	87,1 %	78,9 %	83,2 %	83,3 %

Source : Rectorat de Rouen/DPP/PRSAP - MENESR - BCP base centrale de pilotage

Champ : toutes les catégories de candidats

NB : Pour faciliter la lecture des séries du bac technologique ont été regroupées sous leur dernière appellation

Sigles et abréviations

BCP : Base centrale de pilotage

BEP : Brevet d'études professionnelles

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

DNB : Diplôme national du brevet

DP6 : Découverte professionnelle 6 heures

EREA : Etablissement régional d'enseignement adapté

MENESR : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire



Quels parcours universitaires pour les Haut-Normands ?

La première année de licence

La licence est un diplôme national de l'enseignement supérieur qui se valide en six semestres à l'université et prépare à la fois à la poursuite d'études (master, école spécialisée ou grande école) et à l'insertion professionnelle. Les parcours de formation sont organisés de manière à permettre une spécialisation progressive. La première année, le plus souvent non sélective, est accessible à tout bachelier ou titulaire d'un titre d'accès équivalent (DAEU, capacité en droit, ou titre étranger) et privilégie l'approfondissement des connaissances fondamentales et la découverte de nouvelles disciplines.

Depuis la démocratisation et la massification de l'enseignement supérieur, l'abandon et l'échec en première année de premier cycle, les sorties sans diplôme de l'enseignement supérieur et leurs conséquences sur l'insertion professionnelle des jeunes sont devenus des objets de préoccupation sociale et de recherche. La première année de licence présente le taux d'abandon le plus important comparativement à d'autres diplômes (BTS, DUT). Cela ne signifie pas pour autant que tous les étudiants qui décrochent ou échouent en L1 renoncent aux études supérieures.

Auteur :

↪ Université de Rouen - OVEFIP

↪ Focale : Université de Rouen - Formation continue et alternance ;
Université du Havre - Formation continue et alternance

Caractéristique des étudiants en Licence 1 en 2012-2013

Pour décrire les parcours en licence, seule une partie de la population étudiante est étudiée : les étudiants primo-inscrits en L1. Il s'agit des étudiants qui s'inscrivent pour la première fois dans l'enseignement universitaire et dont la L1 est l'inscription principale, qu'ils soient nouveaux bacheliers ou qu'ils aient obtenu le baccalauréat les années précédentes, qu'ils soient titulaires d'un baccalauréat ou d'une équivalence de titre (étrangère ou française), qu'ils aient eu un parcours dans l'enseignement supérieur (hors université) ou non. Ces critères correspondent à ceux retenus dans le calcul des indicateurs d'analyse des parcours au niveau national.

En 2012-2013, l'université de Rouen compte 5 367 inscrits en première année de licence, parmi eux, 3 359 s'inscrivent pour la première fois à l'université (63 %).

58 % des étudiants primo-inscrits en L1 sont des femmes.

95 % sont de nationalité française.

48 % bénéficient d'une bourse pour leurs études.

87 % ont obtenu leur titre d'accès à l'université dans un établissement haut-normand.

Les primo-entrants en L1 sont très majoritairement titulaires d'un baccalauréat (97 %). Les autres possèdent essentiellement un titre étranger admis en équivalence.

36 % des bacheliers ont obtenu le baccalauréat avec mention : 3 % ont obtenu la mention très bien, 10 % la mention bien et 23 % la mention assez bien.

89 % des bacheliers ont obtenu le baccalauréat à la session 2012 (néo-bacheliers).

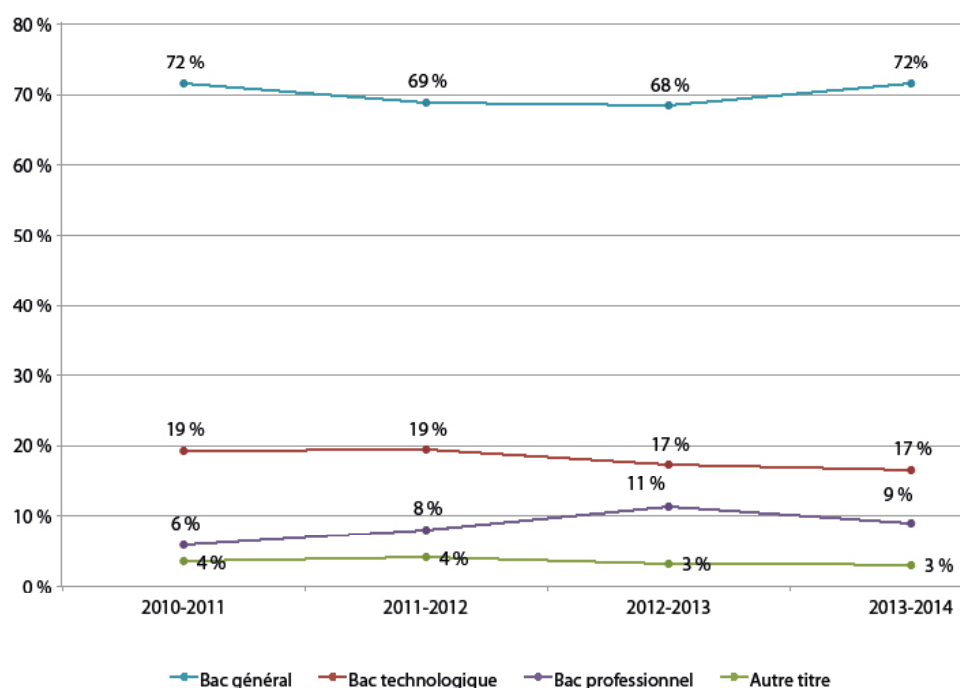
L'âge moyen l'année du baccalauréat est de 19 ans. 58 % des bacheliers étaient « à l'heure » lorsqu'ils se sont présentés aux épreuves du baccalauréat, 3 % étaient en avance, 26 % avaient un retard d'un an et 13 % ont obtenu le baccalauréat avec un retard de plus d'un an.

80 % des primo-inscrits en L1 ont moins de 20 ans.

Pour 94 % des étudiants, l'inscription en L1 correspond à leur entrée dans l'enseignement supérieur. Les étudiants primo-inscrits en L1 sont majoritairement titulaires d'un baccalauréat général (26 % ont un baccalauréat ES, 21 % un baccalauréat L et 21 % un baccalauréat S). 17 % ont un baccalauréat technologique : 13 %

ont un baccalauréat STG, les 4 % restants se répartissant dans les autres séries technologiques (STI, STL, ST2S principalement). 11 % sont issus de la voie professionnelle et 3 % possèdent un autre titre que le baccalauréat. L'année 2012 est marquée par une augmentation de la part des bacheliers professionnels en L1, ces derniers représentaient 6 % des primo-entrants en L1 en 2010-2011, 8 % en 2011-2012 et 11 % en 2012-2013. Cette hausse s'explique en partie par la forte progression du nombre de candidats au baccalauréat professionnel à la session 2012, dernière session où se présentaient conjointement des élèves ayant suivi le cursus en quatre ans (BEP suivi d'un baccalauréat professionnel) et des élèves ayant suivi le nouveau cursus en trois ans. A la rentrée 2013-2014, la proportion de bacheliers professionnels en L1 régresse de plus de 2 points.

Evolution des titres d'accès en L1 sur quatre ans



Les licences se distribuent dans quatre domaines d'études. 33 % des primo-inscrits en L1 préparent une licence du domaine Sciences humaines et sociales, 32 % une licence du domaine Droit, économie, gestion, 25 % une licence du domaine Arts, lettres, langues et 9 % une licence du domaine Sciences, technologies, santé. Certaines mentions de licence présentent un effectif plus important que d'autres, la L1 Droit accueille 20 % des étudiants de L1 (665), la L1 Psychologie accueille 13 % des étudiants (441), la L1 STAPS 12 % (391). La répartition des étudiants dans les domaines et les mentions de licence varie en fonction du baccalauréat.



Répartition des étudiants par domaine selon le titre d'accès

	Bac général	Bac technologique	Bac professionnel	Aucun titre	Total	Effectifs
Arts, lettres, langues	80 %	11 %	7 %	2 %	100 %	849
Droit, économie, gestion	62 %	18 %	14 %	6 %	100 %	1 091
Sciences humaines et sociales	62 %	24 %	13 %	1 %	100 %	1 114
Sciences, technologie, santé	83 %	9 %	4 %	4 %	100 %	305
Ensemble	68 %	17 %	11 %	3 %	100 %	3 359

Les domaines Arts, lettres, langues et Sciences, technologies, santé accueillent majoritairement des bacheliers généraux, des trois séries pour le premier même si les bacheliers L y sont plus représentés et quasi-exclusivement des bacheliers scientifiques pour le second. Le domaine Sciences humaines et sociales présente la part de bacheliers technologiques la plus élevée (24 %). Le domaine Droit, économie, gestion affiche la part de bacheliers professionnels la plus importante (14 %) suivi de

près par le domaine Sciences humaines et sociales (13 %). Dans ces deux domaines, moins des deux tiers des étudiants sont titulaires d'un baccalauréat général.

Certaines mentions de licence présentent une répartition par baccalauréat qui s'écarte fortement de la répartition d'ensemble. Dans le domaine Droit, économie, gestion, la licence Administration économique et sociale (AES) compte plus d'étudiants originaires d'un autre baccalauréat que le bacca-

lauréat général : 40 % des inscrits ont un baccalauréat général, 28 % un baccalauréat technologique, 27 % un baccalauréat professionnel. En L1 Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), dans le domaine Sciences humaines et sociales, seuls 55 % des inscrits sont titulaires d'un baccalauréat général, 26 % ont un baccalauréat technologique, 18 % un baccalauréat professionnel. Les bacheliers technologiques sont également surreprésentés en L1 Psychologie (25 %).

Répartition des étudiants dans les domaines par titre d'accès

	Bac général				Bac techno.	Bac profes.	Autres titre	Ensemble
	ES	L	S	Ensemble				
Arts, lettres, langues	22 %	52 %	16 %	29 %	17 %	17 %	14 %	25 %
Droit, économie, gestion	45 %	19 %	21 %	30 %	34 %	40 %	59 %	32 %
Sc. humaines et sociales	33 %	29 %	27 %	30 %	45 %	40 %	15 %	33 %
Sc. technologies, santé	<1 %	0 %	36 %	11 %	4 %	3 %	12 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectifs	876	722	697	2 995	580	376	108	3 359

Les bacheliers généraux s'écartent peu de la répartition d'ensemble. Ils s'inscrivent globalement plutôt dans les domaines correspondant à la série de leur baccalauréat. Seuls les bacheliers scientifiques se trouvent dans tous les domaines. Les bacheliers technologiques s'inscrivent plus fréquemment dans une L1 du domaine Sciences humaines et sociales (45 %) puis en Droit, économie, gestion (34 %). Les bacheliers professionnels se trouvent également principalement dans ces deux domaines.

Résultats aux examens à la fin de l'année de L1

A l'issue des deux sessions d'examen, 44 % des étudiants sont déclarés « défaillants », c'est-à-dire absents (est considéré absent un étudiant qui ne s'est pas présenté à une épreuve des examens terminaux). 56 % sont déclarés présents. 64 % des présents valident leur première année de licence, 5 % sont admis partiels (autorisés à passer en L2 et devant repasser les épreuves du semestre non validé en L1), 31 % sont ajournés. Au total, sur les 3 359 inscrits en L1, 36 % sont déclarés admis.

Résultat aux examens de L1 à la session 2013 selon les caractéristiques des étudiants et des formations

	Admis	Admis partiels	Ajournés	Absents	Effectifs	Part/ensemble
Sexe						
Femmes	41,5 %	3 %	18 %	37,5 %	1 965	58 %
Hommes	28 %	3 %	16 %	53 %	1 394	42 %
Statut						
Boursiers	34 %	2 %	28 %	44 %	1 626	48 %
Non boursiers	38 %	3 %	15 %	44 %	1 733	52 %
Niveau d'étude						
Bac général	48 %	3 %	16 %	33 %	2 285	68 %
ES	49 %	2 %	18 %	36 %	876	26 %
L	47 %	4 %	15 %	34 %	722	21 %
S	53 %	3 %	14 %	30 %	697	21 %
Bac technologique	18 %	3 %	21 %	66 %	580	17 %
STG	8 %	2 %	22 %	68 %	451	13 %
Autre techno	17 %	5 %	21 %	57 %	128	4 %
Bac professionnel	4,5 %	1 %	18 %	76,5 %	376	11 %
Autre titres	3,9 %	6 %	38,5 %	30,5 %	108	3 %
Statut social						
Tiers état	79 %	1 %	1 %	19 %	87	3 %
Moyen	77 %	8 %	3 %	10 %	314	14 %
Académique	48 %	2 %	15 %	34 %	763	23 %
Scs. humaines	29 %	3,5 %	28,5 %	33 %	2 077	64 %
Appui financier						
Est boursier	61 %	8 %	8 %	30 %	1 113	4 %
Non boursier	45 %	3 %	17 %	35 %	1 877	56 %
Boursier d'un an	38 %	3 %	18 %	43 %	988	27 %
Boursier de plus d'un an	12 %	2 %	17 %	69 %	413	13 %
Spécialité de Licence L1						
Arts, lettres, langues	48 %	2 %	7 %	43 %	988	25 %
Droit, économie, gestion	21 %	2 %	28 %	49 %	1 088	32 %
Sciences humaines et sociales	48 %	5 %	13,5 %	41,5 %	1 194	33 %
Sciences, techno., santé	42 %	3 %	18 %	36 %	305	9 %
Ensemble	36 %	3 %	17 %	44 %	3 359	100 %

Certaines caractéristiques socio-démographiques ont une influence sur la réussite en L1.

Les femmes sont plus fréquemment présentes à toutes les épreuves que les hommes. Elles sont aussi plus fréquemment reçues aux examens lorsqu'elles se présentent (66 % contre 60 %). Au total, 41,5 % des étudiantes valident la L1 contre 28 % des hommes.

Un écart lié à la situation sociale existe mais il est peu marqué. Rapporté au nombre de présents, le taux de réussite des étudiants non boursiers est supérieur à celui des étudiants boursiers (67 % contre 61 %). Le taux de présence, quant à lui ne varie pas en fonction des bourses. Au final, 34 % des étudiants boursiers sont déclarés admis contre 38 % des étudiants non boursiers.

Le parcours scolaire antérieur joue un rôle important dans la réussite en L1.

Les étudiants qui ont obtenu le baccalauréat avec un an de retard ou plus présentent un taux d'absence supérieur à celui des étudiants qui étaient à l'heure ou en avance lorsqu'ils ont passé le baccalauréat (60 % contre 34 %). Le taux de réussite des présents varie lui aussi en fonction de cette variable (50 % pour les bacheliers en retard contre 70 % pour les bacheliers à l'heure ou en avance). 20 % des étudiants qui étaient en retard à l'obtention du baccalauréat valident la L1 contre 46 % des étudiants qui étaient à l'heure ou en avance.



Le niveau de réussite au baccalauréat a une influence très significative sur la réussite aux examens. Le taux de réussite en L1 varie de 79 % pour les étudiants qui ont obtenu la mention bien ou très bien à 24 % pour ceux qui ont obtenu le baccalauréat sans mention, en passant par 49 % pour les étudiants qui ont obtenu la mention assez bien.

Le taux d'absence aux examens des bacheliers professionnels (77 %) est supérieur à celui des bacheliers technologiques (66 %), lui-même

très supérieur à celui des bacheliers généraux (33 %). Au final, seuls 4,5 % des bacheliers professionnels valident la L1 (17/376), 10 % des bacheliers technologiques (59/580) et 48 % des bacheliers généraux.



Les indicateurs de réussite varient également en fonction du domaine de la licence. Le domaine Droit, économie, gestion présente le taux de réussite le plus faible (21 %).

A l'intérieur des domaines, des disparités sont observées en fonction de la mention de licence. Le taux de réussite est inférieur à 30 % dans les L1 AES, Droit et STAPS. Le taux le plus élevé est enregistré en L1 Sciences du langage où 71 % des primo-inscrits valident l'année.

Situation des primo-entrants après la L1

A l'issue de la L1, 65 % des étudiants se réinscrivent à l'université de Rouen : 34,5 % poursuivent en 2ème année, 29 % se réinscrivent en L1 (20 % redoublent dans la même mention, 9 % s'inscrivent dans une autre L1), 2 % s'orientent dans une autre formation de l'université (DUT, Paces...) et 34,5 % quittent l'établissement.

Si l'on inclut les changements de voie à l'interne et les départs, le taux de réorientation s'élève à 45,5 %.

Comme pour les résultats aux examens, différents facteurs jouent sur la situation l'année qui suit la L1. Le passage en deuxième année est directement lié à la réussite en L1 et aux conditions favorisant la réussite. En revanche, les taux de redoublement et de sortie ne s'expliquent pas uniquement par les résultats aux examens. 9 % des étudiants qui ont validé la L1 quittent l'établissement. Les étudiants ajournés aux examens redoublent plus que ceux qui ne s'y sont pas présentés (75 % contre 35 %) et quittent moins fréquemment l'université (35 % contre 62,5 %), indiquant ainsi que les absents ont probablement en grande partie abandonné la L1 dans le courant de l'année.



Situation en 2013-2014 des primo-entrants en L1 en 2012-2013

	2 ^{ème} année	Licence 1	Réorientation Interima	Sortie	Efficacité
Sexe					
Femmes	38%	24%	2%	35%	1 085
Hommes	28,5%	35%	2%	34,5%	1 394
Année					
Primo-entrants	38%	32%	1,5%	33,5%	1 426
Autres bacheliers	36%	26%	2%	36%	1 738
Niveau d'étude					
ES: généraliste	46%	25%	2%	27%	2 285
ES	42%	25%	7%	32%	424
L	45,5%	27%	7%	25,5%	2 227
S	59%	22,5%	7%	23,5%	697
ES: technologique	17,5%	33%	2,5%	53%	590
SAG	79%	34%	2%	54%	457
Autre licence	77%	34%	2%	52%	1 297
ES: professionnel	5%	43%	1%	51%	378
Autre ES	28%	35%	1%	35%	788
Orientation initiale					
Technique	66%	7%	2%	25%	67
ES	47%	10,5%	3,5%	19%	344
Autre ES	46%	23%	2%	28%	763
Sciences humaines	24,5%	34%	2%	38,5%	2 407
Age initial					
En avance	58%	28%	1%	28%	113
A l'échec	48%	25%	2%	34%	1 407
Retard d'un an	25%	33%	2%	48%	842
Retard de plus d'un an	14%	48%	1%	45%	413
Orientation de la Licence 1					
Arts, lettres, langues	42%	21%	2%	35%	842
Droit, économie, gestion	27%	38%	2%	38%	1 871
Sciences humaines et sociales	41%	27%	1,5%	34,5%	1 174
Sciences, technologies, santé	38%	27%	5%	34%	385
Ensemble	34,5%	29%	2%	34,5%	6 622

veau une première année : 43 % des bacheliers professionnels et 33 % des bacheliers technologiques. Le taux de réorientation (changement de L1, inscription dans une autre formation de l'université et non réinscription) atteint 66 % pour les bacheliers professionnels, 64 % pour les bacheliers technologiques et 37 % pour les bacheliers généraux.



Les étudiants qui ont obtenu le baccalauréat sans mention passent peu en deuxième année (24,5 %) et quittent l'université plus fréquemment que les autres (39,5 %). Les étudiants qui étaient en retard l'année du baccalauréat présentent un taux de sortie supérieur à celui des autres. Le domaine Droit, économie, gestion enregistre des taux de redoublement et de sortie supérieurs à ceux des autres domaines. 42 % des primo-entrants en L1 Droit s'inscrivent en L1 l'année suivante 32 % en droit et 10 % dans une autre licence. 44 % des étudiants qui étaient en L1 AES ou en L1 Economie et gestion ne se réinscrivent pas à l'université de Rouen.



Les femmes, qui réussissent en moyenne mieux la première année, passent plus fréquemment en deuxième année. Les hommes redoublent plus. Le taux de sortie ne diffère pas en fonction du sexe.

Les étudiants boursiers redoublent plus que les étudiants non boursiers et quittent un peu moins l'établissement.

Comme pour la réussite aux examens, le parcours scolaire antérieur semble être le facteur le plus déterminant. Les bacheliers généraux, étant

plus fréquemment admis à l'issue de la L1, passent plus que les autres en deuxième année de licence. La moitié des bacheliers scientifiques s'inscrivent en deuxième année. Rares sont les bacheliers technologiques et surtout professionnels qui intègrent la deuxième année de licence (respectivement 11,5 % et 5 %). Le taux de sortie de l'établissement de ces bacheliers est nettement supérieur aux taux de sortie moyen (53 % et 51 %). Toutefois, une part assez importante d'entre eux persévère en tentant à nou-

Devenir des sortants de l'université à l'issue de la L1

Dans le cadre de Subanor, dispositif partenarial piloté par le rectorat de Rouen, des séries d'enquêtes auprès de trois promotions de bacheliers haut-normands (2005, 2008, 2012) ont été mises en place. Parmi ces enquêtes, une enquête par promotion s'intéresse à la réorientation à l'issue de la première année dans l'enseignement supérieur haut-normand. Les données présentées ici sont issues de l'enquête Subanor 2012-2 mise en œuvre en décembre 2013 auprès des bacheliers 2012 inscrits dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2012 et qui ne se sont pas réinscrits dans la même formation (2ème ou 1ère année) à la rentrée 2013. Les données sélectionnées concernent uniquement les étudiants qui ne se sont pas réinscrits à l'université de Rouen à la rentrée 2013 (34 % des néobacheliers inscrits en L1 en 2012), l'objectif étant de compléter le tableau dressé plus haut avec des informations sur leur situation en 2013 et sur les raisons qui ont conduit ces étudiants à quitter l'université.

En décembre 2013, 881 bacheliers 2012 non réinscrits à l'université de Rouen à la rentrée 2013 ont été enquêtés, 629 ont participé à l'enquête, soit un taux de réponse de 71 %.

Même si les étudiants ont échoué en L1 et qu'ils sont sortis de l'université de Rouen, ils n'ont pas tous abandonné les études. 69 % des sortants de l'université à l'issue de la L1 déclarent être en formation à la rentrée suivante. Ce taux varie cependant en fonction du baccalauréat : 78 % des bacheliers généraux sont en formation après leur départ de l'université de Rouen, 64 % des bacheliers technologiques et 37 % des bacheliers professionnels. Le taux de sortie du système de formation est estimé à 10,5 % : 6 % pour les bacheliers généraux, 19 % pour les bacheliers technologiques et 33 % pour les bacheliers professionnels.



Le BTS est la formation privilégiée après l'abandon de la licence, 31 % des étudiants sortis de l'université de Rouen sont inscrits en BTS à la rentrée suivante : 38 % des bacheliers technologiques, 29 % des bacheliers généraux et 25 % des bacheliers professionnels. 27 % des étudiants qui se sont réorientés en BTS sont en alternance. 11 % se réinscrivent en licence dans un autre établissement, ce choix d'orientation concerne principalement les bacheliers généraux.

31 % des enquêtés déclarent avoir abandonné la licence car elle s'est révélée différente de leurs attentes, ils citent ensuite le manque d'encadrement (21 %) puis les difficultés d'organisation et/ou le manque de travail personnel (17 %).

L'écart entre la réalité et la représentation qu'ils avaient construite de la licence est plus fréquemment citée par les bacheliers généraux (35 %) et les bacheliers technologiques (26 %).

Pour les bacheliers professionnels, la première raison citée est l'écart trop important entre leur baccalauréat et le niveau requis (30 %), raison également évoquée par 18 % des bacheliers technologiques.

La licence était le premier choix de poursuite d'études envisagé en terminale pour 43 % des étudiants qui ont abandonné la L1. 28 % souhaitent entrer en BTS et 11 % en DUT. Cependant, les bacheliers technologiques et professionnels envisageaient en priorité un BTS (43 % et 46 %), puis la licence : 39 % et 31 %. Quel que soit le baccalauréat, la première raison pour laquelle ils se sont inscrits dans la L1 choisie est l'intérêt pour la discipline (46 %). Cependant, 22 % déclarent s'être inscrits dans cette formation « par défaut » et 21 % parce qu'ils n'ont pas été acceptés dans une autre formation.

La transition entre le second degré et l'enseignement supérieur peut se révéler un cap difficile à franchir. Les modalités d'enseignement en licence, l'organisation et

le contenu des cours sont parfois éloignés de ce que connaissent les lycéens qui peuvent être déstabilisés par leurs nouvelles conditions de vie et d'études, en particulier pour des jeunes dont le parcours scolaire n'est pas le plus adapté à ce type de poursuite d'études.

Un certain nombre de mesures se sont développées depuis quelques années pour lutter contre l'échec en première année de l'enseignement supérieur. Les lycéens ont à leur disposition de plus en plus d'informations, qui, prenant différentes formes (séances d'information au lycée, journées portes ouvertes dans les établissements du supérieur, stages d'immersion...), doivent leur permettre de construire une représentation plus objective des filières d'études. Les consignes nationales visent à privilégier l'orientation des bacheliers technologiques et professionnels vers les filières technologiques courtes (BTS, DUT) de manière à fournir à ces jeunes une formation qui s'inscrit dans la continuité de leur baccalauréat et leur permettra de se qualifier et d'accéder à l'emploi. De nombreux déterminants participent des choix d'études, et malgré les efforts accomplis pour guider chacun vers la voie de la réussite, des étudiants s'inscrivent à la rentrée dans des formations qui les déçoivent, où ils ne se sentent pas à l'aise et peuvent se trouver en situation d'échec, ne voyant d'autre issue que l'abandon des études supérieures. Afin d'aider les en-

trants en L1 à se repérer, de favoriser leur adaptation et leur intégration, l'université met en place à la rentrée des journées d'accueil où sont présentés les différents services auxquels s'adresser que ce soit pour les études ou l'organisation du quotidien.



Par ailleurs, des passerelles existent tout au long du cursus. Quelques semaines après la rentrée, les étudiants de L1 qui se sentent très rapidement en difficulté ou qui se sont inscrits en licence faute d'avoir obtenu une affectation dans une autre formation, peuvent bénéficier des places qui n'ont pas été pourvues à la rentrée dans les lycées et les IUT et intégrer un BTS ou un DUT.

Si la première année de licence peut être vécue comme un véritable échec, considérée comme une perte de temps et d'argent qui aboutit au renoncement des études supérieures, les témoignages des « décrocheurs » ne sont pas toujours négatifs. Cette année peut être une année de découverte du monde étudiant, riche en rencontres, l'occasion de développer son

autonomie, de découvrir de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles disciplines et d'acquérir des connaissances, l'occasion aussi de réfléchir à son orientation libéré du poids de la préparation du baccalauréat.



FOCALE : La formation continue et en alternance à l'Université

L'université de Rouen

Avec près de **400 formations**, qui couvrent **tous les domaines** du savoir accessibles tout au long de la vie et à distance, l'Université accueille et forme plus de **26 000 étudiants**.

Cette offre de formation, soucieuse de s'adapter à son environnement social et économique, évolue et s'enrichit en permanence.

La formation continue et l'alternance à l'université de Rouen, c'est...

- ✓ Plus de **500 alternants** en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.
- ✓ La reprise d'études sur plus de **250 diplômes**.
- ✓ L'accompagnement de **demandeurs d'emploi** dans le cadre du PRFP, financé par la Région Haute-Normandie.
- ✓ **La formation à distance**
- ✓ Une offre de **formation en santé**,
- ✓ Un catalogue de **formation entreprises de courtes durées**.
- ✓ Le **DAEU**, une équivalence du bac.
- ✓ La Validation des Acquis de l'Expérience (**VAE**).

Soit plus de 1 800 stagiaires et 800 entreprises, accompagnés par l'équipe de conseillers et assistantes du centre de formation continue.

Pour en savoir plus :
www.cfa-cfc.univ-rouen.fr



L'université du Havre

Près de 7 500 personnes formées chaque année, l'université du Havre reste une université à taille humaine et située au cœur de la ville.

Université pluridisciplinaire hors santé, les thématiques de recherche sont volontairement transversales. 300 enseignants chercheurs et 11 laboratoires se positionnent sur trois thématiques porteuses : **logistique et systèmes complexes, énergie-matériaux et échanges internationaux**.

Douze langues étrangères sont enseignées : 6 langues européennes et 6 langues orientales

L'université du Havre est ancrée sur son territoire : elle reste à l'écoute des besoins des différents acteurs ; et est aussi force de proposition au sein de Normandie Université.

La formation continue à l'université du Havre c'est...

- ✓ La reprise d'études sur **100 diplômes**.
- ✓ 250 alternants en **contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation** du DUT au master.
- ✓ L'accompagnement de **demandeurs d'emploi** dans le cadre du PRFP, financé par la Région Haute-Normandie.
- ✓ Un catalogue de Diplômes d'Université, financés, en partie, par la Région Haute-Normandie pour répondre aux besoins d'emplois du territoire grâce à une reprise d'études.
- ✓ **L'accompagnement** de tout salarié ou demandeur d'emploi dans son projet de reprise d'études : du DAEU au Doctorat.
- ✓ Une proposition diversifiée pour la préparation au **DAEU** : en présentiel, par correspondance ou à distance (PEGASUS).
- ✓ Un accompagnement réalisé par des conseillers et les responsables pédagogiques pour l'obtention de tout diplôme par **VAE**.

✓ Une **ingénierie** sur mesure pour toute demande de formations des entreprises.

Soit plus de 350 stagiaires et 100 entreprises chaque année, accompagnés par l'équipe de conseillers et assistants du service Formation Continue.

www.univ-lehavre.fr
rubrique Formation

Les universités de Rouen et du Havre ont organisé le 42ème colloque de la Formation Continue à l'Université du 3 au 5 juin 2005, sur le thème « La formation continue à l'université pour la performance des territoires », plus de 250 participants étaient réunis.

Face au contexte économique, aux évolutions législatives majeures que porte la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la loi ESR de juillet 2013, il était important de se questionner sur le rôle que les universités et leurs services de formation continue doivent jouer pour relancer la formation sur les territoires. Cette réflexion a eu comme toile de fond les perspectives de fusions entre régions. En donnant la parole à l'ensemble des réseaux concernés et aux acteurs du territoire, ce colloque a permis d'établir des pistes permettant à la FCU de confirmer sa place d'opérateur privilégié de la Formation Tout au long de la Vie, tant auprès des collectivités que des acteurs économiques. Les universités de Rouen et du Havre sont membres de la **Co-mUE Normandie Université**.



La lutte contre le décrochage scolaire : une priorité de l'Éducation nationale

La lutte contre le décrochage scolaire, une priorité de l'Éducation nationale

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 modifie l'article L.122-2 du code de l'éducation en précisant le niveau minimum de qualification que doit atteindre tout élève ou tout apprenti. Ainsi, « **tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V* du répertoire national des certifications professionnelles doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce titre ou ce diplôme** ». Ce changement législatif donne obligation à l'Etat de permettre à tout élève de poursuivre des études jusqu'à l'obtention de ce niveau.

* CAP, BEP,...

Auteur :

↪ Rectorat de Rouen - Service académique d'information et d'orientation (SAIO)

Décrochage scolaire : un processus complexe, multifactoriel et dynamique

Actuellement en France, on recense 620 000 jeunes âgés de 18 à 24 ans sans diplôme du second cycle. Situation d'autant plus préoccupante que ces derniers restent durablement en dehors de tout dispositif de formation. Environ 140 000 jeunes quittent le système éducatif chaque année sans diplôme équivalent au baccalauréat ou à finalité professionnelle¹.

Le décrochage scolaire a des impacts conséquents à plusieurs niveaux : individuel, social et économique. Sur le plan humain, ce phénomène émane généralement d'une situation de souffrance à l'école pour le jeune, qui peut être source de mal-être. La non valorisation de ses talents par le système scolaire peut entraîner une perte d'estime de soi, engendrer un repli sur soi, etc. La sortie précoce du système scolaire expose fortement aux risques d'être au chômage ou d'occuper des emplois moins gratifiants, plus précaires et moins bien rémunérés comparativement aux personnes diplômées. Le coût pour la société d'un jeune qui décroche est évalué à 230 000 euros. Somme qui permettrait de compenser les difficultés qu'il sera amené à rencontrer au cours de sa vie. Le décrochage scolaire est un véritable frein à la com-

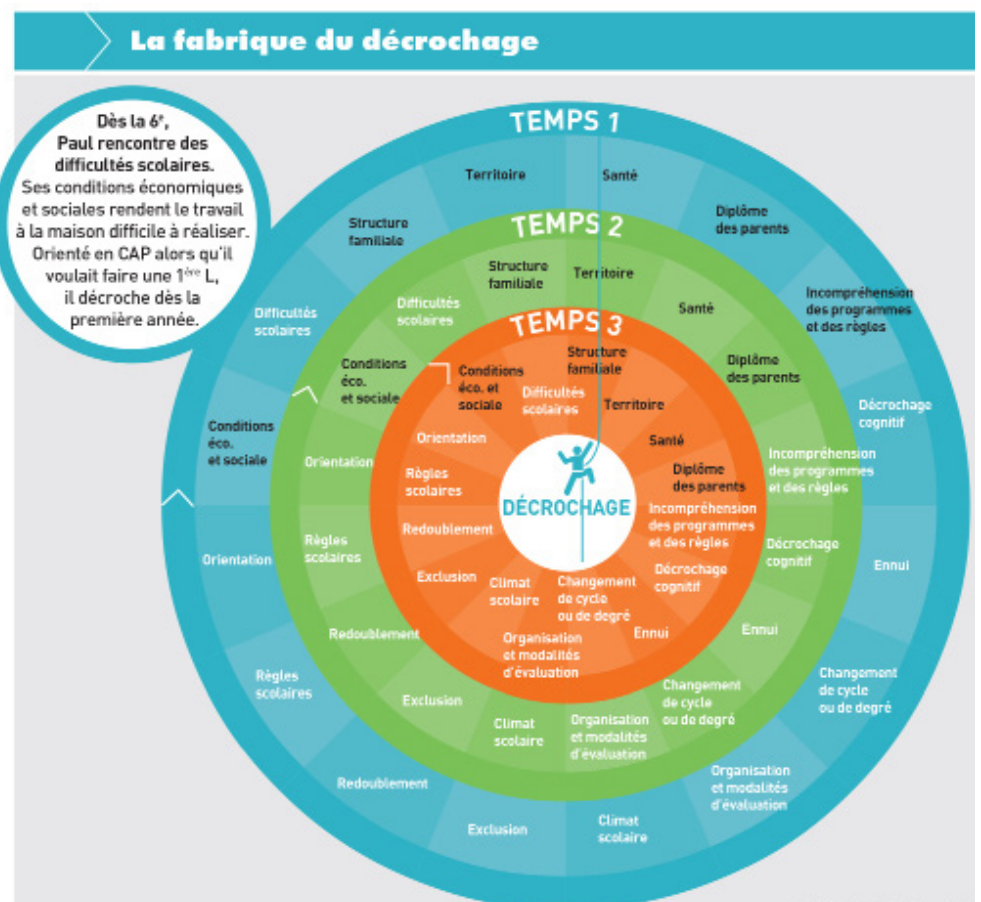
pétitivité et au dynamisme de l'économie française. 3 milliards de dettes seraient ainsi contractées chaque année¹. A partir de 2015, 50 millions d'euros supplémentaires (+ 7 %) seront mobilisés chaque année pour vaincre le décrochage scolaire dans les politiques de prévention, d'intervention et de compensation.

Pour l'éducation nationale, un décrocheur est un jeune âgé de 16 ans et plus, scolarisé l'année précédente, sorti du système éducatif sans diplôme de niveau V (BEP, CAP) ou de niveau IV (baccalauréat général, technologique ou professionnel) et non retrouvé dans un système de formation.

Lorsque l'on parle de décrochage scolaire, on fait référence à la conséquence d'un désintérêt progressif pour l'école, associé à l'accumulation de multiples facteurs qui relèvent à la fois du parcours personnel du jeune (en noir dans le schéma ci-dessous) et de la façon dont fonctionne le système éducatif (en blanc dans le schéma). Le décrochage scolaire est un processus dynamique qui conduit un jeune en formation initiale à se détacher du système de formation jusqu'à le quitter. Il prend généralement sa source dans les premières années de la scolarité, avec des facteurs déclencheurs, présents tout au long du parcours scolaire. Le décrochage scolaire traduit également le phénomène résultant de processus.

Commentaire du graphique :

la rotation des cercles les uns par rapport aux autres, illustre les nombreuses combinaisons et interactions possibles entre les facteurs qui produisent autant d'histoires et de cas différents de décrocheurs. Le choix de trois temps est arbitraire.



Source : schéma extrait du document tous mobilisés pour vaincre le décrochage scolaire¹

Selon Cédric Afsa², le niveau insuffisant des élèves « à l'entrée au collège explique la moitié du décrochage ». Ce propos amène à prendre conscience de l'importance des savoirs de base.

Isabelle Robert-Bobée² dans son article *les jeunes sortants sans diplôme : une diversité de parcours met « en garde contre la tentation de dessiner le portrait-robot du décrocheur »*. Elle relève le fait qu'un jeune sur cinq qui quitte le système éducatif sans diplôme était un bon élève en sixième. Toutes les catégories d'élèves peuvent être concernées par ce phénomène, même si les risques de vulnérabilité à cet égard ne sont pas également partagés.

La prise en compte de l'aspect social, familial, relationnel, économique et territorial de l'élève en plus du facteurscolaireestimportante. La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Education nationale a mis en évidence « *des déterminants significatifs dont certains sont au cœur de la relation entre le jeune, sa famille et l'école, telles que la difficulté scolaire, l'orientation subie ou encore la structure du ménage* »¹. On constate d'ailleurs que les élèves de l'enseignement professionnel sont particulièrement exposés au décrochage scolaire, cela peut s'expliquer notamment, par le sentiment d'être enfermé dans un choix d'orientation.

Le décrochage scolaire concerne tous les territoires et toutes les formations. Des leviers d'actions existent pour prévenir et remédier au décrochage scolaire.

Cela suppose une adaptation aux différents profils de décrocheurs au service de la réussite de tous et interroge sur la relation des élèves avec leur école. Depuis quelques années, on assiste à un changement de paradigme, passant de la notion de « lutte contre » à celle de « persévérance ». Les efforts sont accentués sur la prévention pour réduire les risques d'abandon scolaire.



Les politiques en matières de lutte contre le décrochage scolaire

Les politiques européennes et nationales privilégient la prévention et la remédiation comme axes de travail. La France, s'est engagée dans le cadre de la stratégie Europe 2020, à diminuer le taux de jeunes en dehors de tout système de formation et sans diplôme du secondaire à 9,5 % d'ici 2020. L'étude publiée par Eurostat (DEPP, Note d'information n° 09 – Mars 2015)³ montre que la France se situe désormais à 8,5 % de décrocheurs.

Une gouvernance dédiée au décrochage couvrant les champs de la prévention, de l'intervention et de la remédiation a été décidée.

Dans le cadre de la loi de refondation de l'école de la république, des partenariats seront noués entre l'État et les régions pour établir des objectifs conjoints de réduction du nombre de jeunes sortant de formation initiale ou présents sur le marché du travail sans qualification

et pour définir les modalités d'atteinte de ces objectifs. Ces partenariats seront élaborés avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (Ccrefp aujourd'hui Crefop) et signés par le président de région, le recteur et le préfet. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 transfère aux régions depuis le 1^{er} janvier 2015, la responsabilité de la coordination de la prise en charge des décrocheurs, en lien avec les autorités académiques.

L'initiative européenne pour la jeunesse (IEJ) s'inscrit dans les cinq objectifs « Europe 2020 » et vise particulièrement à aider les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (les « NEET »), dans les régions de l'Union qui accusaient un chômage des jeunes supérieur à 25 % en 2012. Pour la France, la Haute-Normandie fait partie des 13 régions concernées par les fonds spécifiques IEJ. Le ministère de l'Education nationale et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ont préparé un appel à projet dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, paru en mars 2015 et qui va être adapté aux territoires. L'académie de Rouen et la cellule europe du groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP-FCIP) se sont positionnées pour mettre en œuvre une opération qui vise en particulier les jeunes difficiles à contacter. Il s'agit de renouer le lien avec eux, construire une dynamique de contact et développer un accompagnement renforcé, en complémentarité des dispositifs de lutte contre le décrochage existants.

► **Le plan de lutte contre le décrochage scolaire** : la lutte contre le décrochage scolaire est une priorité nationale pour laquelle des objectifs ambitieux ont été fixés. Le plan de lutte contre le décrochage scolaire présenté en novembre 2014 est structuré autour de trois axes qui comprennent un ensemble de mesures¹.



- Axe 1 : la mobilisation de l'ensemble des acteurs en misant sur la coéducation.
- Axe 2 : faire le choix de la prévention. Mise en place d'actions dès la maternelle en associant les personnels à l'intérieur de l'établissement mais aussi en dehors.
- Axe 3 : une nouvelle chance pour se qualifier, apporter des réponses concrètes aux jeunes ayant quitté le système de formation initiale.

► **Les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)** sont un mode de coordination des acteurs locaux de la formation, de l'orientation et de l'insertion des jeunes. L'enjeu de ces plateformes est de retrouver les jeunes qui ont décroché du système éducatif, de les contacter et de les accompagner vers un dispositif de formation ou un parcours de qualification et d'insertion adapté. Dans le cadre des partenariats pour la lutte contre le décrochage scolaire, trois des sept plateformes locales sont coordonnées par des responsables de missions locales (ML), deux par des coordonnateurs de la mission de lutte contre le

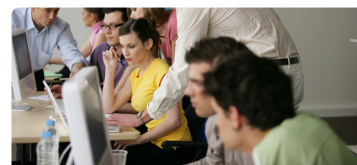
décrochage scolaire (MLDS) et deux par des directeurs de centre d'information et d'orientation (CIO).

Le dispositif développé permet une mise en cohérence des réponses de droit commun apportées par les différents acteurs. De nombreux professionnels se sont associés sur le territoire régional : les missions locales, la MLDS, les CIO, les établissements scolaires, les maisons familiales et rurales (MFR), les centres de formation d'apprentis (CFA), le service de l'apprentissage du conseil régional, les chambres de métiers, la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), les collectivités locales et territoriales, le secteur associatif et l'ensemble du monde éducatif public, privé et agricole.



► **Le système interministériel d'échange d'information (SIEI)**, mis en place en 2011, permet d'établir deux fois par an, une liste de jeunes sortis prématurément du cycle de formation initiale dans lequel ils étaient engagés, qui ne sont pas retrouvés dans un autre cursus de formation initiale. Ce système précise s'ils sont ou non accompagnés par une mission locale. Cette liste, établie par le SIEI à partir d'un échange d'informations entre les bases de données de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, des centres de formations d'apprentis (CFA) et des missions

locales, est transmise aux responsables de PSAD par voie sécurisée afin que les contacts puissent être pris avec les jeunes identifiés pour leur proposer une prise en charge appropriée.



Les PSAD

- 360 plateformes au niveau national,
- 7 plateformes en Haute-Normandie avec pour périmètre géographique les bassins d'éducation et de formation (BEF) à l'exception de Rouen qui regroupe les BEF de Barentin Rouen droite et Elbeuf Rouen gauche.

Les modalités de mise en oeuvre des PSAD sont définies dans les Article L. 313-7 et L. 313-8 du code de l'éducation et la circulaire du 9 janvier 2011 80 n°6 du 10 février 2011 et l'instruction interministérielle du 22 avril 2009 relative à la prévention du décrochage scolaire et à l'accompagnement des jeunes.

Tous mobilisés contre le décrochage

Un numéro unique d'assistance et d'information pour échanger avec un conseiller :
0 800 12 25 00

Site internet et application mobile consacrés à cette thématique :

<http://masecondechance.onisep.fr>



Les chiffres du décrochage scolaire en Haute-Normandie

► L'exemple d'une campagne SIEI (décembre 2013)

Campagne SIEI (Décembre 2013)	National	Région Haute-Normandie
Jeunes identifiés	156 978	3 678
Titulaires d'un diplôme de niveau V	13,9 %	15,7 %
Filles	42,6 %	44,8 %
Garçons	57,4 %	55,2 %

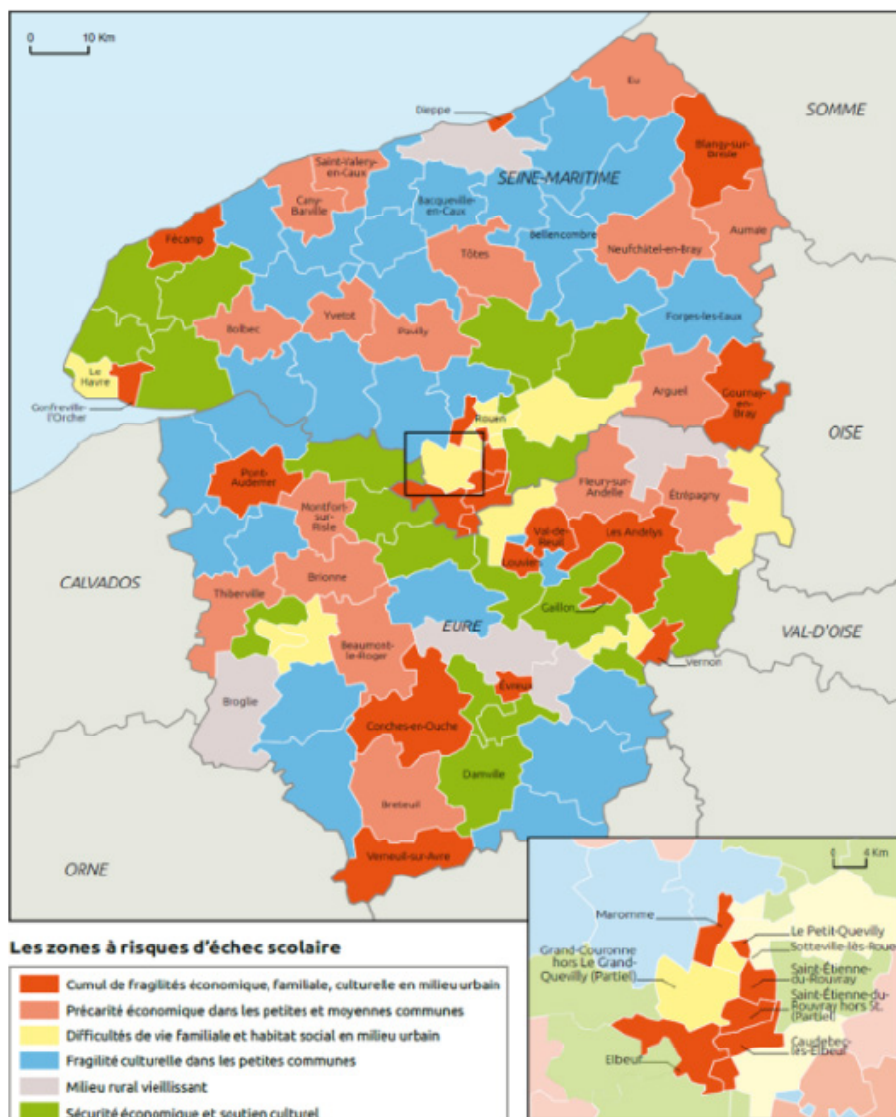
l'enseignement secondaire sont à la fois nombreux et intriqués », le territoire joue un rôle important de reproduction sociale, vecteur d'inégalités sociales et de ce fait scolaires. Les jeunes issus de milieux défavorisés sont plus exposés au risque d'abandonner l'école



prématurément. L'académie de Rouen « figure parmi les neuf académies dont la part de jeunes de 15-24 ans non diplômés, parmi les non scolarisés, est supérieure à 29 % » (moyenne nationale de 27 %). Cela peut être associé, d'après ces chercheurs, en particulier au cumul de « fragilités économiques, familiales, culturelles en milieu urbain » (34 %) et dans une moindre mesure aux difficultés de type « habitat social en milieu urbain » (29 %).

Lors de cette campagne, en Haute-Normandie, 40 % des jeunes identifiés étaient déjà accompagnés par une structure. 60 % relevaient de l'activité des PSAD. Une photographie en février 2014 du suivi par les plateformes révèle que, parmi les 1 810 jeunes contactés à cette date, 28 % bénéficiaient déjà d'un accompagnement ou d'une solution, 19 % ont été contactés sans résultat, 53 % bénéficient d'un dispositif complet d'accompagnement par les PSAD (dont 206 jeunes repérés hors liste RIO). Fait marquant, les filles en Haute-Normandie sont davantage concernées par le décrochage scolaire comparativement au niveau national.

► **La cartographie des zones à risques de sorties précoces de la formation initiale en Haute-Normandie** : le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) et la Depp font un lien entre échec scolaire et territoire⁴. Ils ont établi une cartographie des zones à risques de sorties précoces de la formation initiale à partir de plusieurs indicateurs. Bien que « les facteurs d'échec scolaire et tout particulièrement de sortie de



Sources : Insee RP 2006, Revenus fiscaux localisés ; calcul et cartographie : Cereq - ESO Caen

Les dispositifs académiques

Dans le cadre de l'axe 1 du projet académique 2014-2017 « l'ambition pour chaque parcours », des actions de lutte contre le décrochage scolaire sont déployées. Depuis la rentrée 2014, l'académie de Rouen a engagé un plan académique global de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire. Ce plan se compose de nouveaux dispositifs qui s'ajoutent au travail déjà mené par la MLDS, les PSAD et le réseau formation, qualification, emploi (FOQUALE). Ce dernier rassemble, dans le périmètre d'action d'une PSAD, les établissements et dispositifs relevant de l'éducation nationale et susceptibles d'accueillir les jeunes décrochés, dans le cadre d'un retour en formation. Ils constituent l'outil essentiel de lutte contre le décrochage scolaire à l'intérieur des établissements scolaires et la ressource principale de la MLDS pour « raccrocher » les jeunes en déshérence scolaire (*les modalités des réseaux FOQUALE sont définies dans la circulaire n°2013-035 du 29-3-2013*). L'ensemble de ces dispositifs vise à agir à tous les niveaux de la prévention et de la remédiation.

► Au niveau de la prévention :

- l'académie de Rouen s'est engagée, suite au colloque international sur la persévérance scolaire, à expérimenter un programme québécois « *motiv'action* », dès la rentrée 2014, en vue de détecter les décrocheurs potentiels. Il s'agit d'un projet basé sur le principe d'un tutorat et d'un accompagnement individualisé des jeunes à risque de décrochage.
- Dix CAP et trois sections de technicien supérieur (STS) ont été identifiés avec un décro-

Colloque international sur la persévérance scolaire

Evènement organisé par l'académie de Rouen et le Centre Jacques Cartier qui a permis à tous les personnels de l'Education Nationale et aux partenaires impliqués dans la prévention et la lutte contre le décrochage scolaire d'échanger et de partager des pratiques autour du travail mené depuis plusieurs années dans les pays francophones, et plus particulièrement au Québec.

Dossier de synthèse en ligne ⁵ :

<http://www.ac-rouen.fr/espaces-pedagogiques/synthese-du-colloque-international-sur-la-perserverance-scolaire>

chage significatif entre la première et la deuxième année. Des aides renforcées sont mises en place pour favoriser le maintien jusqu'au terme de la formation, et permettre l'accès à la qualification.

- Une cellule académique « climat scolaire » a été créée dans le cadre de la prévention et de la lutte contre le harcèlement scolaire. Problématique qui concerne 10 % des élèves en France et qui a des conséquences dramatiques pouvant les mener à décrocher de l'école.

► Au niveau de la remédiation :

- A la rentrée 2014, le micro-lycée académique a ouvert, au sein de la cité scolaire Aristide Briand d'Evreux, en partenariat avec la région Haute-Normandie. Il s'adresse aux jeunes décrocheurs âgés de 16 à 25 ans, en rupture scolaire depuis plus de six mois. Son objectif principal est de redonner aux jeunes en situation de décrochage scolaire le goût des études, par une pédagogie adaptée sur deux ans, pour la préparation d'une qualification ou d'un diplôme (baccalauréat L, ES, STMG spécialité mercatique).

- La première école de production de Haute-Normandie a ouvert ses portes en septembre dernier à Petit-Quevilly. Cet établissement propose à des jeunes âgés de 15 à 18 ans en situation de décrochage scolaire d'intégrer une formation au CAP d'agent polyvalent de restauration en 2 ans. Les réalisations sont pro-

duites pour de vrais utilisateurs, aux conditions réelles de l'environnement économique (délai, prix, qualité).

Des possibilités d'accès aux structures innovantes de décrochage font partie des ressources susceptibles d'être mobilisées dans le cadre des réseaux FOQUALE.

L'académie de Rouen a mis en place depuis deux ans la procédure « passerelle dans le supérieur » pour permettre prioritairement aux bacheliers professionnels inscrits en première année de licence à l'université de pouvoir intégrer un BTS, formation plus adaptée à leur parcours.

Les actions de la MLDS en Haute-Normandie

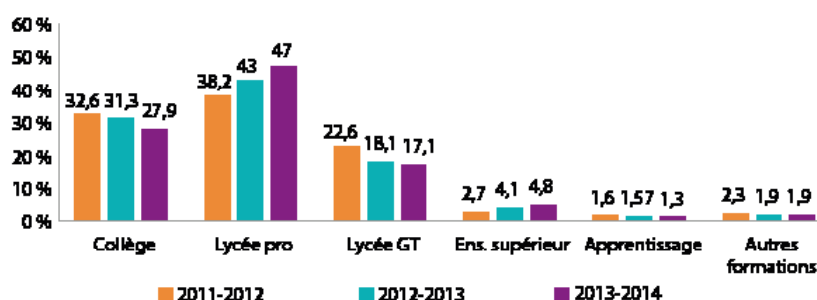
Placée sous la responsabilité du chef du service académique d'information et d'orientation (SAIO), la mission de lutte contre le décrochage scolaire est présente sur les bassins d'éducation et de formation (BEF). Dans le cadre du partenariat interne (établissements scolaires, CIO, corps d'inspection) et externe à l'éducation nationale (missions locales, CFA, Protection judiciaire de la jeunesse...), la MLDS apporte sa contribution en termes d'analyse et d'expertise pour la recherche et l'élaboration de solutions pour des jeunes en risque de rupture scolaire et pour des jeunes décrocheurs.

La MLDS est également activement impliquée dans le fonctionnement, l'animation et l'activité des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et des réseaux FO-QUALE.

Tout au long de l'année, le Rectorat centralise le recensement des jeunes reçus en entretien de situation par la MLDS et les CIO. L'entretien de situation se déroule au moment où le jeune quitte le système éducatif sans solution et sans diplôme. Cet échange permet de faire le point avec le jeune sur sa situation, en vue de lui proposer un accompagnement personnalisé et d'envisager des réponses possibles et adaptées. La priorité est donnée au maintien et au retour en formation pour des jeunes qui ne sont plus concernés par l'obligation scolaire.

Au niveau académique, des modules d'accompagnement sont mis en place, pour des jeunes sans affectation ou en phase de rupture scolaire, âgés de 16 à 18 ans, demandeurs d'une formation et ayant un parcours scolaire leur permettant l'entrée ou la poursuite en lycée professionnel sur des places vacantes. Ces dispositifs font partie des solutions de rescolarisation et permettent d'intégrer ces jeunes après la rentrée mais aussi de faciliter une réorientation tout au long de l'année dans le cadre des pôles d'accueil et d'accompagnement. Il s'agit du module d'accompagnement vers l'entrée au lycée professionnel (MAVEL) pour

Origine scolaire des jeunes reçus en entretien de situation (Effectifs en pourcentage)



Publication en ligne ⁶

la Seine-Maritime et du parcours individualisé pour une orientation réussie (PIOR) dans l'Eure. Les établissements, la MLDS, les services de l'orientation collaborent étroitement à l'organisation de ces dispositifs qui prévoient des séquences en établissement. A la fin de chaque module ou parcours individualisé, un bilan individuel est réalisé afin que la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) prononce une affectation définitive le plus rapidement possible.

Le coordonnateur BEF de la MLDS participe aux cellules de veille des établissements et intervient pour la mise en place de parcours individualisés. Il travaille avec les différents opérateurs (l'élève et ses représentants légaux, l'équipe éducative, le conseiller d'orientation psychologue, les partenaires...) afin de construire un parcours à l'élève lui permettant d'être accompagné soit vers une autre orientation en formation initiale (en organisant une passerelle), soit vers une

insertion professionnelle (formation professionnelle, contrat d'apprentissage).

Des actions qualifiantes en un an peuvent être envisagées, telles que la préparation aux baccalauréats professionnels pour des jeunes ayant échoué deux fois à un baccalauréat général ou technologique ou une seconde professionnelle d'exploration. Cette dernière a été expérimentée à la rentrée 2014 au lycée Marcel Sembat de Sotteville les Rouen. En septembre 2015, elle sera portée par le Lycée Le Corbusier de Saint-Etienne-du-Rouvray. Il s'agit d'une structure innovante, développée en partenariat avec la MLDS et les lycées professionnels. Elle concerne les élèves affectés en seconde professionnelle des lycées du BEF Elbeuf Rouen gauche qui ne sont pas motivés pour continuer dans leur filière, et repérés par les équipes pédagogiques comme décrocheurs potentiels. L'objectif étant de les accompagner dans la construction d'un projet d'orientation qui se traduirait par une affectation choisie.

Les pôles d'accueil de la MLDS de l'académie proposent également à des jeunes très éloignés de la qualification et de l'insertion des accompagnements vers un apprentissage, une reprise d'études ou une recherche d'emploi, même si leur prise en charge nécessite très souvent une démarche de resocialisation. La possibilité d'effectuer des stages en entreprise ou éventuellement en établissement scolaire professionnel leur permet d'appréhender d'autres réalités et de se remobiliser sur un projet professionnel.

Dans le cadre d'un partenariat avec la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS),

la MLDS participe à la mise en œuvre du service civique en alternance, destiné aux jeunes décrocheurs, à travers deux dispositifs :

- dans la continuité de l'expérimentation menée dans l'Eure l'année dernière grâce à la mise en réseau et la coopération des structures Education nationale (impulsé par le coordonnateur de la MLDS), les services de la cohésion sociale et l'enseignement agricole, les deux structures partenaires ont pu mettre en lien les jeunes sans solution, repérés au niveau des PSAD et des structures d'accueil prêtes à proposer des missions. Un binôme coordonnateur MLDS et conseiller DDCS a permis la construction de projets et a travaillé à l'adaptation des missions aux profils des jeunes en lien

avec les structures d'accueil. Des emplois du temps personnalisés ont été élaborés pour chacun d'entre eux avec les établissements pour aménager un retour en lycée et la possibilité de se représenter à l'examen,

- un partenariat MLDS, mission locale et associations à caractère social (AFPAC et AREJ) pour des jeunes repérés et présentant des problématiques sociales et de décrochage importantes. Des missions ont été définies en fonction du profil, des compétences et des envies des jeunes. Les jeunes ont été accueillis sur le pôle d'accueil et d'accompagnement de la MLDS du collège Alain à Maromme en alternance avec les associations.

Actions MLDS	2011-2012				2012-2013				2013-2014			
	Filles	Garçons	Total	%	Filles	Garçons	Total	%	Filles	Garçons	Total	%
Actions d'accueil et de remobilisation												
- Pôles d'accueil et d'accompagnement	158	262	420	51,2	115	248	363	45,7	130	291	421	49,5
- Suivi des décrocheurs (partiel)	76	112	188	22,9	71	125	196	24,7	87	142	229	28,9
Total	234	374	608	74,1	186	373	559	70,4	217	433	650	78,4
Actions préparant à une qualification												
- Bac pro en un an	24	23	47	5,7	25	24	49	6,2	21	14	35	4,4
- Cadet de la république	12	18	30	3,7	10	21	31	3,9	9	20	29	3,6
- MOREA courts niveau V	0	0	0	0	14	6	20	2,5	0	0	0	0
- Préparations concours sanitaires	127	8	135	16,5	122	13	135	17	131	6	137	16,7
Total	163	49	212	25,9	171	64	235	29,6	161	40	201	23,6
Total	397	423	820	100	357	437	794	100	378	473	851	100

Tableau des effectifs dans les actions MLDS en 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014⁵

Sources :

1. Ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement et de la Recherche associé au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (21 novembre 2014). Tous mobilisés pour vaincre le décrochage scolaire.
2. Ministère de l'Education nationale (2013). Le décrochage scolaire : un défi à relever plutôt qu'une fatalité. Education et formation, n° 84, p. 3 et p. 4.
3. Eurostat, DEPP (mars 2015). Note d'information n° 09.
4. CEREQ, DEPP (2014). Atlas académique des risques sociaux d'échec scolaire, l'exemple du décrochage.
5. Académie de Rouen, université de Montréal, centre Jacques Cartier. Dossier de synthèse du colloque international sur la persévérance scolaire (novembre 2013).
6. SAIO (2015). Repères pour l'orientation 2013-2014. accessible en ligne. <http://www.acrouen.fr/boite-a-outils/publications/repere-pour-l-orientation-5989.kjsp>



Quelle évolution de la structure des demandeurs d'emploi en Haute-Normandie depuis 10 ans ?

Comment évolue le chômage depuis 10 ans ?

Fin 2005, la Haute-Normandie comptait 76 300 personnes inscrites à Pôle emploi, tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi et n'ayant déclaré aucune activité (catégorie A) et 120 200 personnes si on inclut celles ayant déclaré une activité au cours du mois (catégories A, B, C). Au niveau national, 2 616 200 personnes étaient inscrites en catégorie A et 3 812 231 en catégories A, B, C. En 2006 et 2007, la France connaît une croissance économique supérieure à 2% qui permet une baisse du chômage.

Fin 2014, la Haute-Normandie compte 104 700 demandeurs d'emploi de catégorie A et 164 200 de catégories A, B, C.

Auteur :

↪ Pôle emploi Haute-Normandie

Ainsi, fin 2007, la France atteint un niveau historiquement bas du chômage avec 2 053 700 personnes inscrites à Pôle emploi en catégorie A et 3 136 000 personnes en catégories A, B, C. En Haute-Normandie ce sont 60 100 personnes qui sont inscrites en catégorie A et 100 600 en catégories A, B, C.

La crise financière de 2008, qui a d'abord touché les États-Unis pour ensuite s'étendre à l'ensemble des pays occidentaux et plus particulièrement la zone euro, s'est ensuite transformée en crise économique qui dure maintenant depuis plus de sept ans. Depuis cette période, la croissance s'est arrêtée en France, plongeant ainsi le pays dans une très forte progression du chômage.

En 7 ans, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a augmenté en moyenne de **8,2 % par an** en Haute-Normandie. Toutefois, le rythme de progression n'est pas linéaire. La Haute-Normandie a connu une très forte progression du nombre de demandeurs d'emploi en 2008 et 2009 : respectivement 15,5 % et 16,8 % chaque année, correspondant à 21 000 demandeurs d'emploi en catégorie A de plus en 2 ans. Malgré l'accélération de la destruction d'emplois industriels et la chute du nombre d'emplois en intérim, le rythme de croissance régional du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A est proche de celui observé en moyenne nationale (+8,1 % en rythme de croissance annuelle moyen sur les 7 dernières années).

En 2010 et 2011, la progression ralentit très nettement, ainsi le nombre de demandeurs d'emploi progresse de 2,5 % en 2010 et de 5,3 % en 2011, soit respectivement 2 000 et 4 500 demandeurs d'emploi de plus en catégorie A sur ces deux années.

La nouvelle crise financière de l'été 2011 a de nouveau accentué le ralentissement de l'activité économique. Ainsi, le chômage augmente de façon plus soutenue en 2012, avec en Haute-Normandie une progression du nombre de demandeurs d'emploi de 10,2 %, soit près de 9 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en catégorie A sur une année. Depuis 2012, le rythme de croissance ralentit mais le chômage continue de progresser, avec 4 500 personnes de plus en catégorie A en 2013 et 3 600 en 2014.

Quel est le profil des demandeurs d'emploi à fin 2007, niveau historiquement bas du chômage ?

Fin 2007, près de 60 % des demandeurs d'emploi haut-normands n'exercent aucune activité (catégorie A), soit une proportion inférieure à celle observée au niveau national (65 %). En effet, à cette période, l'emploi par intérim est à un niveau historiquement élevé dans la région. Plus de 30 000 personnes dans la région travaillent en intérim, cela représente près de 6 % de l'emploi salarié.

Les demandeurs d'emploi inscrits en Haute-Normandie sont plus jeunes qu'en moyenne nationale : 22 % d'entre eux ont moins de 25 ans, pour 17 % en France. Ils sont ainsi un peu plus de 22 000 en recherche d'emploi fin 2007 en Haute-Normandie. À la même période, 14 700 demandeurs d'emploi ont 50 ans ou plus en Haute-Normandie, soit 15 % de la demande d'emploi régionale (16 % en France).



Qui sont-ils en 2014 ?

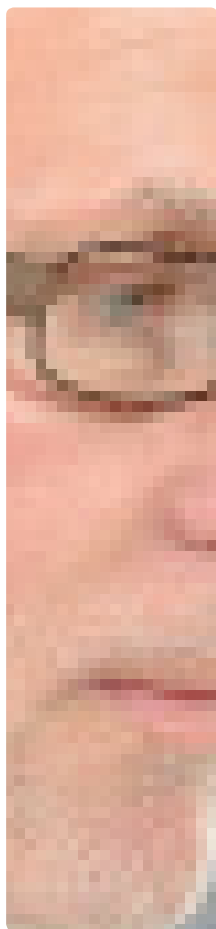
Entre fin 2007 et fin 2014, la Haute-Normandie compte 44 600 demandeurs d'emploi de plus en catégorie A et 63 600 en catégories A, B, C, soit respectivement 104 700 et 164 200 personnes.

Dès le début de la crise économique en 2008, ce sont les moins de 25 ans qui subissent le plus fortement l'augmentation du chômage. Au bout d'une année, la région Haute-Normandie compte 2 700 jeunes en recherche d'emploi en plus (+12,2 %), soit 24 800 personnes en catégorie A. Le nombre de demandeurs d'emploi plus âgés augmente à un rythme plus modéré au cours de l'année 2008 : +4,0 % pour les 25-49 ans et +4,5 % pour les 50 ans et plus. L'année 2009 est celle où la situation s'est plus particulièrement dégra-

dée pour les seniors. Leur nombre a augmenté de 24 %, soit 19 000 personnes de 50 ans ou plus en situation de recherche d'emploi. Dans le même temps, le nombre de jeunes en catégorie A augmente de 14,6 % et celui de 25-49 ans de 15,9 %. À partir de 2010, la situation des jeunes de moins de 25 ans reste relativement stable tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus continue de progresser à un rythme très soutenu.

Ainsi en 7 ans, le chômage des jeunes a augmenté en moyenne de 4,9 % par an et ils sont 31 000 en recherche d'emploi à fin 2014, soit près de 9 000 de plus que 7 ans plus tôt. La progression du nombre de demandeurs seniors est plus importante avec en moyenne +13,1 % chaque année entre 2007 et 2014. Leur nombre passe ainsi de près de 15 000 personnes fin 2007 à près de 35 000 fin 2014.

La crise économique que subit notre pays depuis 2008 a aussi plus particulièrement touché les hommes en Haute-Normandie, notamment au cours de l'année 2009. Le nombre d'hommes en recherche d'emploi augmente de 22,5 % en une année tandis que le nombre de femmes augmente de 11,5 %. Cette différence est à mettre en lien avec le fort ralentissement de l'activité dans l'industrie et les licenciements massifs dans ce secteur dans lequel le taux d'emploi est très masculin. Depuis 2012, les différences d'évolu-



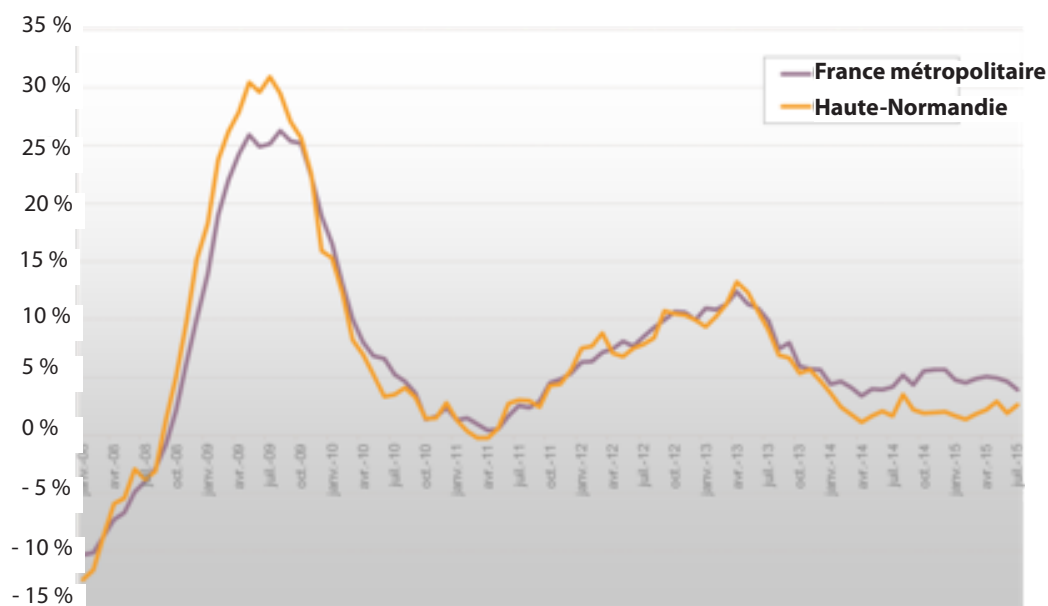
tion entre les hommes et les femmes sont moins significatives. Au bout de 7 ans, la moitié des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C sont des hommes alors qu'ils n'étaient que 46 % en 2007.

L'importante augmentation du chômage au cours de l'année 2009 a fortement pesé sur le chômage de longue durée. De nombreuses personnes ayant perdu leur emploi en 2009 sont issues de l'industrie. La reconversion est difficile et la durée du chômage s'allonge. En 2014, 47,5 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis un an ou plus, contre 34,2 % en 2007. Par ailleurs, 27,5 % des demandeurs d'emploi fin 2014 sont inscrits depuis deux ans ou plus. Ces proportions sont plus élevées qu'au niveau national.

Ainsi, en 7 ans de dégradation de la situation économique, le profil des demandeurs d'emploi a évolué. Les principales évolutions portent sur l'âge et la durée du chômage. Les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus sont désormais plus nombreux que ceux de moins de 25 ans. Par ailleurs, la durée du chômage a significativement augmenté : fin 2007, la durée moyenne du chômage était de 231 jours, elle atteint 490 jours fin 2014. Le chômage de longue durée (un an ou plus d'inscription) est de ce fait devenu un phénomène prégnant dans la région.

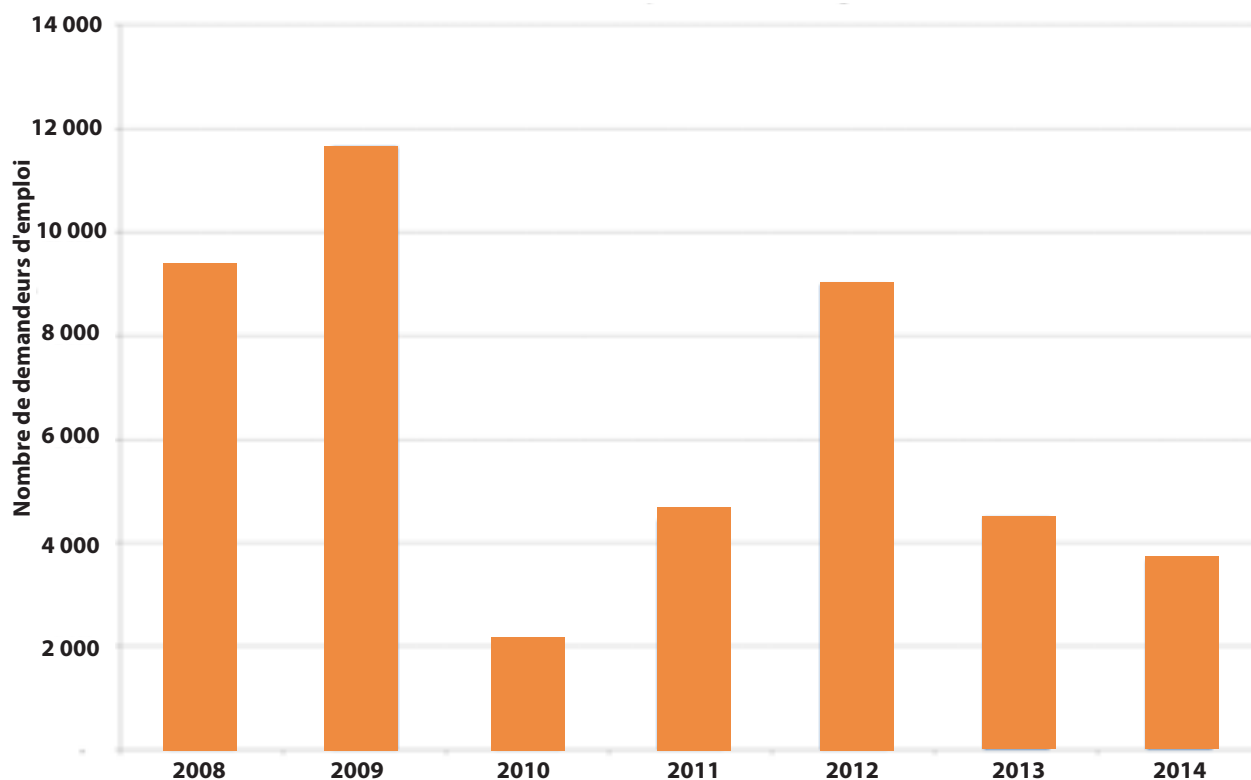


Evolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi Comparaison France-Haute-Normandie



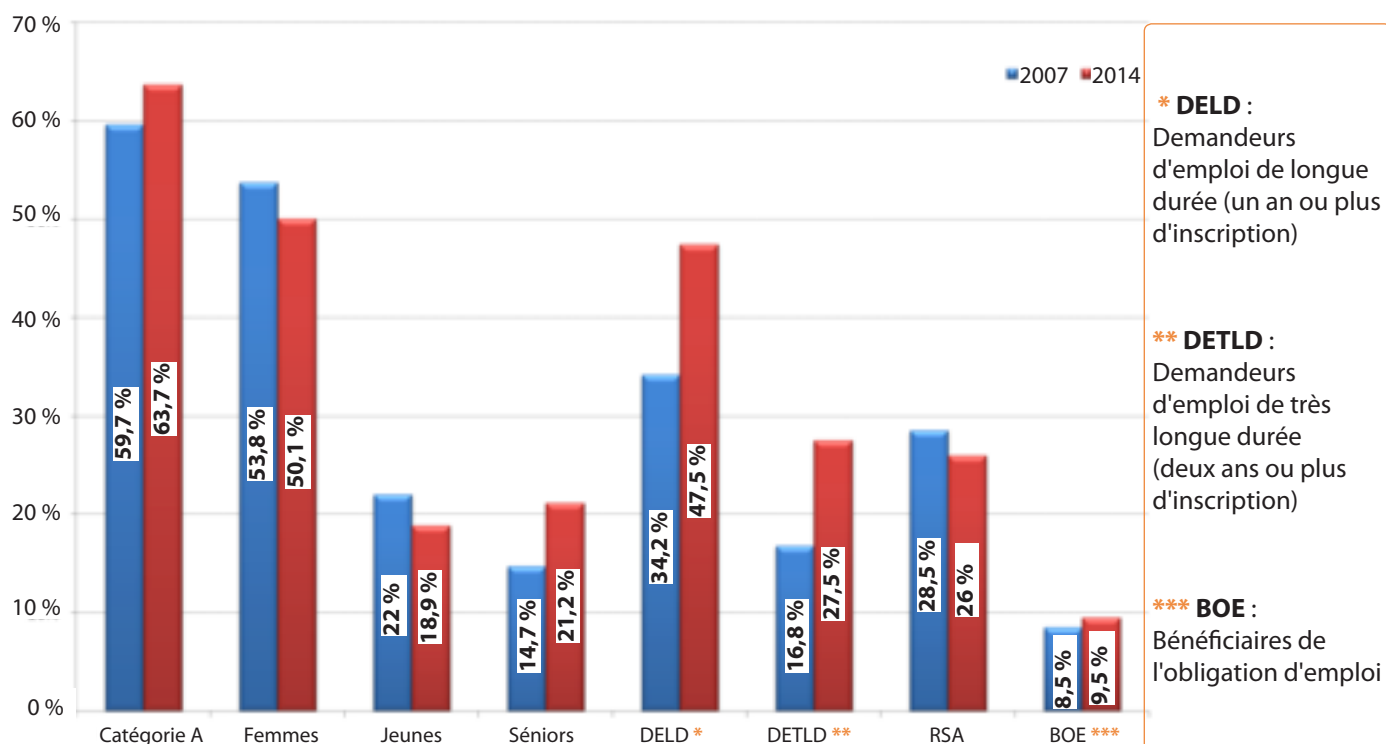
Source : Pôle emploi / STMT - données corrigées des variations saisonnières

Evolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A



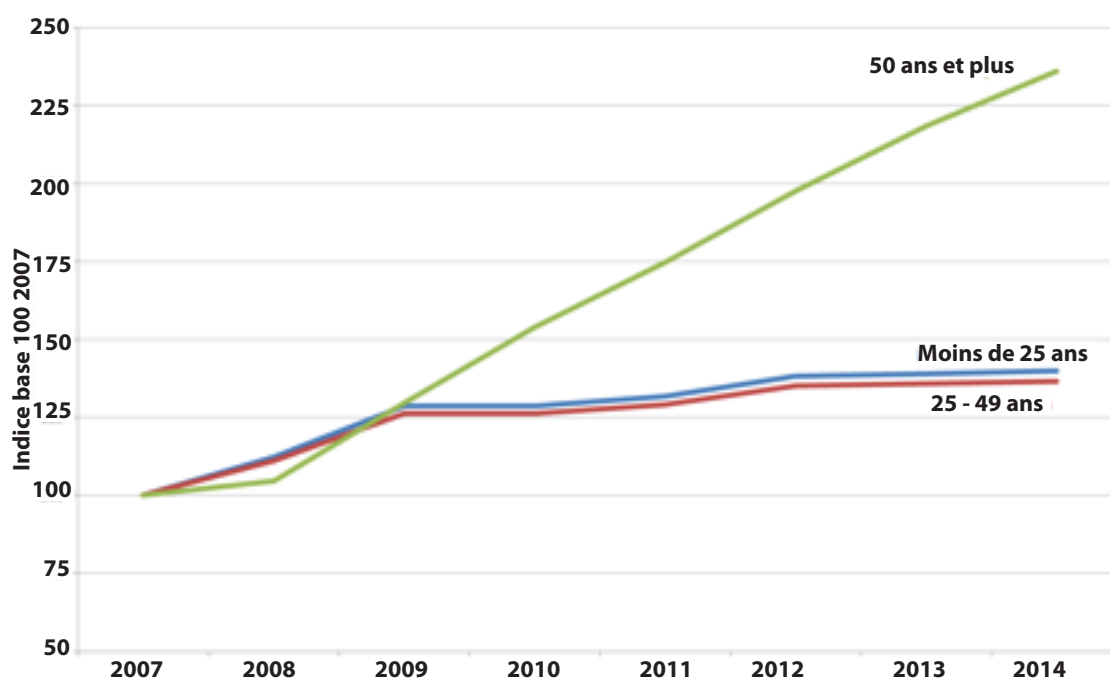
Source : Pôle emploi/Fichier historique des demandeurs d'emploi

Typologie des demandeurs d'emploi en proportion du total des DEFM de catégories A, B, C - données brutes



Source : Pôle emploi/Fichier historique des demandeurs d'emploi

Evolution comparés du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B, C, selon leur tranche d'âge



Source : Pôle emploi/Fichier historique des demandeurs d'emploi



Evolution comparés du profil des demandeurs d'emploi entre 2005 et 2014

Données brutes	2005	2007	2014	Evolution 2007 - 2014	Evolution annuelle moyenne 2007 - 2014
Par sexe					
Hommes	55 487	46 504	82 011	35 507	8,4 %
Femmes	64 686	54 128	82 249	28 121	6,2 %
Par âge					
Moins de 25 ans	26 726	22 130	30 978	8 848	4,9 %
25 à 49 ans	75 943	68 751	98 469	34 718	6,4 %
50 ans et plus	17 504	14 751	34 813	20 062	13,1 %
Par ancienneté d'inscription					
Moins d'un an	72 868	66 220	86 215	19 995	3,8 %
Un an ou plus	47 305	34 412	78 045	43 633	12,4 %
dont 2 ans ou plus	22 457	16 858	45 127	28 269	15,1 %
Part des inscrits depuis un an ou plus	39,4 %	34,2 %	47,5 %		
Par niveau de formation (hors non déterminés)					
Niveau VI	20 179	15 374	19 187	3 813	3,2 %
Niveau V Bis	11 009	9 612	15 086	5 474	6,7 %
Niveau V	49 743	42 740	68 269	25 529	6,9 %
Niveau IV	20 660	18 125	34 537	16 412	9,6 %
Niveau III	10 545	8 358	14 674	6 317	8,4 %
Niveau I/II	7 723	6 331	12 495	6 164	10,2 %
Par niveau de qualification (hors non déterminés)					
Manoeuvre	3 820	3 345	5 938	2 593	8,5 %
Ouvrier spécialisé	13 287	10 520	13 377	2 857	3,5 %
Employé non qualifié	12 376	10 879	18 661	7 782	8 %
Ouvrier qualifié (OP1 et OP2)	4 625	3 685	6 458	2 773	8,3 %
Ouvrier qualifié (OP3 et OP4)	25 695	21 731	33 725	11 994	6,5 %
Employé qualifié	47 138	40 415	70 144	29 729	8,2 %
Technicien	5 655	4 430	6 601	2 171	5,9 %
Agent de maîtrise	2 265	1 671	3 070	1 399	9,1 %
Cadre	4 829	3 598	6 228	2 630	8,2 %
Demandeurs d'emploi - Catégories A,B,C	120 173	100 632	164 260	63 628	7,3 %

Source : Pôle emploi/Fichier historique des demandeurs d'emploi



Quelles conditions de travail en Haute-Normandie ?

Première enquête du genre en Haute-Normandie, le baromètre régional des conditions de travail a été initié par l'Aract en 2010, avec une deuxième vague d'enquête en 2013. Pour cette deuxième enquête menée, les résultats montrent une augmentation de la satisfaction au travail et un recul du sentiment de stress. Un constat qui peut paraître paradoxal, alors même que les salariés se considèrent en moins bonne santé et que l'on n'observe pas de tendance à l'amélioration des conditions de travail.

Auteur :

 **Aract Haute-Normandie**

Des indicateurs encourageants

Satisfaction au travail

Près de 90 % de salariés haut-normands interrogés se disent satisfaits de leur travail. Parmi les catégories socio-professionnelles, les ouvriers sont plus satisfaits que les cadres en 2013 (90,8 % des ouvriers sont satisfaits, contre 82,3 % des cadres). Le secteur associatif est celui qui affiche le meilleur taux de satisfaction : 91,7 %.



Sentiment de stress

56,5 % des salariés estiment que leur travail est stressant en 2013, alors qu'ils étaient 63,1 % en 2010.

Néanmoins, cette diminution ne se répartit pas de manière uniforme. Le recul est important pour les ouvriers et les professions intermédiaires, alors que le changement est moins marqué pour les employés et que le sentiment de stress reste à un niveau élevé chez les cadres.

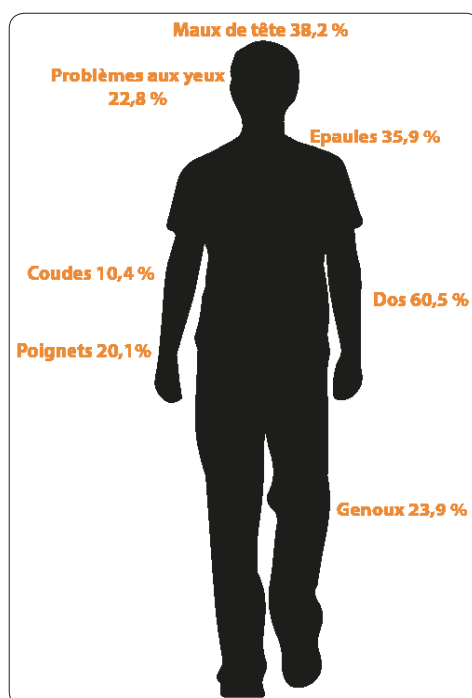
Mais des salariés en moins bonne santé qui restent exposés aux contraintes physiques

Etat de santé

82,2 % des salariés se déclaraient en bonne ou excellente santé en 2010. En 2013 ce chiffre chute à 76,3 %. Autrement dit, malgré des indicateurs généraux plutôt positifs, les salariés ont le sentiment que leur état de santé se dégrade, une perception qui touche plus fortement les employés.

Douleurs

Deux salariés sur trois déclarent ressentir des douleurs (souvent ou parfois) pendant ou après le travail. Ces douleurs touchent en particulier les ouvriers : les trois quarts d'entre eux déclarent en souffrir. 70 % des employés sont également concernés.



Exposition aux contraintes physiques

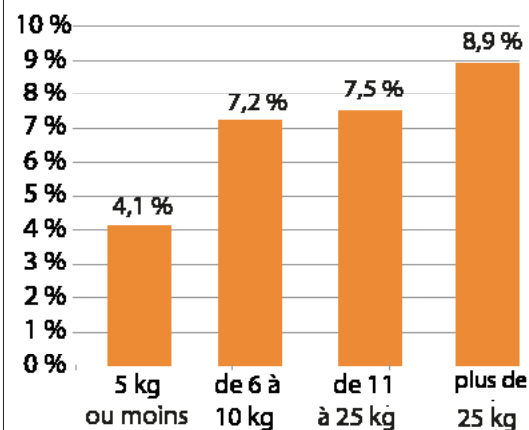
Dans les faits, le cumul de facteurs de pénibilité est effectivement assez fréquent pour les salariés interrogés : près de 40 % d'entre eux sont exposés à au moins deux contraintes physiques dans leur travail (port de charges, nuisances sonores, nuisances thermiques, contraintes posturales ou articulaires, gestes répétitifs) et un salarié sur cinq (19,1 %) subit au moins trois de ces contraintes.



Port de charges

35,1 % des salariés portent des charges « tous les jours » ou « souvent », soit une légère augmentation par rapport à 2010 (32,3 %). Ces charges peuvent être lourdes : 16,4 % des salariés portent des poids supérieurs à 10 kg plus de 10 heures par semaine.

Salariés portant des charges plus de 10 h par semaine - 2013



Postures contraignantes et gestes répétitifs

51,4 % des salariés sont exposés « tous les jours » ou « souvent » à des contraintes posturales ou articulaires, ou à des gestes répétitifs en 2013. Les contraintes posturales et articulaires sont fortement marquées en 2013 chez les ouvriers et dans le secteur public. La répétitivité d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée concerne particulièrement les femmes en 2013 : elles sont 25,8 % à y être exposées « tous les jours » (contre 17,6 % pour les hommes).



Travail dans le bruit, au froid ou à la chaleur

L'exposition aux nuisances concerne un salarié sur trois, mais affiche une tendance générale à la baisse. L'industrie reste parmi les secteurs les plus touchés par les nuisances sonores, bien qu'elles soient en diminution entre 2010 et 2013 (de 57,1 % à 48,9 %). En revanche, dans le bâtiment et les travaux publics, secteur très concerné lui aussi, c'est plutôt une hausse qu'on enregistre (54,5 % en 2013 pour 52,8 % en 2010).

Et des contraintes organisationnelles plus fortes dans un contexte économique difficile

Rythme de travail

En ce qui concerne les rythmes de travail, les contraintes semblent également s'intensifier : 41,1 % des salariés déclarent devoir se dépêcher souvent, voire toujours, pour faire leur travail, contre 38 % en 2010. Par ailleurs, 28 % des salariés subissent des interruptions fréquentes dans l'activité perturbant leur travail en 2013. Les cadres et les professions intermédiaires sont les plus touchés par ces interruptions perturbatrices. Parallèlement, 23,9 % des salariés doivent emmener du travail à la maison (le soir ou le week-end) à cause de leur charge de travail.

Autonomie

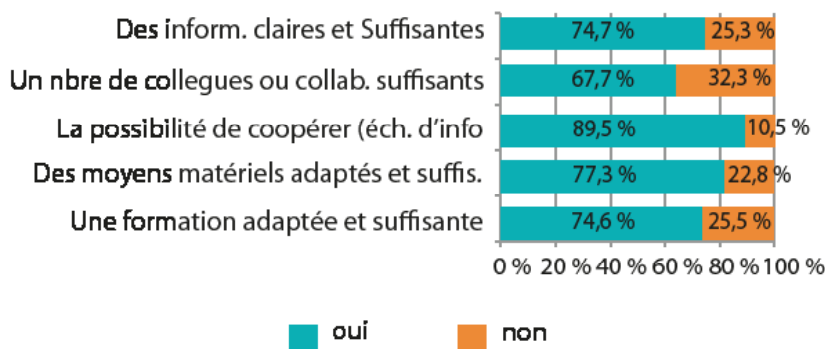
Dans le même temps, 47,5 % des salariés déclarent ne pas pouvoir pas faire varier les délais qui leur sont fixés en 2013, soit une contrainte accentuée par rapport à 2010 où ce chiffre n'était que de 41,5 %. Néanmoins, certaines marges de manœuvre semblent s'être accrues. En 2013, 86,2 % des salariés ont la possibilité de faire varier l'ordre des tâches, tout le temps ou au moins selon les tâches, contre seulement 77,8 % en 2010.

Moyens de travail

Autre contrainte organisationnelle : 56,2 % des salariés font état de manque de moyens pour effectuer correctement leur travail en 2013, soit une aggravation de la situation qui concernait déjà en 2010 plus d'un salarié sur deux (51,5 %). Par exemple, le manque d'informations claires et suffisantes se fait davantage ressentir en 2013 (25,3 % des salariés) qu'en 2010 (20,8 %).

Pour effectuer votre travail, avez-vous en général... ?

- 2013 -



Contraintes psychiques

En revanche, le cumul de contraintes psychiques (être obligé de se dépêcher pour faire son travail, interruptions fréquentes et obligatoires de l'activité perturbant le travail, impossibilité de faire varier les délais fixés, etc) connaît un recul en 2013 : 62,7 % des salariés sont exposés à au moins deux contraintes psychiques dans leur travail (contre 66,6 % en 2010).

Le dialogue social et les relations professionnelles : un soutien ?

Espaces de discussion et participation des salariés

Au cours des 12 derniers mois, à peine plus de la moitié des salariés (51,6 %) ont été invités à des entretiens individuels, soit une nette diminution par rapport à 2010 (59,6 %).

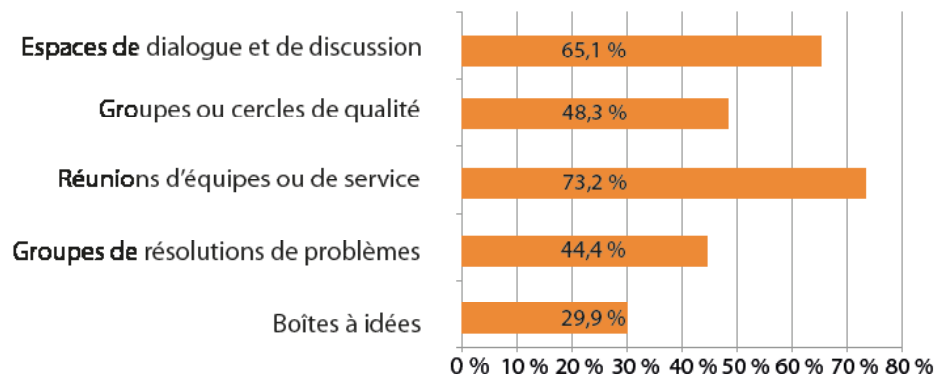
A contrario, on note une légère augmentation de la participation des salariés aux dispositifs de communication formalisés mis en place par l'entreprise.

La mise en place de réunions d'équipe ou de service connaît quant à elle une baisse, puisque les salariés signalent à 73 % leur existence en 2013, contre 76 % en 2010.

Une discussion avec la hiérarchie et les collègues aisée, peu fréquente avec les représentants du personnel

76,5 % des salariés considèrent qu'ils peuvent discuter facilement avec leurs supérieurs hiérarchiques en

Dispositifs de communication existants dans l'entreprise - 2013 -



cas de désaccord sur la façon de faire leur travail. Néanmoins, le dialogue reste plus aisé avec les collègues : 86 % des salariés estiment pouvoir discuter facilement avec eux dans la même situation.

Seuls 28,6 % des salariés déclarent avoir eu des échanges avec un élu du personnel au cours des 12 derniers mois travaillés, au sujet de leurs conditions de travail.

En synthèse : les grands enseignements

Les résultats de cette deuxième édition du baromètre régional des conditions de travail en Haute-Normandie montrent un apparent paradoxe : des indicateurs encourageants d'une part, et d'autre part une dégradation de la santé des salariés et des contraintes qui s'intensifient. Comment expliquer cet écart ? Quelques hypothèses...

Un effet de la crise

Il faut sans doute situer les résultats dans le contexte de crise de l'emploi qui frappe la Haute-Normandie. Les sa-

lariés ayant répondu au questionnaire sont en activité ou l'étaient au 1er janvier 2013. Leur satisfaction viendrait-elle du simple fait d'avoir un travail, plutôt que d'être au chômage ? De ce fait, ils estiment ne pas avoir à se plaindre ?

Des contraintes intégrées

Autre hypothèse : celle d'une intégration progressive des contraintes (en matière de rythme, d'intensité du travail, de contact avec le public...), qui en 2010, pouvaient être considérées comme génératrices de stress, mais seraient désormais perçues comme normales et ne donneraient plus lieu à une plainte ?

Pour mieux comprendre l'apparent paradoxe entre les réalités quotidiennes auxquelles les salariés sont confrontés et leur niveau de satisfaction, il serait pertinent de développer la connaissance des facteurs favorisant le sentiment de satisfaction au travail...

Plus de résultats du Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie sur www.haute-normandie.aract.fr



FOCALE - Des conditions de travail distinctes pour les femmes et les hommes

En région comme sur le plan national, les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail. Une raison principale : ils n'occupent pas les mêmes emplois, l'orientation professionnelle étant encore aujourd'hui fortement associée au genre. Mais pas seulement : à emploi équivalent, hommes et femmes n'exercent pas toujours les mêmes tâches. Les données statistiques font ainsi ressortir un « effet de genre des conditions de travail ».

En Haute-Normandie, l'éventail des professions exercées par les femmes est relativement réduit par rapport à celui des hommes. 50 % des femmes sont concentrées dans 11 familles professionnelles, contre 18 familles pour les hommes. Les agents d'entretien, enseignants, et employés administratifs de la fonction publique regroupent près de 20 % de la population salariée féminine, et seulement 6 % d'hommes¹. Une situation similaire au reste du territoire français.

Outre ce phénomène, on assiste également à une répartition sexuée des tâches dans les entreprises. A poste équivalent (opérateur/opératrice, conducteur/conductrice de ligne...), les tâches confiées aux femmes et aux hommes ne sont pas les mêmes, notamment du fait des représentations de métiers et

des stéréotypes de genre. En effet, on confère aux femmes et aux hommes des compétences dites « naturelles » : force et autorité pour les hommes, minutie et empathie pour les femmes, par exemple.



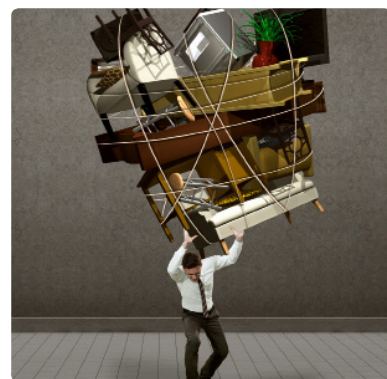
Conséquence : les deux sexes font face à des conditions de travail et une pénibilité différentes

Le baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie fait ainsi apparaître des caractéristiques différentes entre hommes et femmes en matière de conditions de travail. Sur le plan de la pénibilité physique, les hommes sont davantage soumis au port de charges lourdes (38,4 % des hommes y sont soumis tous les jours ou souvent, contre 31,5 % des femmes). En revanche, les femmes sont plus exposées

à la répétitivité d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée (25,8 % des femmes y sont exposées tous les jours, contre 17,6 % des hommes).

Parallèlement, les métiers ou les tâches réalisés par les femmes semblent les exposer davantage aux facteurs de risques psychosociaux. En Haute-Normandie, elles sont 70,3 % à avoir un travail mentalement fatigant (66,2 % des hommes), ont moins de possibilité de coopérer (87 % des femmes peuvent échanger des informations et s'entraider avec leurs collègues, contre 92,3 % des hommes) et font face à une intensification du travail plus forte (44,5 % des femmes doivent se dépêcher souvent, voire toujours, pour faire leur travail, contre 40 % des hommes).

Un ensemble de tendances également observables au plan national, notamment au travers des enquêtes « Conditions de travail » de la Dares.



Des effets différenciés sur la santé...

Conditions de travail différentes signifient de fait des effets différents sur la santé. On observe notamment au plan national que les maladies professionnelles touchent autant les femmes (48,9 % en 2012) que les hommes (51,1 %). Mais en 10 ans, leur nombre a augmenté deux fois plus vite pour les femmes (+ 179,5 %) que pour les hommes (+ 91,9 %).

De même, entre 2001 et 2011, les accidents de travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes. Toutefois, le nombre des accidents du travail touchant des femmes est en augmentation (+ 21,8 %) tandis qu'il est

en baisse régulière pour les hommes (- 18,6 %).

En Haute-Normandie, les femmes sont plus fréquemment atteintes (73 %) par des douleurs pendant ou après le travail que les hommes (61 %).

A la lumière de ces constats, il apparaît pertinent de développer des démarches de prévention des risques professionnels prenant en compte les caractéristiques des populations au travail, donc la question du genre. L'objectif : diagnostiquer plus finement les problèmes et mettre en place des mesures de prévention plus efficaces. « Chausser les lunettes du genre » constitue ainsi un levier intéressant pour l'entreprise, tant pour développer l'égalité professionnelle que pour réduire la pénibilité au travail.

¹ Source : INSEE Analyses Haute-Normandie n°8 – mars 2015



FOCALE - Les conditions de travail des jeunes haut-normands

Si l'emploi des jeunes fait l'objet d'une forte attention en région et de plusieurs études réalisées notamment par l'Insee, il existe en revanche peu de données spécifiques à la santé au travail des jeunes en Haute-Normandie. L'Aract a néanmoins produit quelques données éclairant le sujet.

Une santé au travail déjà fragile ?

En 2010, le baromètre régional des conditions de travail pointait déjà des douleurs bien présentes chez les jeunes salariés haut-normands. Certes, les jeunes étaient moins nombreux à se déclarer touchés par des douleurs pendant et/ou après leur journée de travail (38 % des moins de 35 ans) que l'ensemble des salariés (43 %). Néanmoins, cette proportion importante (plus d'1/3) de jeunes affectés par des douleurs est de nature à susciter des inquiétudes. Comment des salariés touchés dès le début de leur vie professionnelle pourront-ils demeurer en emploi jusqu'à la retraite ?

De la même façon, les données de la Carsat Normandie² indiquent que 32,8 % des accidents du travail concernent les salariés de moins de 30 ans. L'analyse des accidents du travail entre 2005 et 2010 au plan

national, publiée par la DARES en 2014⁴, confirme cette tendance régionale : les jeunes salariés font partie des catégories les plus fréquemment concernées par les accidents du travail (avec les catégories ouvriers et hommes).



Des jeunes plus exposés à des contraintes de travail intenses

Les données décrites ci-dessus suscitent des débats quant à leur interprétation. D'un côté, certains pointent des comportements « à risque » et une forme « d'inconscience » des salariés les plus jeunes en situation de travail, les amenant à être davantage confrontés aux accidents du travail.

De l'autre, les conditions de travail auxquelles les jeunes salariés sont exposés peuvent être mises en cause. En Haute-

Normandie, le baromètre régional des conditions de travail indique par exemple que les jeunes sont plus exposés que leurs aînés aux ports de charges : 39 % des moins de 25 ans y sont soumis tous les jours ou souvent, contre 30 % des 35 à 49 ans.

Ces éléments de pénibilité sont confirmés par l'enquête nationale SUMER⁵ 2010 : parmi les moins de 25 ans, 56 % des hommes et 46 % des femmes sont exposés à au moins une contrainte physique intense (station debout, manutention manuelle, station debout, piétinement...), soit nettement plus que dans les autres tranches d'âge⁶.

Des enjeux de management intergénérationnel et d'accompagnement dans le travail

Ainsi, une organisation du travail tendant à surexposer les salariés les plus jeunes aux conditions de travail les plus difficiles peut impacter leur santé au travail. De plus, les conditions d'intégration et les possibilités d'échange, avec des salariés plus expérimentés notamment, conditionnent

fortement la capacité des jeunes salariés à faire face à des conditions de travail difficiles.

Ainsi, investir dans un management intergénérationnel et investir dans l'intégration et l'accompagnement au travail des jeunes sera de nature à améliorer les conditions de travail pour tous.

² Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

³ Source : « Les jeunes haut-normands face à l'emploi », Cahier d'Aval n° 94, INSEE, décembre 2012

⁴ Source : « Les accidents du travail entre 2005 et 2010, une fréquence en baisse », Dares Analyses n° 10, février 2014

⁵ Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels

⁶ Source : « Le travail des moins de 25 ans sous contraintes », Céline Mardon et Anne-Françoise Molinié, Santé & Travail n° 83, juillet 2013



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



Emplois émergents et mutations économiques

7 Les emplois stratégiques en Haute-Normandie

8 Les emplois industriels de haut niveau en Haute-Normandie

9 La plateforme "Lisemar" pour faciliter la mise à l'emploi

10 L'intérim en Haute-Normandie



Les emplois stratégiques en Haute-Normandie

La répartition des emplois sur un territoire est le plus fréquemment analysée en fonction d'un découpage sectoriel, qui correspond à l'activité principale exercée par un établissement. Une approche par fonctions occupées par les actifs en emploi permet de déplacer le regard et l'analyse du système économique au-delà de la vision sectorielle stricte. Cette analyse permet de mieux rendre compte de la spécialisation économique des territoires. La nomenclature mise en œuvre par l'Insee propose un découpage des professions en quinze fonctions. Cinq d'entre elles forment un ensemble appelé fonctions métropolitaines et sont les suivantes :

- ✓ Commerce inter-entreprises
- ✓ Conception-recherche
- ✓ Culture-loisirs
- ✓ Gestion
- ✓ Prestations intellectuelles

Au sein de ces cinq fonctions métropolitaines, le concept de « cadres des fonctions métropolitaines » (CFM, qui remplace la notion d'emplois métropolitain supérieur) vise à offrir une notion proche d'emplois « stratégiques », utilisée dans l'approche du rayonnement ou de l'attractivité d'un territoire. Ces emplois stratégiques sont définis comme les cadres et les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus des cinq fonctions métropolitaines (voir liste en annexe). Emplois par nature à haute valeur ajoutée, ils sont spécifiquement présents dans les grandes aires urbaines et l'étude de leur plus ou moins forte représentation dans l'économie d'un territoire constitue un axe d'observation de son dynamisme et de sa réactivité aux mutations et aux tendances de développement les plus innovantes.

La fusion prochaine des régions françaises et l'avènement des Métropoles dans le paysage des collectivités locales confèrent à l'analyse des emplois stratégiques dans notre région une résonance particulière pour rendre compte de la position de la Haute-Normandie en la matière et des enjeux à structurer une ambition pour l'accueil et la croissance des activités à haute valeur ajoutée.

Auteur :

- ↪ Crefor - Pôle observation et prospective
- ↪ Focale : Insee Haute-Normandie

44 000 emplois stratégiques en Haute-Normandie en 2011

Les cinq **fonctions métropolitaines** regroupent environ **150 000 actifs** en Haute-Normandie, soit 21 % du total des actifs régionaux. La représentation des fonctions métropolitaines est ainsi plus faible que ce qui est observé au niveau national, avec 24 % du total des actifs.

Un peu plus de la moitié de ces emplois (56 %) sont regroupés dans la fonction *Gestion*, suivie des fonctions *Commerce inter-entreprises* (14,5 %) et *Prestations intellectuelles* (13 %).

44 000 de ces 150 000 actifs des fonctions métropolitaines sont des cadres des fonctions métropolitaines et ainsi identifiés comme des **emplois stratégiques**. Ils représentent 6,2 % de l'emploi total régional. Pour eux également, la comparaison avec le niveau national traduit un déficit sensible puisque ces emplois stratégiques représentent environ 10 % pour la France entière.

La concentration des emplois stratégiques est variable selon les fonctions : elle est élevée dans les fonctions *Conception, Recherche* (50,5 %) et *Culture, Loisirs* (45 %), plus faible dans les fonctions *Gestion* (24,1 %) et *Commerce inter-entreprises* (23,7 %).

Emplois des fonctions métropolitaines en Haute-Normandie en nombre - en % d'actifs concernés

Fonctions métropolitaines	nb d'actifs en 2011	%
Commerce Inter-entreprises	21 691	14,5 %
Conception, Recherche	13 683	9,2 %
Culture, Loisirs	10 600	7,1 %
Gestion	83 452	56 %
Prestations Intellectuelles	19 721	13,2 %
Total actifs	149 146	100 %

Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor

Entre les recensements de 2006 et 2011, le nombre d'actifs occupant un emploi stratégique en Haute-Normandie a crû de près de 14 % soit plus de 5 000 individus supplémentaires. L'évolution de ces emplois n'a pas été uniforme dans tous les champs d'activité.

Ainsi, les emplois stratégiques dans les fonctions de *Prestations intellectuelles* (+ 42,5 % d'actifs supplémentaires), *Gestion* (+ 26 %) et *Culture, Loisirs* (+ 18,1 %) ont connu une forte hausse mais ils ont en revanche marqué le pas dans les fonctions *Commerce inter-entreprises* (-1,6 %) et *Conception, Recherche* (-1,2 %).

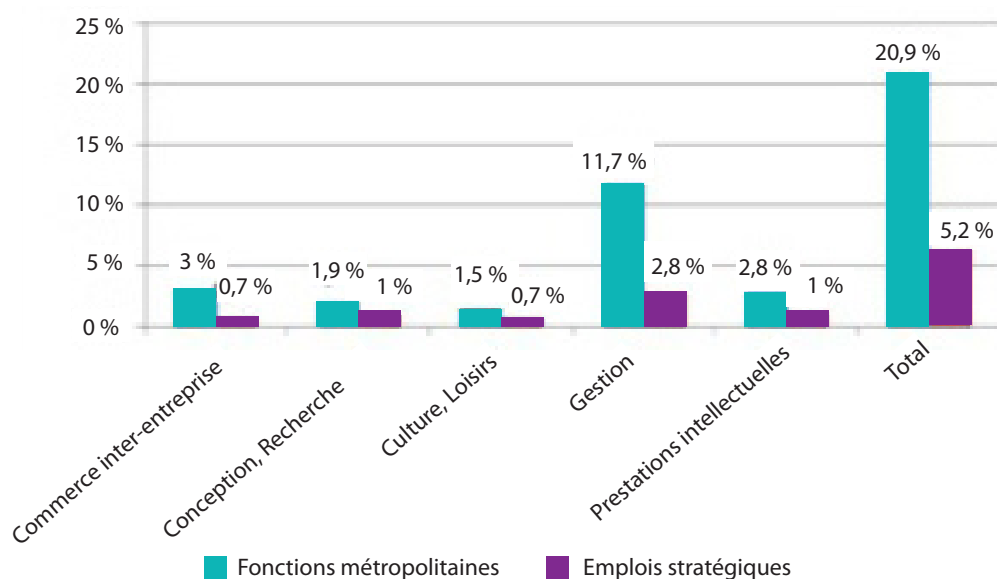


Emplois stratégiques en Haute-Normandie par fonctions en nombre et % d'actifs concernés

Fonctions métropolitaines	nb d'actifs en 2011	%	Variation 2006-2011
Commerce Inter-entreprises	5 136	11,6 %	- 1,6 %
Conception, Recherche	6 912	15,7 %	- 1,2 %
Culture, Loisirs	4 775	10,8 %	+ 18,1 %
Gestion	20 072	45,5 %	+ 26 %
Prestations Intellectuelles	7 201	16,3 %	+ 42,5 %
Total actifs	44 097	100 %	+ 13,6 %

Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor

Part des emplois des fonctions métropolitaines et des emplois stratégiques dans l'emploi total en Haute-Normandie - en % des actifs concernés



Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor



Un tiers des emplois stratégiques est occupé par des femmes

Près de **15 000 femmes** occupent des emplois stratégiques en Haute-Normandie, soit un tiers de ces emplois. La proportion d'actives est la plus élevée dans les emplois stratégiques des fonctions *Culture, Loisirs* (46 %) et *Gestion* (39 %) mais ne représentent qu'à peine 20 % des emplois stratégiques dans les fonctions *Commerce inter-entreprises* et *Conception, Recherche* et moins de 30 % dans la fonction *Prestations intellectuelles*.

Nombre et part des femmes dans les emplois des fonctions métropolitaines et les emplois stratégiques

	Hommes	Femmes	Nb d'actifs	Part des femmes
Commerce Inter-entreprises	13 765	7 926	21 691	36, %
dont emplois stratégiques	4 042	1 894	5 936	21,3 %
Conception, Recherche	10 906	2 777	13 683	20,3 %
dont emplois stratégiques	5 440	1 473	6 912	21,3 %
Culture, Loisirs	6 265	4 335	10 600	40,9 %
dont emplois stratégiques	2 566	2 289	4 775	46,3 %
Gestion	23 616	59 836	83 452	71,7 %
dont emplois stratégiques	12 275	7 798	20 072	38,8 %
Prestations Intellectuelles	14 862	4 859	19 721	24,6 %
dont emplois stratégiques	5 097	2 185	7 201	29,2 %
Total fonctions métropolitaines	69 414	79 732	149 146	53,5 %
dont emplois stratégiques	29 419	14 678	44 097	33,3 %

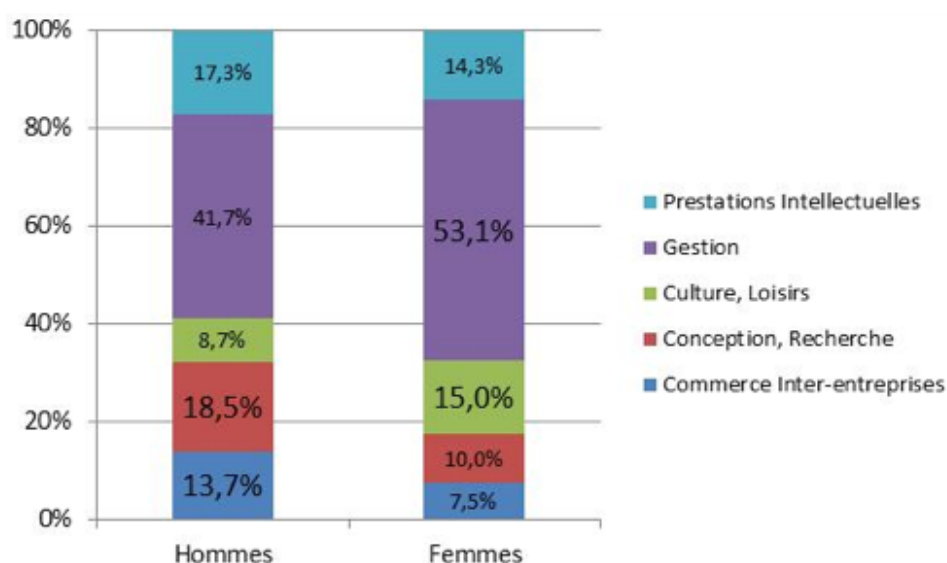
Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor



Par comparaison avec les actifs masculins, les femmes investissent davantage les emplois stratégiques relevant des fonctions *Culture, Loisirs* (15 % des emplois stratégiques occupés par les femmes contre 9 % des emplois stratégiques occupés par les hommes) et *Gestion* (53 % contre 42 %).



Répartition des emplois stratégiques dans les fonctions métropolitaines selon le sexe - en % des actifs concernés



Sources : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor

10 professions concentrent près de la moitié des emplois stratégiques

Professions	Hommes	Femmes	Nb d'actifs	Part des femmes
Cadres des autres services administratifs des PME	3 031	1 856	4 887	38 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en Informatique	1 611	362	1 972	18,3 %
Cadres commerciaux des PME (hors commerce de détail)	1 277	416	1 693	24,6 %
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	1 103	513	1 615	31,7 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des Industries de transformation	1 044	502	1 546	32,4 %
Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	974	466	1 440	32,4 %
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	585	769	1 354	56,8 %
Cadres des services financiers ou comptables des PME	443	855	1 299	65,9 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	1 115	143	1 258	11,3 %
Cadres des services techniques des assurances	562	619	1 180	52,4 %
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	348	795	1 143	69,5 %
Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	952	156	1 108	14 %
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	644	394	1 039	38 %
Total 10 premières professions	13 688	7 844	21 533	36,4 %
Total emplois stratégiques	29 419	14 678	44 097	33,3 %

Sources : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - traitement Crefor

Près de 22 000 actifs des emplois stratégiques se regroupent dans dix professions principales. La première d'entre elle, *cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises*, concentre 4 900 individus, soit 11 % des actifs des emplois stratégiques. La seconde, *Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique*, compte un peu moins de 2 000 actifs, soit 4,5 %.

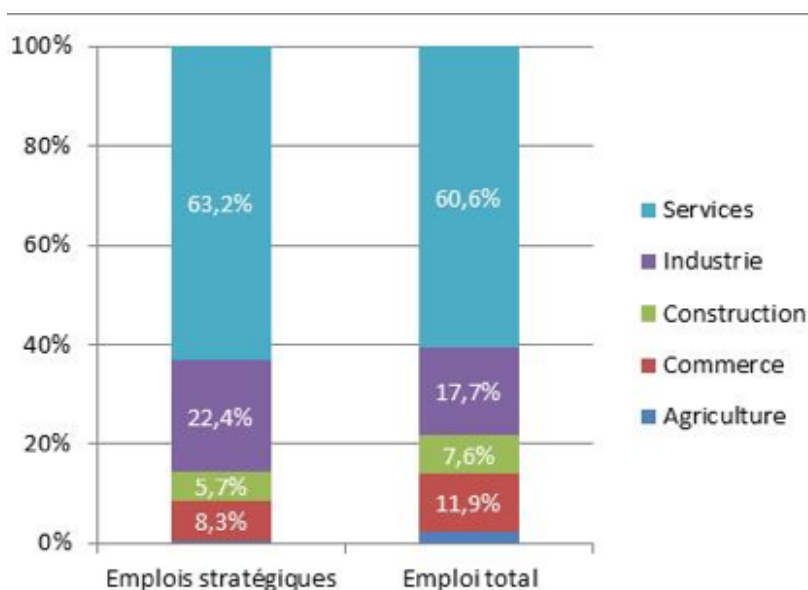
Les femmes qui représentent un tiers des emplois stratégiques occupent diversément ces professions. Globalement, elles apparaissent nettement minoritaires dans les professions d'ingénieurs mais plus présentes dans les professions de cadres. Elles ne sont toutefois majoritaires que dans quatre d'entre elles : *Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement* (69,5 %), *Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises* (66 %), *Professeurs d'art* (57 %) et *Cadres des services techniques et d'assurances* (52,4 %).

Une large majorité des emplois stratégiques dans les services mais densité plus forte dans l'industrie

La plus grande partie des emplois stratégiques se trouvent dans les **activités des services, avec 28 000 actifs concernés**, soit 63% des emplois stratégiques régionaux. Le second secteur de diffusion de ces emplois est l'industrie, avec près de 10 000 actifs, soit 22,4 %. En comparaison avec le poids de l'industrie dans l'emploi global de la région (18 %), ce secteur apparaît ainsi comme un contributeur important des emplois stratégiques. Au total, 8 % des emplois de l'industrie sont des emplois stratégiques, ce qui constitue la concentration la plus élevée parmi tous les secteurs d'activité.

Les deux premiers secteurs employeurs d'emplois stratégiques en volume sont les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* avec plus de 7 000 actifs concernés, soit 32 % des emplois du secteur et *Activités financières et d'assurances* avec 4 500 actifs, soit 23 % des emplois du secteur. Ces deux secteurs regroupent le quart des emplois stratégiques régionaux. Du point de vue de la densité de ces emplois dans les secteurs, ce sont les *Activités informatiques et services d'information, la Recherche-dé-*

Répartition des emplois stratégiques selon le secteur d'activité - en % des actifs concernés



Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor

veloppement scientifique et l'Édition, audiovisuel et diffusion qui concentrent le plus d'emplois stratégiques, avec respectivement plus ou moins 40 % des actifs de chaque secteur. Le volume cumulé des emplois stratégiques de ces trois secteurs atteint un nombre proche de 3 000.

Peu de jeunes actifs occupent des emplois stratégiques

Les emplois stratégiques en Haute-Normandie sont davantage occupés par des actifs des classes d'âges supérieures, traduisant assez logiquement une nécessaire maturité professionnelle pour y accéder, compte tenu du contenu souvent com-

plexe de ces emplois. En effet, près de 89 % des actifs concernés sont âgés de 30 ans et plus, contre 79 % pour l'ensemble des actifs tous emplois confondus. Ainsi les moins de 30 ans ne représentent que 11,5 % des emplois stratégiques, contre 21,5 %.



Au total, les emplois stratégiques occupés par les moins de 30 ans représentent 3 % du total des emplois occupés par les jeunes actifs.

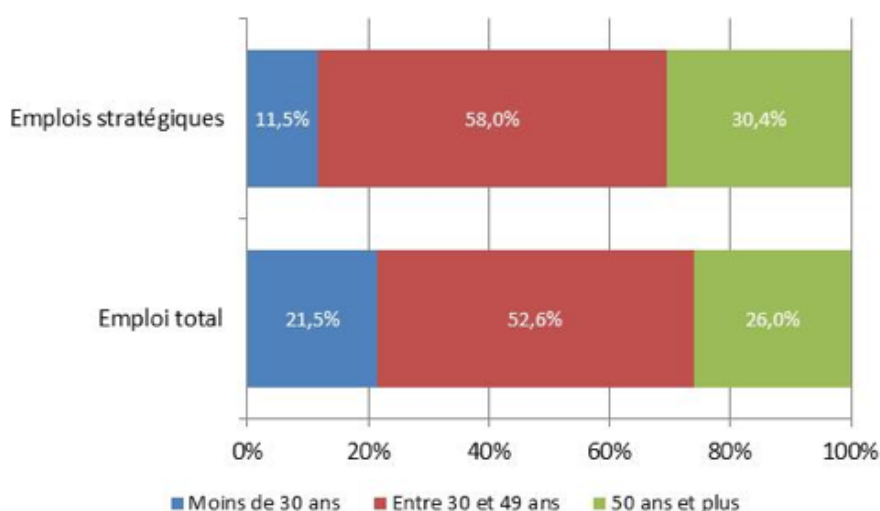
Près de 70 % des actifs des emplois stratégiques sont occupés par des diplômés du supérieur

30 000 actifs qui occupent un emploi stratégique en Haute-Normandie sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit 70 % d'entre eux et une proportion deux fois supérieure à la part des actifs diplômés du supérieur, tous emplois confondus. Par ailleurs, seulement 7 % ne possèdent aucun diplôme (contre 22 % pour l'ensemble des actifs régionaux).

Le niveau de diplôme varie et augmente sensiblement d'une génération à l'autre et les plus jeunes actifs apparaissent beaucoup plus diplômés que les générations supérieures. Ainsi, 84 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 74,5 % des actifs de 30 à 49 ans et seulement 49 % des actifs de 50 ans plus.

Toutes générations confondues, c'est dans les fonctions *Conception, Recherche et Prestations intellectuelles* que la part des actifs tous âges confondus possédant un diplôme du supérieur est la plus élevée (respectivement 85 % et 81 % et plus de 92 % pour les moins de 30 ans). En revanche, elle est moins élevée parmi les emplois stratégiques des fonctions *Culture, Loisirs* (54 %) et *Gestion* (61 %). Toutefois pour

Répartition des emplois stratégiques selon la classe d'âge - en % des actifs concernés



Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor

ces deux fonctions, la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur

est plus élevée parmi les plus jeunes actifs (respectivement 64 % et 77 %).



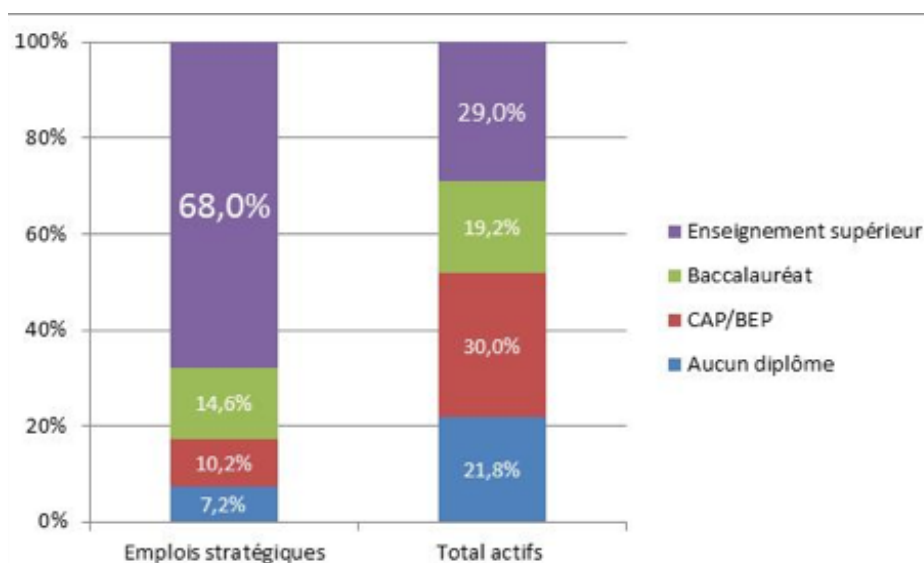
Répartition des emplois stratégiques par niveau de diplôme et classe d'âge - en % des actifs concernés

	Aucun diplôme *	CAP / BEP	Baccalauréat	Enseig. Supérieur	Nb d'actifs
Moins de 30 ans	3,9 %	3,9 %	8 %	84,1 %	5 079
Entre 30 et 49 ans	5 %	7,6 %	12,9 %	74,5 %	25 592
50 ans et plus	12,6 %	17,5 %	20,3 %	49,5 %	13 426
Total	7,2 %	10,2 %	14,6 %	68 %	44 097

* ou CEP, Certificat d'études, brevet des collèges

Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor

Répartition des emplois stratégiques selon le diplôme en % des actifs concernés



Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor

Plus de la moitié des emplois stratégiques dans la zone d'emploi de Rouen

La zone d'emploi de Rouen est la plus importante en volume en matière de nombre d'actifs occupant un emploi stratégique, avec plus de 23 000 actifs concernés, soit 53 % du total des emplois stratégiques de la région. Elle apparaît ainsi surreprésentée en comparaison de son poids dans l'emploi total en Haute-Normandie (46 %). Suit immédiatement après la zone d'emploi du Havre avec plus de 9 000 actifs occupant des emplois stratégiques (21 %). C'est par ailleurs dans la zone d'emploi de Rouen que la concentration des emplois stratégiques est la plus élevée puisqu'ils représentent 7 % de l'emploi total de la zone. Elle est suivie de la

Nombre d'emplois stratégiques par zone d'emploi et poids de ces emplois dans l'emploi de chaque zone

Zone d'emploi	Nb d'actifs	Part des emplois stratégiques dans la zone
Bamay	156 978	3 678
Dieppe Caux Maritime	13,9 %	15,7 %
Evreux	42,6 %	44,8 %
Le Havre	57,4 %	55,2 %
Pont-Audemer	694	4,3 %
Rouen	23 274	7,1 %
Vallée de la Bresle Vimeu	640	3,7 %
Vernon - Gisors	2 617	6,3 %
Total emplois stratégiques	44 097	6,2 %

Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor

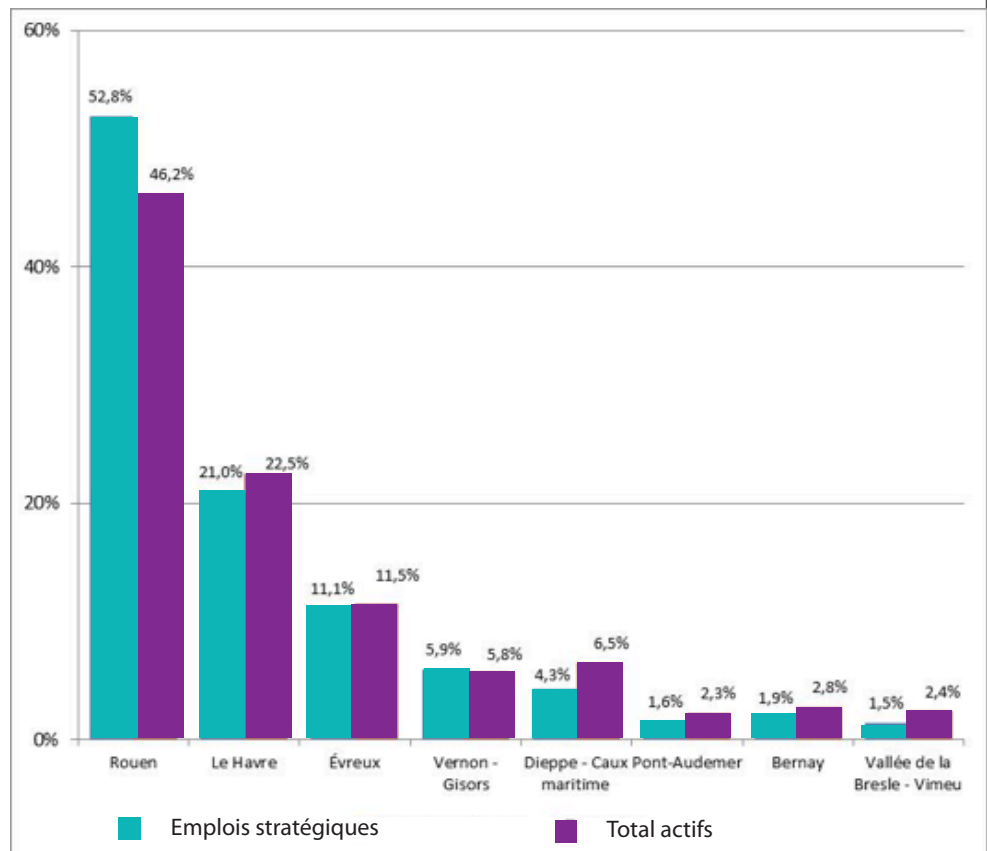
zone de Vernon-Gisors dont 6,3 % des emplois sont qualifiés de stratégiques.

Les territoires haut-normands possèdent chacun (à l'exception de la zone d'emploi de Rouen qui élève la moyenne) des spécificités en matière d'emplois stratégiques. Ainsi, les zones de Bernay mais surtout de Ver-

non-Gisors sont particulièrement représentées pour les emplois stratégiques de la fonction *Conception, Recherche*, avec respectivement 18 % et 29 % des emplois stratégiques de chaque zone (contre 16 % en moyenne). La zone d'Évreux apparaît davantage spécialisée dans la fonction *Prestations intel-*

lectuelles (19 % des emplois stratégiques contre 16 % en moyenne). Les zones de Dieppe–Caux maritime et de Pont-Audemer connaissent une surreprésentation d’emplois stratégiques dans le domaine de la *Culture, Loisirs* (respectivement 16,7 % et 14,5 % contre 11 %) et de la *Gestion* pour Pont-Audemer uniquement (50 % des emplois stratégiques contre 45 %). La zone du Havre est plus que les autres marquée par la présence d’emplois stratégiques de la fonction *Commerce inter-entreprises* (14,5 % contre 11,5 %). Enfin, la zone de la Vallée de la Bresle-Vimeu affiche une nette surreprésentation dans les emplois stratégiques liés à la fonction (55 % contre 45,5 %).

Répartition des emplois stratégiques en Haute-Normandie selon la zone d'emploi - en % des actifs concernés



Source : Recensement de la population au lieu de travail 2011, Insee - Traitement Crefor



FOCALE : La place des femmes et des hommes dans l'emploi en Haute-Normandie

Plus de 855 000 actifs de 15 à 64 ans vivent en Haute-Normandie. Parmi eux, près de la moitié sont des femmes. Bien que ces dernières poursuivent plus tard leurs études, leur insertion professionnelle est plus difficile et les écarts salariaux avec les hommes sont importants. Les taux d'emploi plus faibles et de chômage plus élevés, ainsi qu'une plus forte concentration dans un nombre réduit de métiers, témoignent de ces difficultés d'insertion.

Le taux de chômage des femmes de 15 ans à 64 ans est supérieur de 1,6 points à celui des hommes. La situation familiale des femmes influe fortement sur leur activité : les femmes seules sont moins

touchées par le chômage que les hommes seuls (13,9 % pour les femmes sans enfant contre 18,1 % pour les hommes). Par contre, l'écart de taux de chômage entre femmes et hommes est important, au détriment des femmes, pour les couples ayant un enfant de moins de trois ans (écart de 8,6 points) et ceux ayant trois enfants de plus de trois ans (écart de 7,2 points).

Les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes : 65,6 % des femmes actives sont en emploi contre 73,8 % des hommes. Selon le niveau de diplôme, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes varie de 3 à 13 points. Plus le niveau augmente, plus cet écart diminue.

Les difficultés d'insertion des femmes sur le marché du travail semblent donc concerner essentiellement les femmes les moins qualifiées. En outre, la différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes de moins de 35 ans n'est que très légèrement plus faible qu'aux âges plus élevés. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail touchent donc autant les jeunes femmes que les femmes plus âgées.

Une insertion professionnelle plus difficile pour les femmes

Taux d'emploi et taux de chômage des haut-normands de 15 à 64 ans selon le sexe et le niveau de diplôme en 2011.

Taux d'emploi et taux de chômage des haut-normands de 15 à 64 ans selon le sexe et le niveau de diplôme en 2011

Diplôme	TAUX D'EMPLOI			TAUX DE CHOMAGE		
	Femmes	Hommes	Ecart Femmes Hommes	Femmes	Hommes	Ecart Femmes Hommes
Sans diplôme, CER, BEPC	45,6	59,1	-13,5	21,4	20,1	1,3
CAP, BEP	65,3	73,7	-8,4	16,4	12,1	4,3
Baccalauréat	73,3	81	-7,7	13,5	10,6	2,9
Dipl. universitaire 1er cycle BTS, DUT	83,1	86	-2,9	7,2	7,3	-0,1
Dipl. universitaire 2ème cycle ou sup.	84,4	87,3	-2,9	6,8	6,1	0,7
Ensemble	65,6	73,8	-8,2	14,1	12,5	1,6

Unité : %

Champ : population de 15 à 64 ans hors élèves étudiants

Sources : Insee, recensement de la population 2011, au lieu de résidence

Près de la moitié des 350 000 femmes haut-normandes ayant un emploi sont employées. Elles représentent d'ailleurs plus de 80 % des employés de la région. Les hommes sont, quant à eux, plus souvent ouvriers (plus de 80 % des ouvriers sont des hommes). Près de neuf femmes sur dix exercent leur activité dans le tertiaire (majoritairement dans les services aux particuliers) contre six hommes sur dix. Ainsi, l'éventail des professions exercées par les femmes est relativement réduit par rapport à celui des hommes. Les agents d'entretien, enseignants et employés administratifs de la fonction publique regroupent près de 20 % des femmes en emploi contre 6 % des hommes. Les conducteurs de véhicules et les ouvriers qualifiés de la manutention ou du bâtiment regroupent 13 % des hommes en emploi contre seulement 1 % des femmes.

Par ailleurs, les femmes accèdent plus rarement à des postes de cadres dirigeants (cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises ou directeurs techniques des grandes entreprises) : elles représentent 14,5 % des cadres dirigeants haut-normands contre 21,6 % au niveau national. De plus, la présence des cheffes d'entreprises parmi les femmes actives est relativement faible (la Haute-Normandie est au 15^e rang sur 22 régions). Cependant, dans un contexte régional où l'entrepreneuriat est peu développé, 31,4 % des chefs d'entreprises haut-normands sont des femmes, ce qui place la région au 1^{er} rang pour cette part. Elles dirigent des entreprises le plus souvent dans le commerce, les services à la personne et l'hébergement-restauration.

Pour en savoir plus :

« La place des femmes dans le dynamisme économique haut-normand » / Insee Analyses Haute-Normandie n° 3 (novembre 2014).

« La parité entre les femmes et les hommes : des progrès en dix ans mais des inégalités persistent » / Insee Analyses Haute-Normandie n° 8 (mars 2015).

Définitions

Taux de chômage : le taux de chômage d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre de chômeurs au nombre total d'actifs (individus ayant un emploi et chômeurs) dans la classe.

Taux d'emploi : le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

Cheffes et chefs d'entreprises : artisanes et artisans, commerçants et commerçants, cheffes et chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus.

Emplois « stratégiques » ou Cadres des Fonctions Métropolitaines (CFM) : cadres et chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus des 5 fonctions métropolitaines (conception-recherche, prestations intellectuelles, commerce inter-entreprises, gestion et culture-loisirs).

Annexe : liste des professions des emplois stratégiques et volumes d'actifs concernés en Haute-Normandie

Fonctions métropolitaines et professions des emplois stratégiques associées		Nb d'actifs
Commerce Inter-entreprises		5 136
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)		1 693
Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique		630
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique professionnel		598
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels		587
Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)		511
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)		373
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique ou électronique professionnel		310
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics		228
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications		207
Conception, Recherche		6 912
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique		1 972
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation		1 546
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux		1 258
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique		905
Chercheurs de la recherche publique		648
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)		583
Culture, Loisirs		4 775
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)		1 354
Journalistes (y c. rédacteurs en chef)		855
Artistes plasticiens		542
Artistes de la musique et du chant		457
Artistes dramatiques		383
Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)		361
Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles		266
Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles		262
Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes		157
Artistes de la danse, du cirque et des spectacles divers		116
Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'éditions (littéraire, musicale, audiovisuelle et multimédia)		24
Gestion		20 072
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises		4 887
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises		1 615
Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire		1 440

Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	1 299
Cadres des services techniques des assurances	1 180
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	1 143
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	1 039
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	964
Chefs d'entreprise commerciale de 10 à 49 salariés	914
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	773
Chefs d'entreprise de services de 10 à 49 salariés	657
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	633
Cadres des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés	618
Cadres spécialistes de la formation	532
Cadres commerciaux de la banque	482
Cadres de l'immobilier	474
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	333
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	293
Cadres des opérations bancaires	289
Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises	223
Cadres administratifs de France Télécom (statut public)	166
Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)	44
Cadres des marchés financiers	36
Aides familiaux non salariés de professions libérales effectuant un travail administratif	26
Directeurs techniques des grandes entreprises	14

Prestations Intellectuelles **7 201**

Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	1 108
Ingénieurs conseils libéraux en études techniques	885
Avocats	831
Conseils et experts libéraux en études économiques, organisation et recrutement, gestion et fiscalité	759
Architectes libéraux	534
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	413
Architectes salariés	348
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	347
Notaires	344
Juristes	335
Cadres des relations publiques et de la communication	275
Experts comptables, comptables agréés, libéraux	242
Géomètres-experts, huissiers de justice, officiers ministériels, professions libérales diverses	233
Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	165
Cadres de la publicité	153
Ingénieurs et cadres d'études et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	147
Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	82

Total emplois stratégiques **44 097**



Les emplois industriels de haut-niveau en Haute-Normandie

La Haute-Normandie se caractérise par un tissu industriel dense, où 17,7 % des actifs travaillent dans le secteur de l'industrie (13,2 % en France). Par ailleurs, les activités liées à l'énergie, à l'aéronautique, à la chimie et pharmacie, à l'automobile, sont des activités spécifiques au territoire et à forte valeur ajoutée nécessitant une main d'œuvre hautement qualifiée. Pour pouvoir faire face au contexte de mondialisation et de concurrence internationale, aux contraintes d'efficacité énergétique, aux évolutions technologiques, les compétences doivent évoluer pour permettre aux entreprises de s'adapter et de nouveaux métiers apparaissent. Tous ces facteurs impactent, en effet, les métiers de haut niveau et leurs mutations.

Cet article a pour objet de mieux connaître les métiers industriels de haut niveau et leurs spécificités par rapport aux autres métiers (métiers industriels dans son ensemble) et aux autres secteurs (métiers de haut niveau tous secteurs confondus). Il met en évidence leurs évolutions et les compétences recherchées par les entreprises.

Auteur :

↪ Crefor - Pôle observatoire et prospective

Emploi et tendances

L'industrie en Haute-Normandie

Avec plus de 126 000 actifs, la structure économique de la Haute-Normandie se caractérise par un secteur industriel important, représentant 17,7 % de l'emploi régional soit 4,5 points de plus qu'au niveau national (13,2 %). Une surreprésentation de l'industrie est observée dans les zones d'emploi de Dieppe/Vallée de la Bresle, de Vernon et de Bernay/Pont-Audemer. A l'instar de l'échelle nationale, le secteur perd de son dynamisme au profit du secteur des services. Entre 2006 et 2011, l'emploi industriel a en effet diminué de 10,8 % en Haute Normandie et de 11,3% en France métropolitaine.

L'emploi salarié, quant à lui, a globalement diminué entre 2007 et 2013 (- 8 points) particulièrement dans l'industrie (- 15 points).

Le secteur connaît des difficultés inhérentes au contexte économique actuel impactant la compétitivité des entreprises et le dynamisme des investissements. Le secteur de l'aéronautique et celui de la pharmacie demeurent cependant des activités relativement dynamiques.

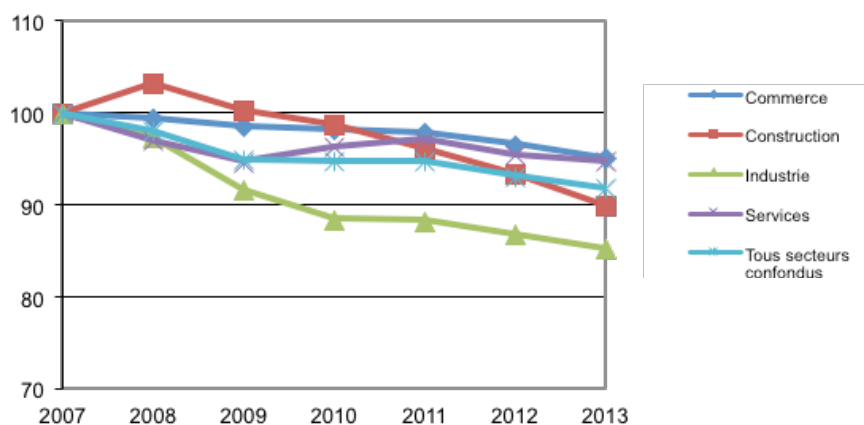
Répartition et évolution des actifs entre 2006 et 2011 par grand secteur d'activité

	Nb d'actifs (RP 2011)	Part dans l'emploi en HN (%)	Evolution du nombre d'actifs (2006-2011)
Secteurs MAFA 5			
Agriculture	15 448	2,2	- 19,9
Commerce	85 024	11,9	- 0,9
Construction	54 146	7,6	10
Industrie	126 301	17,7	-10,8
Services	432 413	60,6	3,8
Haute-Normandie	713 333	100	0,7

Sources : RP 2006 et 2011, actifs au lieu de travail



Evolution de l'emploi salarié par grand secteur d'activité¹ entre 2007 et 2013



Base 100 en 2007

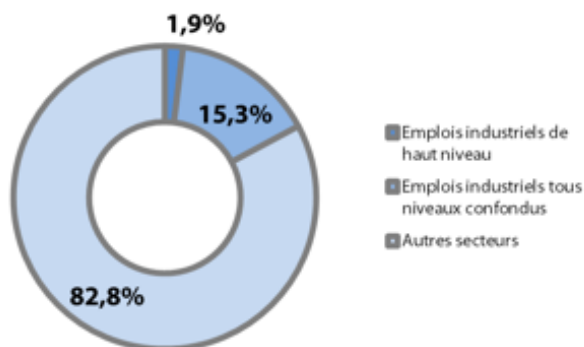
Sources : RP 2006 et 2011, actifs au lieu de travail

¹ Activités du secteur privé marchand, hors secteur de l'agriculture

Emplois industriels de haut niveau : entre répartition sectorielle et géographique



Répartition de l'emploi en Haute-Normandie



Répartition de l'emploi industriel de haut niveau par secteur d'activité

Secteurs NAFA 38	EMPLOIS INDUSTRIEL DE HAUT NIVEAU		EMPLOIS INDUSTRIELS		HAUTE-NORMANDIE		Quelques employeurs
	Nb emplois	Poids du secteur (%)	Nb emplois	Poids du secteur (%)	Nb emploi	Poids du secteur (%)	
Fabrication de matériels de transport	1 430	10,4	10 325	9,8	13 928	2,0	Renault SAS, Autoliv France, Aircelle...
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	1 069	7,8	2 989	2,8	22 304	3,1	AGC, KPMG
Industrie chimique	994	7,2	6 875	6,5	10 726	1,5	Air Liquide, Derivery, Lubrizol France...
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	830	6	3 647	3,5	6 168	0,9	EDF, ERDF, GRDF...
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	787	5,7	9 633	9,1	13 691	1,9	Bodycote, Demolin HN, Metra
Industrie pharmaceutique	778	5,7	4 896	4,6	7 367	1	Glaxo wellcome production, Fresenius, Kabi France...
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	755	5,5	9 116	8,6	13 479	1,9	Aptar France SAS, Alkern Nord, B plast industrie
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	719	5,2	3 589	3,4	5 824	0,8	AAF France, Jhon Crane France, Etablissements Ancelin
(...)							
Emplois en Haute-Normandie	13 739	100	108 895	100	713 333	100	

Sources : RP 2011, actifs au lieu de travail

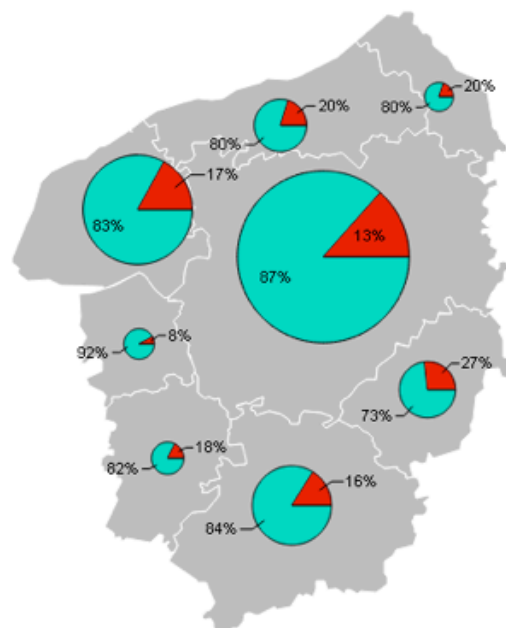
Note de lecture : 10,4 % des emplois industriels de haut niveau se trouvent dans le secteur de la fabrication de matériels de transport. Le secteur ne représente que 2 % des emplois Haute-Normandie.

Les emplois industriels de haut niveau en Haute-Normandie représentent 13 739 actifs soit 13 % des emplois industriels tous niveaux confondus et 2 % de l'emploi en Haute-Normandie. Parmi ces emplois, 10,4 % travaillent dans le secteur de la *Fabrication de matériel de transport* soit 1 430 emplois industriels de haut niveau (Renault figurant parmi les employeurs), 7,8 % dans le secteur des *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et*

d'analyses techniques (1 069 actifs), 7,2 % dans l'*Industrie chimique* (994 actifs). En comparaison avec l'ensemble des emplois industriels, les métiers industriels de haut niveau sont proportionnellement mieux représentés dans les secteurs de la *Production et distribution d'électricité* (...) et celui de la *Fabrication de machines et d'équipements*. En revanche, ils sont moins représentés dans les secteurs de la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (...) et de la *Fabrication de produits en caoutchouc*.



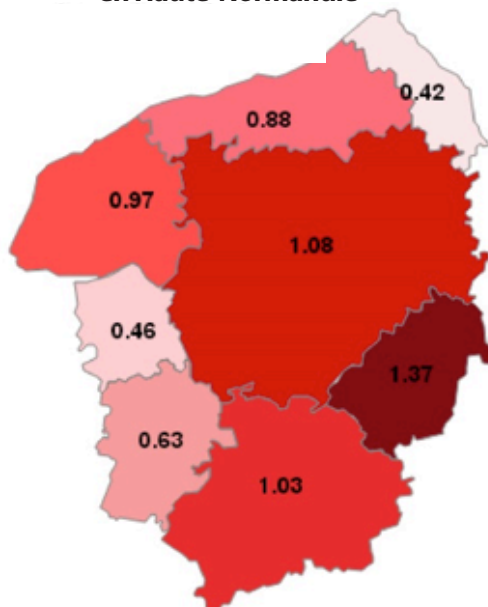
Les emplois de haut niveau par zone d'emploi en Haute-Normandie



- Emplois de haut niveau - secteur de l'industrie
- Emploi de haut niveau - autres secteurs

Sources : RP 2011, actifs au lieu de travail

Indice de spécificité des emplois industriels de haut niveau par zone d'emploi en Haute-Normandie



Carte réalisée avec Cartes & Données - © Artique
 Note de lecture : l'indice de spécificité représente le rapport entre la part des emplois industriels de haut niveau parmi l'emploi industriel dans la zone et cette même part au niveau régional. Un indice supérieur à 1 indique une surreprésentation des emplois industriels de haut niveau dans la zone par rapport au niveau régional.

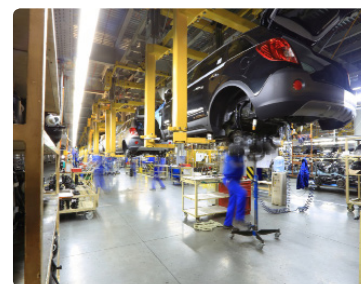
Source : RP 2011, actifs au lieu de travail

Si l'on considère **l'ensemble des emplois de haut niveau**, on observe que certaines zones se caractérisent par une part plus importante d'emplois industriels. En effet, les emplois industriels de haut niveau représentent 16 % des emplois de haut niveau en Haute-Normandie, mais représentent 20 % dans les zones d'emploi de Dieppe et de la Vallée de la Bresle et 27 % dans la zone de Vernon-Gisors. Ceci s'explique par la forte représentation de l'industrie dans ces territoires.



Ce sont des zones, où en effet, plus de 20 % des actifs travaillent dans le secteur de l'industrie contre 18 % en moyenne régionale. Les filières industrielles sont de surcroît bien implantées à l'image de l'entreprise Snecma à Vernon, pour la filière aéronautique, avec la conception et fabrication de moteur pour la fusée Ariane, ou encore de la filière énergie dans la zone dieppoise, avec les centrales nucléaires de Paluel et Penly, ou l'éolien off-shore. On retrouve les *professions d'ingénieurs aéronautique, d'ingénieurs et cadres du contrôle qualité, d'ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau, par exemple.*

Si l'on considère, l'ensemble des **emplois industriels tous niveaux de qualification confondus**, la zone d'emploi de Vernon-Gisors plus particulièrement, mais également celle de Rouen et d'Evreux sont marquées par une surreprésentation de la part des emplois industriels de haut niveau par rapport à la moyenne en Haute-Normandie. Les entreprises (souvent de grands établissements) emploient ainsi proportionnellement plus d'emplois industriels de haut niveau parmi les emplois industriels tous niveaux confondus. Les activités liées à la *chimie, pharmacie* (groupes Sanofi, Deplharm, Valdepharm) *caoutchouc et plastiques*, à *l'électricité et l'électronique*, à *l'automobile* (groupe Renault Cléon), à *la construction navale, aéronautique et spatiale* sont importantes dans ces zones. Parmi les emplois industriels de haut niveau on retrouve des *ingénieurs et cadres du contrôle-qualité, ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds), ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux, ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation.*



Caractéristiques des emplois industriels de haut niveau

Les professions des emplois industriels de haut niveau en Haute-Normandie

PCS	nb d'actifs (RP 2011)	Evolution (2006-2011) %	Part dans l'emploi industriel %	Part dans l'emploi en HN (%)
Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	1 948	-14,4	1,4	0,3
Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux	1 642	-16,8	1,5	0,2
Ingénieurs et cadres affiliaire, recherche et développement des industries de transformations (agro-alimentaire, chimie-métall., mat. lourds)	1 546	-24,8	1,4	0,2
Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	1 441	5,2	1,3	0,2
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformations (agro-alimentaire, chimie-métall., mat. lourds)	1 271	-8,3	1,2	0,2
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	1 258	13,8	1,2	0,2
Ingénieurs et cadres affiliaire, recherche et développement en électricité, électronique	925	26,6	0,8	0,1
Ingénieurs-conseils libéraux en études techn.	885	20,6	0,8	0,1
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnement industriels	587	19,2	0,5	0,1
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, mat. souples, ameub. et bois, énerg. eau)	583	22,6	0,5	0,1
Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	453	-17	0,4	0,1
Ingén. et cadres product. et distr. d'énerg. eau	337	4	0,3	0,05
Ingénieurs et cadres des méthodes de product.	329	-14,9	0,3	0,05
Ingénieurs et cadres techniques de l'environ.	294	16,6	0,3	0,04
Ingénieurs et cadres spécial. Bâtiments	165	175,2	0,2	0,02
Ingénieurs et cadres de fabric. des autres industries (imprimeries, mat. souples, ameub. et bois)	94	153,6	0,1	0,01
Emplois industriels les et-a-haut	13 739	- 2,2	12,6	1,0
Emplois industriels	106 895	-12,2	100	15,3
Emplois de haut niveau tous secteurs confond.	87 884	9,4	-	12,3
Emplois en Haute-Normandie	713 333	0,1	-	100

Sources : RP 2006 et 2011, actifs au lieu de travail

Sur les 13 739 emplois industriels de haut niveau, les professions les plus représentées sont les *ingénieurs cadres du contrôle-qualité* avec 1 948 actifs, les *ingénieurs et cadres de fabrication et travail des métaux* (1 642 actifs), les *ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation* (agro-alimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)

avec plus de 1 500 actifs. Ces professions ont vu leurs effectifs diminuer (entre 8 % à 25 % de baisse), à de l'instar des *ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation* (-8,3 %) et des *ingénieurs et cadres des méthodes de production* (-14,9 %). Les autres professions, en revanche, ont vu leurs effectifs croître, c'est le cas notamment des *ingénieurs et cadres d'étude, recherche et*

développement en électricité, électronique (+26,6 %), ou en *mécanique et travail des métaux* (+13,8 %). Ainsi, l'innovation, enjeu majeur de l'industrie, génère des besoins de cadres en R&D. Les emplois de *cadres en qualité-sécurité-environnement* sont également recherchés en raison des normes et contraintes réglementaires de plus en plus fortes dans le secteur. Par ailleurs, selon une étude de l'Apec², les *cadres*

² « Etre cadre aujourd'hui dans l'industrie : caractéristiques et perspectives d'emploi cadre », Apec Mars 2015

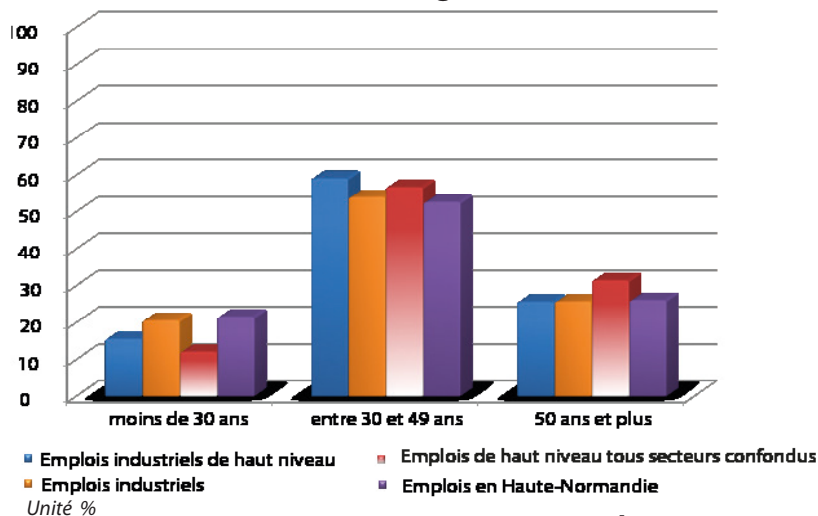
de la production industrielle sont des profils sollicités par les entreprises pour assurer l'encadrement (perspectives de recrutements pour l'année 2015, en France) particulièrement dans les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, des autres matériels de transport, de l'énergie, de l'eau et de la gestion des déchets et du bois, papier, imprimerie.

Au même titre que l'évolution des emplois industriels ces dernières années (-12,2% entre 2006 et 2011), les emplois industriels de haut niveau ont aussi diminué mais de façon moins importante (-3,2% sur cette période). A l'inverse, l'ensemble des emplois haut-normands a stagné (+0,1%), et les emplois de haut niveau tous secteurs confondus, ont augmenté de 9,4%.



Les emplois industriels de haut niveau se caractérisent par une part importante d'actifs de 30 à 49 ans (59% des actifs contre 52,6% pour l'ensemble des emplois). La part des moins de 30 ans est plus faible qu'au niveau régional, 15,4% des actifs ont moins de 30 ans contre 21,5% toutes professions confondus. Ceci s'explique d'une part, par une entrée tardive sur le marché du travail liée à la longueur des études par rapport aux autres métiers, et d'autre part, dans certaines entreprises de l'industrie, par un plus faible recrutement de jeunes diplômés (moins d'un an d'expérience) sur des postes de cadres.

L'âge des actifs



Ces entreprises vont préférer, en effet, des profils expérimentés (plus de 5 ans d'expérience) à plus forte raison en période de crise.

En revanche, d'autres secteurs (en recherche constante d'innovation tels que l'automobile, l'aéronautique, la chimie et l'industrie pharmaceutique) vont rechercher davantage des profils débutants, maîtrisant les dernières technologies.

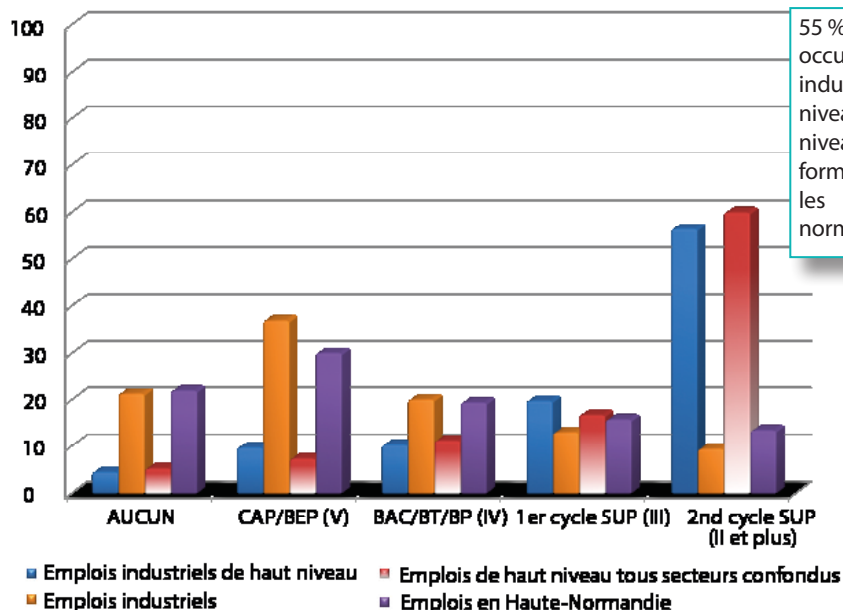
A l'image des emplois industriels, la part des femmes occupant un emploi de haut niveau dans l'industrie s'élève seule-

Le genre

	Part des femmes (%)
Emplois Industriels de haut niveau	18,4
Emplois Industriels	17,1
Emplois haut niv. tous sect. conf.	39,8
Emplois en Haute-Normandie	48,2

ment à 18,4% contre 48% de la totalité des actifs en Haute-Normandie. Le secteur est en effet touché par un déficit d'image particulièrement chez les femmes. Une féminisation récente des cadres de l'industrie s'opère néanmoins depuis peu.

Le niveau de formation



55% des actifs occupant un emploi industriel de haut niveau possèdent un niveau II et plus de formation (13% pour les emplois haut-normands).

Unité %
Sources : RP 2011, actifs au lieu de travail

Travaux du CPRDF sessions 2014 - 2015

Travaux du CPRDF sessions 2014-2015

Dans le cadre des travaux du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), visant à assurer une adéquation entre la formation et les besoins des territoires, les rencontres avec les branches professionnelles (chimie et métallurgie) et les acteurs signataires du contrat, ont mis en évidence un certain nombre de métiers industriels à prendre en compte dans une réflexion autour de l'offre de formation professionnelle en région. On distingue ainsi :

► **les métiers en émergence** : le métier d'ingénieur en énergie, poste stratégique, qui intervient dans tous les domaines de l'efficacité énergétique, et le métier de *Data scientist* dont le rôle est l'analyse et la retranscription efficace de données recueillies dans le cadre du « Big Data » requérant des compétences en mathématiques appliquées et en informatique.

► **les métiers en évolution** : les ingénieurs procédés dont le rôle se renforce en recherchant des modes opératoires plus innovants, moins coûteux et plus écologiques, et les ingénieurs en R&D avec des profils à double compétences (chimie et biotechnologie) sont de plus en plus recherchés.

► **Des attentes fortes** sur la polyvalence des ingénieurs sont observées, en particulier pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Exemples de réseaux industriels d'entreprises (filières et pôle de compétitivité)

INDUSTRIE AUTOMOBILE

MOVE'O (pôle de compétitivité) : pole-moveo.org

R&D automobile et transports publics : solutions de mobilité intelligente, sécurité, véhicules décarbonés, empreinte environnementale, stockage de l'énergie, électrification des véhicules..

ARIA (filiale) : aria-haute-normandie.com

Mise en réseau des acteurs de la construction automobile (donneurs d'ordres et sous-traitants) dans l'objectif d'améliorer leur performance, leur compétitivité et d'accéder à de nouveaux clients et marchés.

AGRO-INDUSTRIE

AHNORIA (filiale) : ahnoria-iaa.fr

Représentation et défense des intérêts des entreprises pour favoriser leur développement et assurer le portage d'actions collectives sur les thématiques d'optimisation industrielle, de stratégie marketing et commerciale et de communication.

FIMALIN (domaine d'excellence) : fimalin.com

Structure qui a pour ambition de positionner le lin technique en 3ème fibre des composites après le verre et le carbone, ouvrant la voie aux éco-polymères, éco-composites et à la création d'une nouvelle filière agro-industrielle.

INDUSTRIE AERONAUTIQUE

NORMANDIE AERO-ESPACE (filiale) : nae.fr

Donner à la filière aéronautique et aérospatiale un rôle majeur dans les grands projets d'avenir et les technologies du futur en développant un réseau de fournisseurs, en favorisant les mises en relations avec les grands industriels, en promouvant les compétences des PME, en soutenant des projets innovants en interface avec les pôles de compétitivité.

INDUSTRIE CHIMIQUE

TECHNOPOLE CBS (filiale) : technopole-cbs.com

Animer, promouvoir, structurer et mettre en réseau pour favoriser la création d'activités innovantes (systèmes de délivrance de médicaments, outils d'imagerie...), proposer des actions en matière de formation et de recherche, développer des partenariats, accroître la visibilité des entreprises aux niveaux national et international.

COSMETIC VALLEY (pôle de compétitivité) : cosmetic-valley.com

R&D dans la cosmétique et la parfumerie : mise en réseau, accompagnement des projets de recherche et d'innovation, aide à l'exportation, amélioration de la qualification des salariés.

ENERGIE

ENERGIE HN (filiale) : energies-haute-normandie.com

Accompagnement des entreprises porteuses de projets, promotion des métiers et valorisation de l'excellence technologique et des talents et développement des thématiques de l'efficacité énergétique, l'éolien off-shore, la croissance verte et l'énergie en campagne.

INDUSTRIES / SOUS TRAITANCE INDUSTRIELLE

GLASS VALEE (filiale) : la-glass-vallee.com

Industrie du verre et flaconnage de luxe : 1er pôle mondial du flaconnage de luxe, la Glass Vallée représente un réseau et des savoir-faire uniques au monde, qui lui permettent de proposer aux grands noms de la parfumerie, de la cosmétique et des spiritueux une offre globale, inscrite dans la tradition du luxe « made in France ».

DIEPPE MECA ENERGIES (domaine d'excellence) : dieppe-meca-energies.com

Sous-traitance industrielle : couvrant un large spectre d'activités industrielles et économiques (BTP, services aux entreprises, électroniques, mécanique, etc), Dieppe Méca Energies fédère des entreprises performantes et dynamiques et des partenaires visant la promotion des entreprises, la synergie entre les membres et l'accompagnement dans leur développement.

Source : La Normandie en chiffres et en cartes, CCI Normandie, coll. Panorama économique, 2014

Le marché du travail

Les offres d'emploi déposées dans les agences de Pôle emploi

Principaux ROME identifiés	OEE (a)	% offres durables (b)	Evolution 2012-2013 OEE (%)
Assistance et support technique client	20	N5	N5
Intervention technique en études, recherche et développement	137	59,9	25,7
Management et ingénierie d'affaires	0	-	-
Management et ingénierie de maintenance industrielle	68	82,4	9,7
Management et ingénierie de production	196	85,2	47,4
Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	164	85,4	-1,2
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	69	68,1	0
Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement-HSE-industriels	0	-	-
Management et ingénierie méthodes et industrialisation	56	89,3	-21,1
Management et ingénierie qualité industrielle	200	78	-4,3
Offres d'emploi recensées dans les métiers industriels de haut-niveau	910	78,2	6,7
Offres d'emploi recensées dans les métiers industriels	9 048	44,8	-29,2
Ensemble des Offres en Haute-Normandie	65 221	49,1	-21,5

Plus de 900 offres d'emplois dans les métiers industriels de haut niveau ont été recensées dans les agences de Pôle emploi, soit une offre sur dix offres d'emploi industriel. Contrairement à l'évolution des offres d'emploi au niveau régional (-21,5 % entre 2012 et 2013), les offres d'emploi dans les métiers industriels de haut niveau ont augmenté de 6,7 %. Ainsi, malgré la crise, des besoins se font toujours ressentir sur ces métiers. Par ailleurs, 78 % des offres d'emplois proposées par les entreprises sont des offres d'emplois durables, contre 45 % dans les métiers industriels tous niveaux confondus.

Source : Direccte Haute-Normandie, Offres d'emploi déposées en 2013 dans les agences de Pôle Emploi - (a) - OEE : Volume d'offres d'emploi enregistrées à Pôle Emploi sur une année - (b) - Offres durables : offres en CDI et CDD de plus de 6 mois

Les demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers industriels de haut niveau

Principaux ROME identifiés	nb de DEFM au 31/03/2014 (c)	Part des moins de 25 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Evolution 2013-2014 DEFM (%)
Assistance et support technique client	28	0	53,6	N5
Intervention technique et études, recherche et développement	118	28,8	11,9	-14,5
Management et ingénierie d'affaires	138	5,1	40,6	7,8
Management et ingénierie de maintenance industrielle	81	1,2	48,1	15,7
Management et ingénierie de production	235	3	48,1	7,8
Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	297	8,8	17,5	3,1
Management et ingénierie gestion industrielle et gestion industrielle et logistique	94	3,2	28,7	16
Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement-HSE-industriels	143	7,7	16,8	-6,5
Management et ingénierie méthodes et industrialisation	43	4,7	30,2	N5
Management et ingénierie qualité industrielle	293	3,8	19,8	5,4
DEFM inscrits dans les métiers industriels de haut-niveau	1 470	6,9	28	4,1
DEFM inscrits dans les métiers industrie	17 536	15,6	22,3	0,8
Ensemble des DEFM en Haute-Normandie	157 427	16,2	22,5	3,5

Source : Direccte Haute-Normandie, DEFM (cat. A, B, C) inscrits en mars 2014 - (c) - Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois au 31 mars 2014

1 470 demandeurs d'emploi se sont positionnés sur des métiers industriels de haut niveau en mars 2014³. Leur nombre a augmenté de façon importante entre 2013 et 2014 (+ 4,1 % contre une augmentation de 3,5 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en Haute-Normandie). A l'inverse, la croissance des demandeurs d'emploi inscrits dans les métiers industriels tous niveaux confondus, est plus faible (+ 0,8 %).

Les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers industriels de haut niveau, se caractérisent par une faible proportion de jeunes de moins de 25 ans (6,9 % contre 16,2 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), et une part importante des 50 ans et plus (28 % contre 22,5 % au niveau régional).

Dans le cadre des travaux du CPRDF (session 2014-2015) des difficultés de recrutement ont été pointées par les entreprises, particulièrement pour le métier d'ingénieur *procédés*.

« Les métiers en émergence au regard des offres d'emploi de l'Apec »

L'Apec a publié une étude récente sur les métiers en émergence en France et dans laquelle sont identifiés trois catégories de métiers⁴ :

- ▶ **Les métiers en émergence** (métiers créés en réponse au besoin d'adaptation des entreprises à un environnement changeant : nouvelles technologies, nouvelles réglementations...) : ingénieur d'études et d'efficacité énergétique, ingénieur en biotechnologies, responsable qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE), responsable lean manufacturing
- ▶ **Les métiers en transformation** (correspondent à l'évolution et à la transformation de certaines fonctions traditionnelles, de métiers historiques, en lien avec les nouvelles technologies) : ingénieur déconstruction nucléaire, ingénieur sites et sols pollués, ingénieur en énergies renouvelables, responsable d'exploitation d'un site éco-industriel, ingénieur travaux BBC, BEPOS, BEPAS, responsable de production d'un réseau de chauffage ENR
- ▶ **Les métiers de niche** (correspondent à une activité, à des compétences très spécialisées. Ils sont souvent spécifiques à un secteur d'activité, et passent par des canaux de diffusion spécifiques. Une partie de la diffusion de ces offres très spécialisées échappe vraisemblablement à l'Apec. Ne pouvant par ailleurs se prévaloir de vastes débouchés, ces métiers font l'objet de volumes d'offres assez faibles) : consultant/expert bilan carbone, écotoxicologue, chimiste vert, chargé de valorisation de la recherche, ingénieur éco-conception, ingénieur bio-production.

Méthodologie

Le périmètre de l'étude concerne les **métiers industriels de haut niveau**. L'objectif est double : quantifier leur place dans le tissu économique haut-normand et préciser les caractéristiques des actifs qui les occupent en les comparant avec les emplois industriels d'une part et les emplois de haut niveau tous secteurs confondus d'autre part. Il ne s'agit donc pas d'étudier les emplois de haut niveau dans le secteur de l'industrie, les fonctions support de haut niveau sont ainsi exclues du champ.

L'entrée Groupe Formation Emploi (GFE) a été retenue afin de mieux cibler les métiers à inclure dans le périmètre. Il constitue un espace de rapprochement des nomenclatures existantes permettant l'observation des phénomènes liés au marché de l'emploi et au marché du travail⁵ : les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee pour l'emploi, et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi pour le marché du travail. Les groupes sont alors construits sur la base des corps de savoirs et de savoir-faire homogènes (savoirs mis en œuvre dans l'emploi, savoirs échangés sur le marché du travail). Ainsi, un GFE est constitué des spécialités d'emploi relevant d'un même corps de savoirs. Les GFE inclus dans le périmètre, ont été sélectionnés en fonction du caractère industriel du métier, et un croisement avec le niveau de formation (niveau II et I) a permis d'identifier les métiers industriels de haut niveau. Ont été ainsi retenus uniquement les ingénieurs et cadres dont les compétences présentent un caractère industriel. Les métiers de haut niveau tous secteurs confondus sont identifiés par la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » de la nomenclature PCS de l'INSEE.

Les données sur le marché du travail sont présentées à titre indicatif en raison de la difficulté à recomposer un périmètre exact des métiers industriels de haut niveau et de la source intégrant uniquement les offres d'emploi recensées dans les agences de Pôle emploi.

³ Ce volume tient en compte uniquement les demandeurs d'emploi inscrits dans les agences Pôle emploi.

⁴ Sont présentés ici, uniquement les métiers inclus dans le périmètre

⁵ La formation professionnelle, également prise en compte dans la classification GFE, n'est pas analysée dans cette étude.

Pour en savoir plus :

- ✓ Attractivité et emploi cadre en Haute-Normandie, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n ° 2015-29, janvier 2015
- ✓ Les métiers en émergence au travers des offres d'emploi, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n ° 2015-02, janvier 2015
- ✓ Etre cadre aujourd'hui dans l'industrie : caractéristiques et perspectives d'emploi cadre, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n ° 2015-57, mars 2015
- ✓ Tendances d'évolution de la relation formation-emploi dans l'industrie, la construction et les services : vers une transformation de la norme des qualifications ?, Cereq, coll. Relief, 2008
- ✓ La Normandie en chiffres et en cartes, CCI Normandie, coll. Panorama économique, 2014
- ✓ Métiers de la métallurgie - CPRDFP 2013-2014, Crefor, coll. Les Cahiers métiers du CPRDF, janvier 2015
- ✓ Métiers de la transformation (chimie, caoutchouc) et professions transversales d'appui à l'industrie - CPRDFP 2013-2014, Crefor, coll. Les Cahiers métiers du CPRDF, janvier 2015.



La plateforme « LISEMAR » pour faciliter la mise à l'emploi

Suite à un appel à projets sur les grandes mutations économiques en région lancé par le ministère chargé du travail et de l'emploi, la Direccte Haute-Normandie a obtenu des financements nationaux pour mettre son projet en place : faciliter la mise à l'emploi –notamment des jeunes – sur toute la zone littorale de la Seine-Maritime en s'appuyant sur les effets conjugués de 4 grandes mutations économiques : l'éolien en mer (parc de Fécamp), les grands carénages des centrales nucléaires (travaux de maintenance approfondis des centrales nucléaires de Paluel et de Penly), le développement attendu du tourisme côtier (notamment du travail saisonnier) et la nouvelle agriculture du lin (économie rurale : passage du lin textile au lin technique pour développer la chimie verte et propre en remplacement du pétrole dans la fabrication des matières plastiques usuelles).

Ce projet se situe parmi les 13 retenus sur tout le territoire national métropolitain et il a naturellement pris le nom de son propre acronyme : LISEMAR comme dans Littoral SEine-MARitime afin de faciliter la communication autour de ce grand projet.

Auteur :

↳ Direccte Haute-Normandie

Emploi et accès à l'emploi.

Le but de LISEMAR est de rendre de l'employabilité aux plus éloignés de l'emploi et de la qualification reconnue à ceux qui sont dans l'emploi, pour leur permettre, à tous, de saisir les opportunités offertes par ces quatre grandes mutations économiques. Il faut aider les entreprises à anticiper ces changements et les salariés dont l'emploi est fragilisé à préparer leur évolution professionnelle. L'emploi des jeunes est le premier acte fondateur de cette plateforme territoriale.

La situation de l'emploi sur cette zone littorale de la Seine-Maritime est, au départ du projet début 2013, de même nature que sur les autres bassins d'emploi de la région : fort taux de chômage des jeunes, deux points au-dessus de la moyenne nationale, taux de chômage de longue durée en hausse constante, chômage des femmes supérieur à celui des hommes et intérim en panne par rapport aux années précédentes.

Cette constatation établie, quel doit être le rôle de la plateforme LISEMAR afin de favoriser la mise à l'emploi ? C'est de mettre en place des solutions qui permettent de contourner les difficultés génératrices d'échec même lorsque l'emploi tant attendu est enfin décroché. Il faut éviter de tomber dans deux travers : le premier est de multiplier l'accès aux emplois aidés

sachant que la quasi-totalité de l'emploi durable est créée par les entreprises et elles seules, le second est d'ignorer tout le travail déjà réalisé sur les territoires pour parvenir à un résultat local similaire.



Après avoir étudié les principales causes de dysfonctionnement de la mise à l'emploi, nous avons choisi cinq axes de travail :

► Faciliter l'hébergement des jeunes travailleurs :

L'hébergement des jeunes travailleurs (mais aussi des apprentis, des stagiaires, des jeunes en formation, des nouveaux embauchés venus d'ailleurs...) à proximité de leur lieu de travail est une réponse à leur faible mobilité. Cette problématique impacte le développement des entreprises et l'attractivité des territoires.

► Développer la V.A.E collective dans les entreprises :

Sur la zone LISEMAR, 50 % des salariés en entreprises n'ont aucun diplôme mais ils ne sont pas heureusement, sans compétences. Leur parcours professionnel doit être sécurisé par une reconnaissance de leur savoir-faire dans le cadre d'une «VAE assistée» : référent unique inter-certificateurs, formations

et recherche de financements assurés en intra ou inter-entreprises, jurys déplacés si possible...

► Faciliter la formation des intérimaires de bas niveaux de qualification :

Les grands chantiers de l'éolien et des maintenances nucléaires font largement appel à une main d'œuvre composée de jeunes intérimaires peu ou pas qualifiés. Le but est de leur donner la qualification minimale qui leur permettra d'accéder à l'emploi durable en profitant de l'élan impulsé par ces grands chantiers.

► Mettre en place un contrat de travail multi-employeurs :

Pour lutter contre la précarité du travail saisonnier la mise en place d'un contrat de travail fait de deux ou trois périodes successives avec deux ou trois employeurs (même avec des conventions collectives différentes) peut répondre au besoin.

Il fidélisera les relations employeurs/employés des saisonniers et fixera les jeunes au territoire en réglant si possible le problème de leur faible mobilité.



► Développer les Groupements momentanés d'entreprises (GME)

Il faut faciliter la mise en place de Groupements Momentanés d'entreprises (GME) pour permettre aux PME de répondre plus facilement aux appels d'offres publics ou privés et développer ainsi l'emploi local.

Ces PME deviennent alors co-traitantes (et non sous-traitantes) et LISEMAR propose un pilotage de ces GME pour en faciliter l'activité et le déploiement (partenariat avec CADEO).



Le rôle des territoires

LISEMAR impacte 9 communautés de communes et deux agglomérations (Dieppe et Fécamp, la 3ème aggro de Seine-Maritime : Le Havre, traitée par ailleurs, est hors LISEMAR).

Les solutions recherchées par LISEMAR avec tous les partenaires régionaux (principalement le CG76 et tous les acteurs économiques) impliquent les territoires et les entreprises car il y va du développement des entreprises et de l'attractivité des territoires pour, notamment attirer des jeunes durablement.



Le problème de l'emploi n'est pas que de la responsabilité des entreprises, il doit être partagé avec les territoires qui agissent (ou pas) pour améliorer l'attractivité de leurs communes et faciliter la mise à l'emploi des recrues dont les entreprises ont besoin. Ce rôle souvent sous-estimé est primordial et les territoires sont les meilleurs leviers du développement économique de leur secteur

Avec l'aide efficace du cabinet ADVANSYS tout un travail d'explication et de mobilisation est en train d'être mené auprès des élus pour promouvoir ce rôle des territoires et faciliter les conditions matérielles de la mise à l'emploi notamment pour les jeunes.

Quels résultats intermédiaires ?

Mis en place mi-2013, la plateforme LISEMAR est programmée pour trois années. Elle se terminera donc mi-2016 et elle n'a qu'un seul indicateur de suivi : le taux de chômage sur sa zone territoriale (4 000 km²) qui était au départ de 11,1 % et qui devra être inférieur à 8 % en fin de parcours pour considérer l'opération comme réussie. C'est l'hébergement des

jeunes travailleurs qui est le plus difficile à mettre en place parce que la solution est différente d'un secteur à l'autre et surtout parce que les entreprises n'ont pas du tout l'habitude de traiter ce type de sujet. Même si l'idée paraît intéressante, sa mise en place est difficile. Nous avons entamé une large tournée des élus pour actionner le levier « territorial » de l'opération.

Le développement de la VAE collective en entreprise est totalement opérationnel : une référente est recrutée, compétente pour tous les certificateurs et tous les diplômes visés, elle est basée à la sous-préfecture de Dieppe. Sur un simple coup de téléphone du chef d'entreprise, elle prend en charge le repérage des salariés concernés, le contact avec les certificateurs, la recherche de financement auprès des OPCA et les formations nécessaires, in-situ, le cas échéant.



Nous nous dirigeons, en principe pour cet été 2015, vers un nouveau contrat de travail type « CDI saisonnier » qui permette à un salarié d'avoir plusieurs employeurs (même avec des conventions collectives différentes) sur une même année reconductible d'année en année. Ce sera une grande simplification administrative pour les employeurs et une sécurisation des parcours professionnels pour les salariés qui pourraient, en même temps, résoudre des difficultés de faible mobilité (employeurs proches) et d'accès à la VAE

Trop de jeunes sans qualification commencent dans la vie professionnelle par l'intérim. Il faut leur donner les premières qualifications de base nécessaires pour décrocher l'emploi durable.

Aujourd'hui, le FAFTT a accepté de financer 50 % de ces formations, le reste étant pris en charge par le FPSPP. Une première formation de 178 jeunes doit se terminer pour fin 2015

LISEMAR propose désormais un accompagnement contractuel en liaison avec une entreprise spécialisée CADEO, pour

faciliter la mise en place de GME, choisir le statut le plus favorable (conjoint ou solidaire) et si nécessaire un pilotage du GME pour faciliter les relations avec le donneur d'ordre et les intermédiaires.

Pour en savoir plus :

Bernard LEMOINE , chef du projet LISEMAR : bernard.lemoine@direccte.gouv.fr



L'intérim en Haute-Normandie

Fin décembre 2014, **24 622** intérimaires travaillent en Haute-Normandie. Parmi eux, 32 % exercent leur activité dans l'Eure, 68 % en Seine-Maritime.

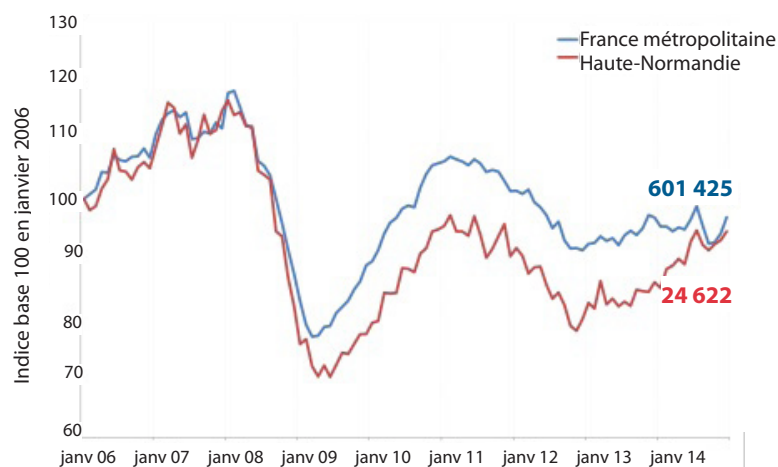
Malgré la désindustrialisation qui s'est accélérée avec la crise économique de 2008, le secteur de l'industrie reste encore très important en région. 24,4 % des salariés de la région travaillent dans l'industrie, contre 17,5 % en France métropolitaine fin 2014. De cette forte industrialisation, découle une importante activité intérimaire, caractéristique de la région : **5 %** des salariés de la région travaillent en intérim au 31 décembre 2014, soit le plus fort taux de recours à l'intérim observé en France métropolitaine (3,5 % en moyenne nationale). En lien avec le lieu d'implantation des établissements industriels haut-normands, ce taux de recours est particulièrement important dans les territoires d'Elbeuf, de Louviers, du Tréport et de Gisors.

Auteur :

↳ Pôle emploi Haute-Normandie

↳ Direccte Haute-Normandie

Evolution de l'emploi intérimaire :



L'emploi intérimaire s'est fortement dégradé avec la crise en 2008, de façon plus marquée en région qu'en moyenne nationale du fait des difficultés du secteur industriel, fortement représenté.

Ainsi, le nombre d'intérimaires a diminué de 3,2 % en moyenne chaque mois en Haute-Normandie entre janvier 2008 et mars 2009, contre un recul moyen de 2,8 % en France métropolitaine. La crise a principalement impacté les établissements eurois, avec un recul moyen mensuel de 3,4 % sur cette période. Dans ce département à forte dominante industrielle, les effectifs intérimaires du premier trimestre 2009 ne représentent plus que 60 % des effectifs de début 2008.

Toutefois, la reprise observée en 2013 et 2014 est plus importante en région : sur ces deux années, le nombre d'intérimaires progresse en moyenne de 0,7 % par mois en Haute-Normandie, contre + 0,2 % en moyenne nationale. Dans l'Eure, la reprise était plus marquée en 2013 mais ce département est plus en difficultés en 2014, notamment au cours du deuxième semestre.

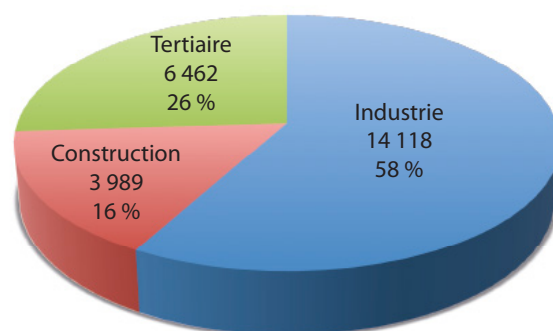
Près de 6 intérimaires sur 10 travaillent dans l'industrie

Fin 2014, plus de 14 000 intérimaires travaillent dans le secteur de **l'industrie**, soit 58 % des intérimaires haut-normands, contre 43 % en moyenne nationale. En région, 3 intérimaires sur 10 travaillent dans le secteur *Fabrication d'autres produits industriels*.

6 500 intérimaires travaillent dans le **tertiaire** fin 2014, soit un quart de l'intérim en région (39 % au niveau national) et près de 4 000 personnes travaillent dans la **construction**.



Répartition des intérimaires, par secteur d'activité

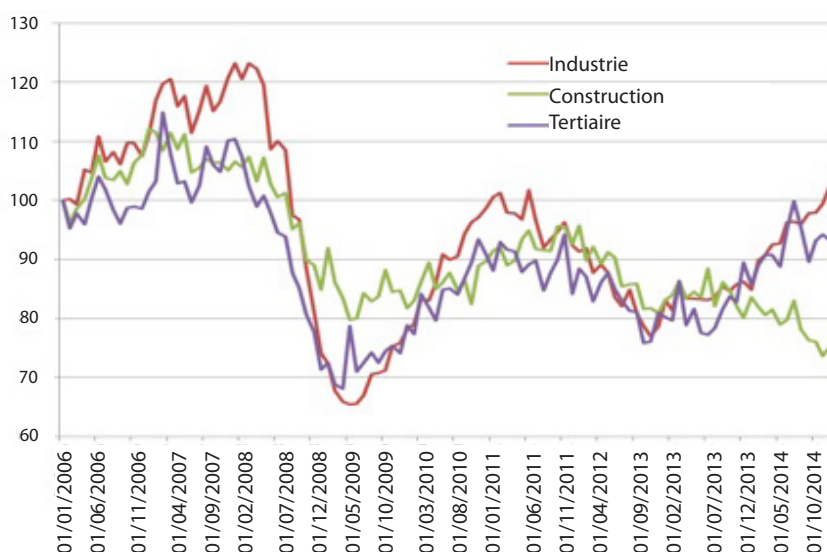


Hors agriculture

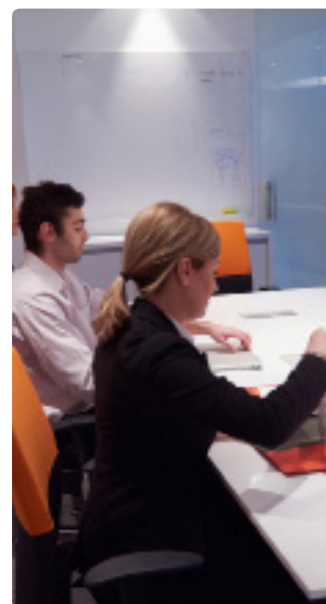
Source : Pôle emploi/SISP



Evolution du nombre d'intérimaires, par secteur d'activité



Source : Pôle emploi/SISP

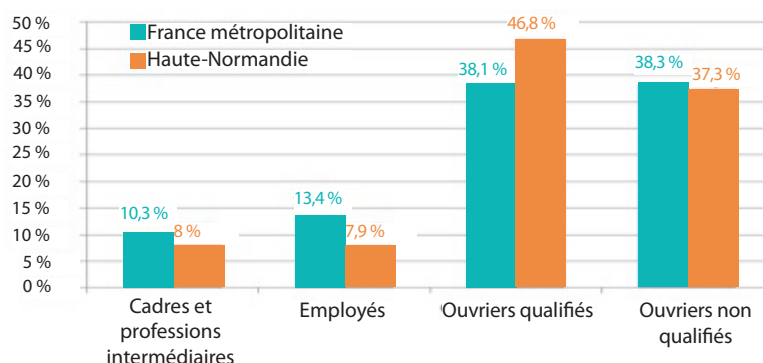


Premier secteur utilisateur, l'industrie est également le secteur qui a été le plus touché par une réduction des effectifs en intérim dès 2008. Toutefois, depuis 2012, ce secteur est redevenu le plus dynamique, avec un rebond des effectifs : 3 300 intérimaires supplémentaires en l'espace de deux ans, en majorité dans la *Fabrication de matériels de transport*.

En recul sur 2011/2012, l'intérim dans le tertiaire s'est redressé sur 2013 / 2014, malgré des difficultés ressenties au cours du 2ème semestre 2014. Cette reprise s'explique notamment par des besoins plus importants dans les *Activités scientifiques et techniques - services administratifs et de soutien*.

Alors que les effectifs intérimaires sont en globalité en hausse depuis deux ans, le secteur de la construction demeure en difficulté, avec un repli régulier du nombre d'intérimaires.

Répartition des intérimaires, par catégorie socioprofessionnelle



Avec plus de 11 500 intérimaires, les **ouvriers qualifiés** représentent près d'un intérimaire sur deux (47%). Ils sont ainsi surreprésentés en région par rapport à l'ensemble de la France métropolitaine (38%).

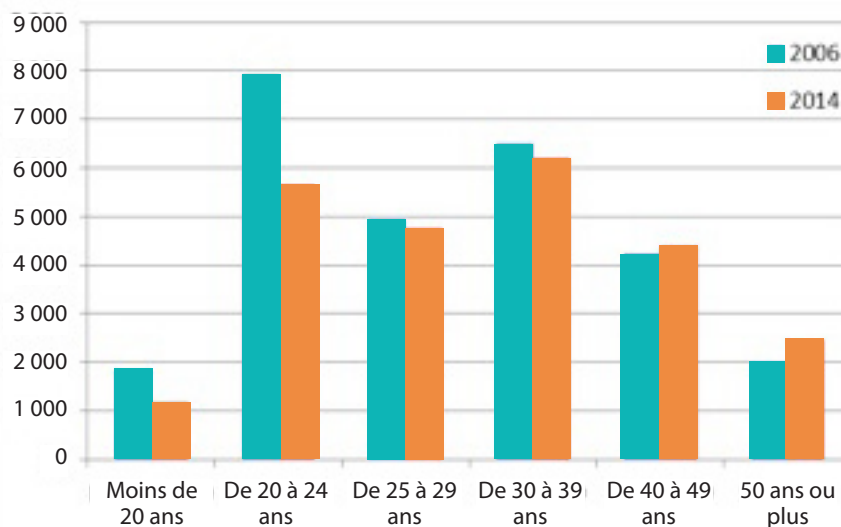
Leur proportion a progressé de 6 points par rapport à 2006. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés, deuxième catégorie socioprofessionnelle en nombre d'intérimaires, sont moins nombreux en proportion que 8 ans plus tôt, notamment dû à l'impact de la crise : 37 %, soit 5 points de

moins. La proportion totale d'ouvriers reste ainsi globalement stable dans le temps (84 %).

Les **cadres et professions intermédiaires** représentent 8 % des intérimaires, contre 10 % en moyenne nationale. Leur nombre a fortement progressé en 2010/2011 mais cette catégorie a également été touchée par la plus forte baisse observée en 2012.

8 % des intérimaires sont des **employés**, soit 5 points de moins qu'en moyenne nationale. Ils sont 2 000 à fin décembre 2014.

Répartition des intérimaires, par tranche d'âge



Méthodologie

Les statistiques d'emploi intérimaire sont établies à partir de la source déclarative « Relevé Mensuel de Mission » des entreprises de travail temporaire (ETT).

Le nombre d'intérimaires est calculé à l'aide d'un indicateur fin de mois. En raison de la forte variabilité journalière, cet indicateur est construit sur la moyenne des cinq derniers jours ouvrés « pertinents » du mois.

La répartition régionale des missions intérimaires est réalisée grâce au lieu d'implantation de l'établissement intérimaire.

La population des intérimaires est relativement jeune dans la région. Fin 2014, 6 800 intérimaires ont **moins de 25 ans**. Ils concentrent ainsi 28 % des intérimaires haut-normands et sont en proportion plus nombreux qu'en moyenne nationale (26 %).

Comme en moyenne nationale, un intérimaire sur dix a **50 ans ou plus**.

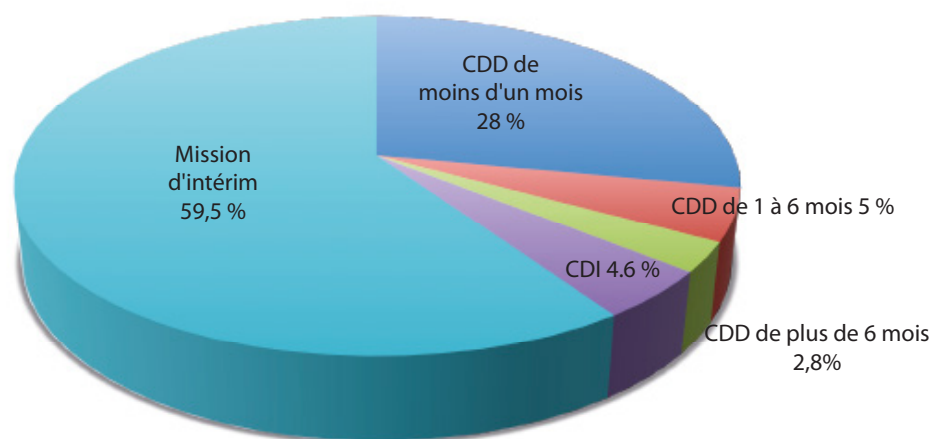
Le profil des intérimaires a toutefois évolué au cours des années. L'âge moyen n'a eu de cesse de progresser. Le nombre d'intérimaires seniors a ainsi progressé de 2,9 % en moyenne chaque année depuis 2006 tandis que le nombre de jeunes de moins de 25 ans en intérim a diminué de 4,4 % en moyenne sur la même période.

En région, 6 déclarations à l'embauche sur 10 concernent une mission d'intérim

La saisonnalité des contrats en intérim est peu marquée, à l'exception de forts besoins exprimés en septembre.

70 % des DPAE en intérim bénéficient à des personnes qui sont inscrites à Pôle emploi (sans emploi et disponibles) la veille de la date d'embauche. Les demandeurs d'emploi sont ainsi les premiers bénéficiaires de ce type d'embauche, alors qu'ils ne représentent qu'un tiers des embauches en CDI par exemple.

DPAE* en 2014 en Haute-Normandie par type de contrat



*DPAE

La DPAE est une déclaration obligatoire, qui doit être transmise à l'Acoss ou à la CCMSA par l'employeur dans les huit jours qui précèdent l'embauche. Les DPAE concernent l'ensemble des embauches, à l'exception des particuliers employeurs ou des employeurs publics lorsqu'ils recrutent sur un contrat de droit public (*en revanche, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ont l'obligation d'établir une DPAE lorsqu'ils embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.*). On estime généralement que l'embauche est effective pour plus de 95% des DPAE déposées.

Les établissements de travail temporaire transmettent en début de mission une DPAE spécifique. Celle-ci ne comprend pas la durée de la mission d'intérim.

Sur les 122 650 déclarations préalables à l'embauche (DPAE*) enregistrées en Haute-Normandie, **72 980** relèvent de l'intérim, soit 6 embauches sur 10.

Cette proportion de missions d'intérim a par ailleurs augmenté de 2 points entre 2013 et 2014. En particulier, leur importance s'est accrue depuis mars 2014.

La représentation des missions d'intérim varie fortement selon le territoire. Du fait de la concentration d'établissements industriels, la part des missions d'intérim dans les embauches atteint 89 % dans le bassin du Tréport alors que dans les bassins de Rouen et de Fécamp, elles ne représentent que la moitié des DPAE.

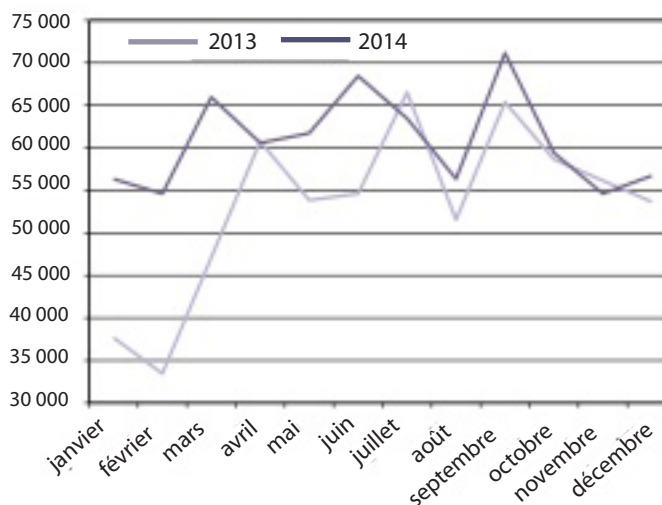
Caractéristiques de la durée des missions

Depuis 2005, la durée des missions a baissé en Haute-Normandie, comme en France métropolitaine.

La durée moyenne des missions en Haute-Normandie est passée de 9 jours en 2005 à 8,2 jours en 2014.

La durée moyenne des missions intérimaires achevées au cours de l'année 2014 enregistrées dans les établissements de travail temporaire en Haute-Normandie est de 8,2 jours, contre 9,0 jours en 2005 (- 0,8 jour, soit - 9,1 %). En France métropolitaine, les missions d'intérim sont également plus courtes en fin de période : 8,2 jours en

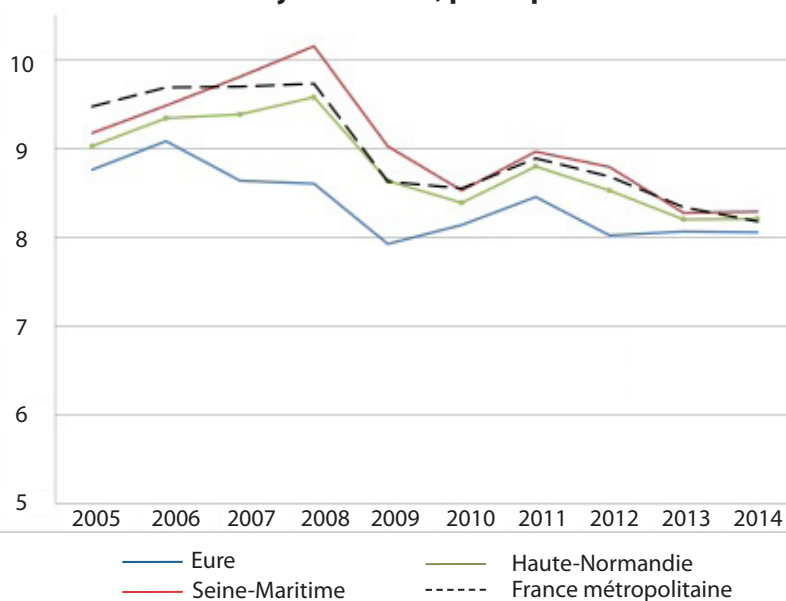
Evolution mensuelle des DPAE intérim



2014, contre 9,5 en 2005 (-1,3 jours, soit - 13,7 %). La durée moyenne des missions en Haute-Normandie comme en France métropolitaine est marquée par la conjoncture économique : des missions plus courtes à partir de 2008-2009 pendant la crise économique, puis une stabilisation apparente sur la fin de période.

La durée des missions des établissements de travail temporaire seinomarins est traditionnellement plus élevée que dans l'Eure : + 0,7 jour en moyenne sur la période 2005-2014, bien que l'écart tende visiblement à se réduire sur la période récente (+ 0,2 jour en 2013 et 2014).

Durée moyenne des missions achevées dans l'année en nombre de jours ouvrés, par département



Source : Pôle emploi - Dares, traitements : Direccte Haute-Normandie/Sese

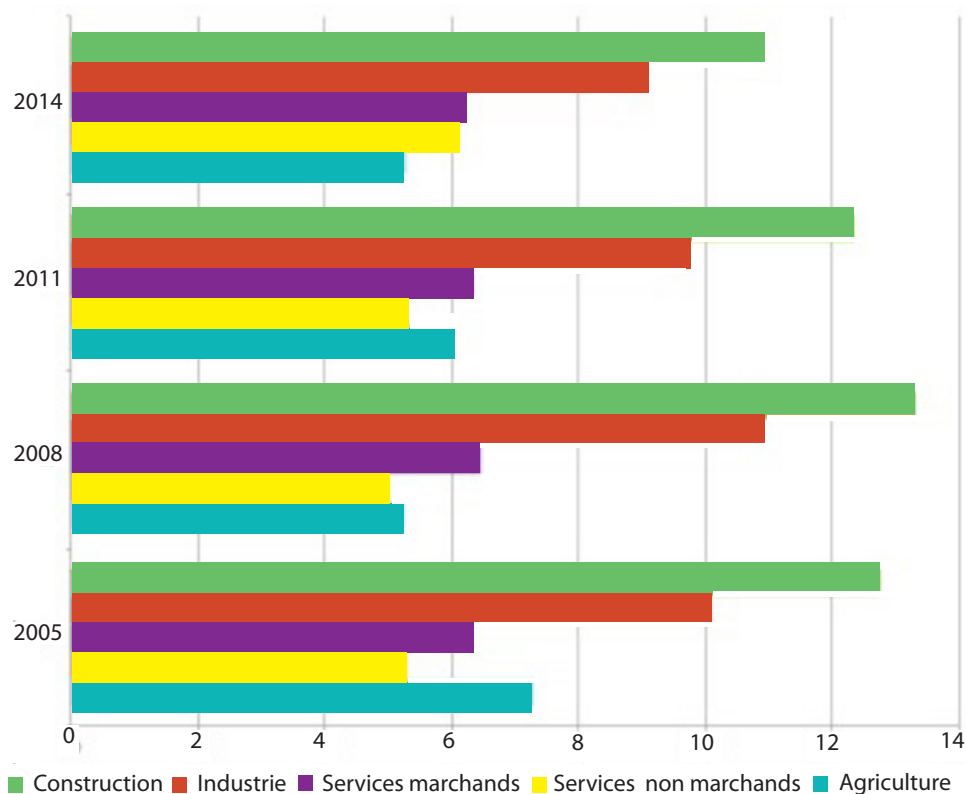
Les missions sont plus longues dans la construction que dans les autres secteurs

La durée moyenne des missions des établissements de travail temporaire haut-normands a diminué dans pratiquement tous les secteurs sur la période 2005–2014. Seuls les services non marchands voient la durée de leurs missions s’allonger de + 0,8 jour pour s’établir à 6,1 jours en 2014. Au sein de ce secteur, la durée des missions dans l’enseignement et les activités pour la santé humaine ont progressé respectivement de + 1,4 jours et + 0,7 jour.



Le secteur de la construction présente les durées moyennes des missions les plus élevées en Haute-Normandie avec 12,4 jours en moyenne pour les missions achevées entre 2005 et 2014 et ceci malgré un repli continu à partir de 2008 (-2,4 jours) lié au contexte économique régional. La durée des missions dans la construction est de 10,9 jours en 2014, après 13,3 en 2008 et 12,8 en 2005.

Durée moyenne des missions achevées dans l'année en nombre de jours ouvrés, par secteur



Source : Pôle emploi - Dares, traitements : Direccte Haute-Normandie/Sese

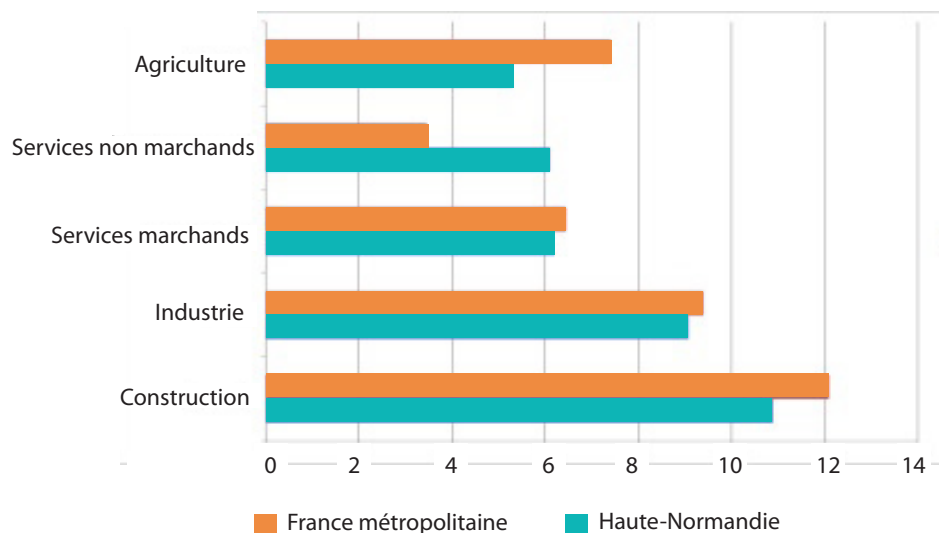
Dans l’industrie, la durée moyenne des missions recule d’un jour entre 2005 et 2014. Elle s’élève à 9,1 jours en 2014. Dans ce secteur, les évolutions sont contrastées : les durées des missions sont plus courtes dans la *fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (5,6 jours en 2014, - 2,9 jours sur la période) ou encore dans la *production et distribution d’eau, gestion des déchets* (5,2 jours en 2014, - 2,2 jours sur la période) tandis qu’elles s’allongent dans *l’industrie pharmaceutique* (25,5 jours en 2014, soit + 10,9 jours sur la période), la *fabrication de machines et d’équipements autres qu’automobile* (18,2 jours en 2014, + 8,7 jours sur la période), la *fabrication de matériels de transport* (22,4 jours en 2014, + 3,1 jours sur la période).

Pour les services marchands, la durée des missions d’intérim est quasiment stable avec 6,2 jours en 2014 (- 0,6 jour entre 2005 et 2014). Quelques secteurs connaissent des évolutions plus marquées, en essor comme les télécommunications (17,9 jours en 2014, + 14,9 jours sur la période) ou en repli comme les activités financières et d’assurance (12,0 jours en 2014, - 3,8 jours sur la période).

Les missions sont généralement plus courtes en Haute-Normandie qu’au niveau national dans tous les secteurs sauf celui des services non marchands. En 2014, la durée moyenne des missions d’intérim haut-normandes dans ce secteur est de 6,1 jours, contre 3,5 pour la France métropolitaine.



Comparaison de la durée moyenne des missions achevées en 2014 en Haute-Normandie et en France métropolitaine



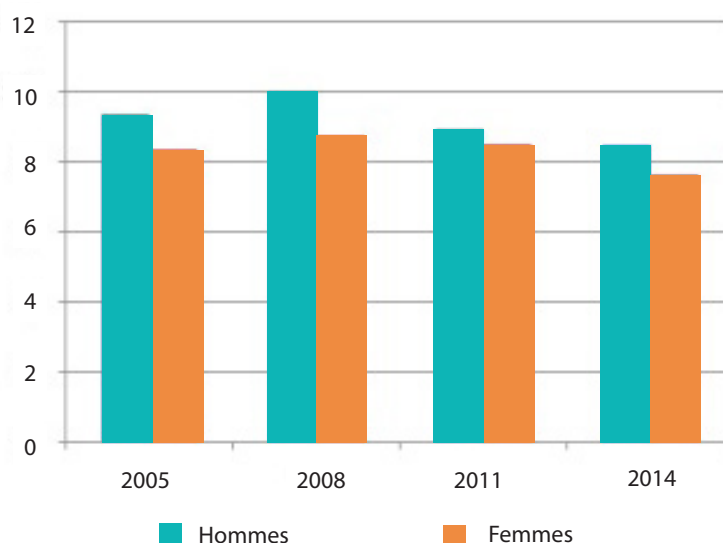
Source : Pôle emploi - Dares, traitements : Direccte Haute-Normandie / Sese
Durée en nombre de jours ouvrés

Les missions d'intérim réalisées par les hommes sont plus longues

Sur la période 2005–2014, les missions d'intérim réalisées par les hommes sont plus longues que celles réalisées par des femmes de 0,9 jour en moyenne. Les évolutions par genre ainsi que les écarts entre eux sont semblables à ceux observés au niveau national.

La durée des missions des établissements de travail temporaire haut-normands a reculé pour toutes les tranches d'âge sur la période 2005–2014. Le repli est plus sensible chez les intérimaires âgés de plus de 40 ans : des durées plus courtes de 20 % pour les individus de 40 à 49 ans (- 2,0 jours) et 13 % pour les plus de 50 ans (- 0,8 jour).

Evolution de la durée moyenne des missions par sexe



Source : Pôle emploi - Dares, traitements : Direccte Haute-Normandie / Sese
Durée en nombre de jours ouvrés

Evolution de la durée moyenne des missions par tranche d'âge en Haute-Normandie

Tranche d'âge	2005	2008	2011	2014	Evolution 2014/2005
Moins de 20 ans	8,1	8,7	7,8	7,3	- 10%
De 20 à 24 ans	9,8	10,8	9,5	8,8	- 10%
De 25 à 29 ans	9,7	10,4	9,5	8,8	- 10%
De 30 à 39 ans	9,8	10,1	9,3	8,6	- 12%
De 40 à 49 ans	10,4	10,1	9,1	8,4	- 20%
50 ans ou plus	6,6	6,4	5,9	5,8	- 13%
Ensemble	9	9,6	8,8	8,2	- 9%

Source : Pôle emploi - Dares, traitements : Direccte Haute-Normandie / Sese
Durée en nombre de jours ouvrés



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



Publics fragiles, les défis de la relation emploi-formation

11 📄 Le CPRDF : un cadre stratégique et des outils d'aide à la décision pour définir l'offre de formation en Haute-Normandie

12 📄 Panorama des principaux dispositifs de politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en 2014 : mettre en emploi et former les publics vulnérables au chômage

13 📄 Le retour à l'emploi en Haute-Normandie

14 📄 L'accès des demandeurs d'emploi à la formation

15 📄 Quelle est la situation de l'illettrisme en Haute-Normandie



Le CPRDF : Un cadre stratégique et des outils d'aide à la décision pour définir l'offre de formation en Haute-Normandie

Outil de cadrage partagé et de mise en cohérence, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) est un outil de programmation légal et obligatoire défini par l'article L214-13 du Code de l'Éducation.

Sa finalité est de penser l'évolution de l'offre de formation professionnelle de façon à être en phase avec les réalités socioéconomiques des territoires.

Le CPRDF recouvre à la fois la formation initiale sous statut scolaire, l'apprentissage et la formation continue.

En Haute-Normandie, il a été signé le 30 mai 2011 par le Préfet de région, la Région et les autorités académiques au premier rang desquelles figure le Recteur.

Il s'agit de développer une offre de formation qui soit inscrite dans l'anticipation et l'adaptation permanente aux besoins des principaux secteurs professionnels pour contribuer et soutenir le développement économique régional, mais qui s'adresse également aux publics les plus fragiles afin d'offrir à chaque haut-normand l'opportunité d'occuper un emploi durable.

Simple en apparence, la mise en œuvre de ces deux principes n'est pour autant pas si aisée.

Auteur :

↪ **Région Haute-Normandie**

Difficultes d'expression des besoins en formation

L'expression des besoins des publics à former est difficile à appréhender et la capacité à agir sur les comportements individuels est limitée.

Les stratégies d'orientation des publics leurs sont propres :

✓ Certains secteurs de formation sont particulièrement attractifs, en dehors de toute considération liée à leur capacité à offrir un emploi à son terme : l'esthétique, les métiers de la mode, la petite enfance pour les femmes, mécanique motocycle pour les hommes...

✓ A contrario, l'ouverture de places de formation sur un secteur professionnel porteur d'emplois ne garantit pas un engouement du public pour s'y inscrire (ex : attractivité difficile sur les métiers de la logistique, de l'usinage...) L'image du secteur véhiculée par les médias qui rapporte le contexte global de destruction d'emploi dans l'industrie, les parents ou l'école jouera bien souvent plus que toutes les statistiques opposables et l'emporte sur le fait que des emplois demeurent, se créent et sont malgré tout en tension au niveau des recrutements.

✓ De même, dans la majorité des cas, les formations en lycée et en CFA ne s'opposent pas. Certains publics privilégient l'apprentissage, préférant abandonner ou modifier leur projet de formation pour rester sur ce choix de pédagogie.

Pour d'autres jeunes, la formation en lycée sera plus adaptée. Les volumes offerts doivent s'équilibrer pour permettre à ces différents publics de trouver la solution qui leur convient le mieux.

✓ Enfin, le choix d'une formation n'enferme pas le public formé ; rien ne garantit que les personnes formées en service hôtelier s'inséreront durablement dans ce secteur ou sur notre territoire. Dans la définition du volume de places de formation, il est indispensable de tenir compte de cette absence de déterminisme tout à fait légitime et se garder de tout adéquationnisme.



De même, l'expression des besoins économiques rencontre de nombreux biais :

✓ Des offres d'emplois peuvent rester vacantes malgré un nombre important de demandeurs d'emploi dans de nombreux domaines (ex : le secteur de la restauration indique qu'il a des difficultés pour recruter des cuisiniers alors même que chaque année, de nombreux jeunes sortent de formation avec un diplôme dans ce domaine). L'objectif des services de l'Etat, de Pôle emploi et de la Région sera de découvrir la réalité derrière les chiffres : s'agit-il de demandeurs d'emploi formés ou bien souhaitant se former ? Quels sont les attentes

des employeurs ? Que manque-t-il au profil ou au projet de ces demandeurs d'emploi pour être recrutés : mobilité ? ré-entraînement ? savoir-faire ? connaissances techniques ?...

✓ Les effets d'une évolution de l'offre ou des pratiques d'orientation ne sont pas immédiats. La formation des publics requiert du temps pour infléchir les tensions sur le marché de l'emploi : 3 ans au mieux pour un bac professionnel, 5 ans si le parcours inclut une poursuite en BTS, lorsque les référentiels existent...

✓ Dans un paysage économique où les entreprises n'ont pas de visibilité sur leurs carnets de commandes, où les technologies et les réglementations évoluent, savoir indiquer les secteurs porteurs d'emplois et les besoins en compétence sur le moyen terme relèvent de la gageure. Des informations peuvent être vraies au moment où s'engage le parcours de formation et ne plus l'être à son issue.

✓ Enfin, l'écart est parfois très important entre les besoins et/ou les attentes de l'économie et le niveau de qualification et/ou l'ambition des publics d'un même territoire. C'est tout l'enjeu du CPRDF que d'essayer de réduire cet écart.

Le CPRDFP organise une réflexion collective entre acteurs de sphères très différentes et éloignées les unes des autres, pour faire émerger des synergies ou à défaut de faire progresser la compréhension mutuelle à partir de constats partagés sur les besoins en formation qui s'appuie sur un important travail d'analyse porté par le Crefor.

En Haute-Normandie, la démarche de diagnostic et d'identification des besoins articule les approches territoriales et sectorielles

La capacité de diagnostic et d'identification des besoins en formation a été renforcée avec la mise en œuvre du CPRDF. Elle contribue à la prise en compte des dynamiques de territoires et des besoins économiques dans la définition de l'offre de formation.

Elle s'appuie notamment sur les travaux du CREFOR.

La dynamique partenariale en matière d'observation a significativement progressé et la valeur-ajoutée de cette démarche (diagnostic précis et partagé) fait consensus entre les différents partenaires de Haute-Normandie. L'outillage statistique et le travail du Crefor offrent une photographie des enjeux emploi-formation par filière et par territoire.

L'outillage est composé de deux volets d'observation, l'un portant sur les territoires de Haute-Normandie (Zones CPRDF fondées sur les zones d'emploi de l'Insee), l'autre portant sur les métiers, adossés aux Contrats d'Objectifs signés entre la Région et les branches professionnelles. Il associe étroitement tout au long du processus les acteurs des territoires (Service public de l'emploi local et Maisons de

l'emploi) et les représentants des observatoires des branches professionnelles.

Le travail réalisé auprès des branches professionnelles et la constitution de filières ont contribué depuis plusieurs années à engager un dialogue constructif avec les acteurs de l'économie.



Il s'est agi notamment :

✓ d'établir un diagnostic « sectoriel » sur les champs couverts par un contrat d'objectifs avec les branches professionnelles caractérisant les principales évolutions et tendances en matière de :

- constats et perspectives économiques,
- qualifications et compétences attendues,
- formation,
- métiers (en tension, en hausse/réduction d'effectifs, stratégiques, en évolution de compétence...)

✓ débattre des besoins d'évolution en matière d'offre de formation en région :

- adaptation au regard des différentes réformes des diplômes,
- volumétrie des formés,
- diversité des spécialités de formations,
- niveaux de formations et organisation des parcours...

Au-delà de ce travail sectoriel, une approche territoriale est indispensable pour tenir compte des spécificités locales

Les agglomérations, les pays ou encore les communautés de communes ont confirmé leur implication croissante dans le développement économique local. On notera la montée en puissance des territoires de projet dotés d'une stratégie de développement économique et de services dédiés ou encore l'expérience acquise au sein des dispositifs de pôles de compétitivité.

La légitimité à agir des territoires se fonde aussi bien sur cette expérience que sur leur proximité avec les individus et les entreprises. De fait, ils sont des interlocuteurs de choix tant sur l'élaboration de la stratégie régionale que sur sa mise en œuvre.

Pour autant, ce dialogue ne peut se construire qu'entre interlocuteurs éclairés par une vision du contexte local mise en perspectives de données, relatives à l'ensemble du territoire régional, voire national sur certains aspects.

Depuis 2011, plusieurs rencontres ont donc été organisées sur chacune des 6 zones CPRDF découpant le territoire haut-normand : Bernay-Pont-Audemer, Dieppe-Vallée de la Bresle, Evreux-Verneuil, Le Havre, Rouen et Vernon.

Ces rencontres avec les acteurs du territoire ont été précédées d'un travail technique permettant d'élaborer un diagnostic « territoire » comprenant, pour le niveau régional et la zone CPRDF concernée, une présentation :

- ✓ des indicateurs socio-économiques.
- ✓ des enjeux en matière de formation et d'emploi.

Principaux enseignements issus de ces travaux

Les travaux ont permis d'identifier de grands enjeux emploi formation au niveau régional.

- ✓ Lutter contre le décrochage scolaire.
- ✓ Développer les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur.
- ✓ Améliorer l'accès à la formation et au marché du travail des demandeurs d'emploi et des publics fragiles (hommes et femmes peu qualifiés, salariés des secteurs en déclin, public illettré) et réduire les ruptures dans les parcours de formation.
- ✓ Adapter l'offre de formation en réponse aux enjeux :
 - d'évaluation des niveaux de qualifications,
 - des tensions au recrutement ou à l'inverse de la réduction des besoins sur le marché de l'emploi,
 - des filières constituées ou en constitution (Energie, Aéronautique, Numérique...) ou des branches,
 - des grands projet (éolien off-shore, grand carénage...).
- ✓ Améliorer l'attractivité de la formation professionnelle et des métiers industriels et de la propreté.
- ✓ Renforcer le lien formation entreprise.
- ✓ Renforcer l'attractivité des territoires et réduire les freins à la mobilité sur les territoires ruraux.

Par zone CPRDF

→ Zone CPRDF de Rouen



Les discussions avec les acteurs du territoire ont mis en évidence l'importance

- ↻ d'adapter l'offre de formation aux enjeux de la dimension métropolitaine de la zone qui suscite de fortes attentes compte tenu des besoins économiques induits et inhérents... Mais également :
- ↻ de prendre en considération l'hétérogénéité de la zone de Rouen où cohabitent des systèmes économiques locaux disparates et qui possèdent leur dynamique propre.

La promotion de l'enseignement supérieur initial est également une thématique largement investie par la participants au cours de la rencontre.

→ Zone CPRDF du Havre

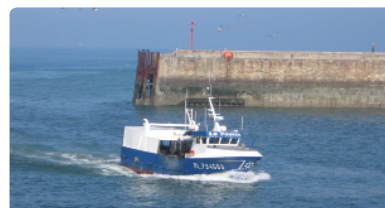


Un des enjeux très largement développé par les acteurs du territoire est celui

- ↻ de l'amélioration de l'accès à la formation et au marché du travail des demandeurs d'emploi et des publics fragiles (hommes et femmes peu qualifiés, salariés des secteurs en déclin, public illettré)
- ↻ ainsi que la réduction des ruptures dans les parcours de formation.

- ↻ Le vieillissement des actifs ainsi que les mutations économiques du territoire liées notamment aux grands projets (éoliens...) sont des enjeux marquants le territoire.

→ Zone CPRDF de Dieppe/Vallée de la Bresle



Les principaux enjeux identifiés sur la zone sont :

- ↻ de poursuivre l'adaptation de l'offre de formation en réponse aux enjeux des grands projets (éolien offshore et grand carénage),
- ↻ de renforcer l'attractivité du territoire littoral (territoire concurrencé par Rouen mais ouvert aux expérimentations).

→ Zone CPRDF d'Evreux



L'agglomération d'Evreux constitue le coeur du département de l'Eure, cela suscite

- ↻ de fortes attentes en matière de niveaux de formation compte tenu des besoins économiques induits et inhérents,
- ↻ le souhait de développement des poursuites d'études dans l'enseignement supérieur,
- ↻ des besoins en formations à forte technicité (aéronautique, pharmacie et numérique).

→ Zone CPRDF de Bernay/Pont-Audemer



↪ Les habitants de la zone sont parmi les moins diplômés (14,2 % de la population âgées de 15 ans et plus sont diplômés du supérieur, Pont-Audemer : 15,9 % / HN : 19,4 % / France : 25,2 %). Les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur apparaissent donc être un enjeu important à relever pour la zone.

↪ Par ailleurs, le renforcement de l'attractivité du territoire et la réduction des freins à la mobilité sur les territoires ruraux sont apparus comme des enjeux importants (relatif enclavement infra-territorial : la zone familiale est souvent le point de recentrage des individus de ce territoire).

→ Zone CPRDF de Vernon /Gisors



La zone d'emploi de Vernon-Gisors peut se prévaloir d'une structure par âge de la population la plus jeune de toutes les zones. Malgré une part conséquente des diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population résidente (19,6 %), Vernon enregistre parallèlement l'un des plus forts taux

de non diplômés parmi ses habitants (38,7 %) et un taux de scolarisation des 18-24 ans nettement en deçà de la moyenne haut-normande.

↪ Ainsi, le renforcement de l'accès des publics jeunes aux formations apparaît comme un enjeu primordial pour la zone.

↪ Le développement et le soutien à une offre de formation de haut niveau et à forte technicité (numérique, aéronautique et spatial, pharmacie...) est également un enjeu investi par l'ensemble des acteurs de ce territoire.

Par secteur professionnel

→ Agriculture et Forêt



✓ Les évolutions des métiers en agriculture demandent une adaptation des formations :

- aux nouvelles technologies utilisées en agriculture (mécanisation, informatique...)

- pour les jeunes appelés à être chefs d'exploitation/direction de l'entreprise (prise de décision dans des contextes économiques changeants à dimension internationale, capacité d'adaptation, compétences en management).

✓ Elévation des niveaux globalement nécessaire et accompagnement des formés pour favoriser la poursuite d'étude et

l'acquisition de compétences extérieures au cœur de métier (anglais, gestion, commercialisation, technologies de l'information et de la communication).

✓ Introduction des enjeux de l'agro-écologie dans les formations.

→ Artisanat



✓ Difficultés économiques (métiers de bouche, esthétique, taxi, imprimerie et photographie) fortement ressenties depuis 2013.

✓ Vieillesse des actifs (chefs d'entreprise) et problématiques de renouvellement.

✓ Renforcement de la relation clientèle (accueil, visuel) nécessitant des besoins en langues étrangères et en communication.

✓ Evolution des métiers nécessitant de plus en plus des qualifications supérieures au niveau V.

✓ Poursuite des efforts d'information-orientation et élargissement du champ des publics et diversification des voies d'accès aux métiers de l'artisanat.



→ Bâtiment et travaux publics



✓ La réglementation impacte fortement les métiers du BTP, porteuse de perspectives d'activité à travers la maîtrise/réduction des coûts de l'énergie (rénovation) mais qui induit une approche globale de l'efficacité énergétique nécessitant des compétences transversales et un « savoir travailler ensemble ».

✓ Niveau de qualification des professionnels de plus en plus élevé (jusqu'au niveau ingénieur) mais il convient toutefois de maintenir les effectifs en formation sur les niveaux V afin d'assurer le renouvellement des départs en retraite.

✓ Volonté de renforcer les compétences techniques et managériales des salariés expérimentés, en ayant notamment recours à de la VAE.

✓ Evolution des formations pour intégrer les aspects réglementaires et/ou transversaux, sur les nouveaux matériaux et sur la connaissance des systèmes constructifs.



→ Chimie



✓ Transversalité des métiers d'opérateurs.

✓ Au regard des enjeux économiques, technologiques, réglementaires, une montée en compétence est attendue (métiers plus complexe et niveau de qualification attendu plus élevé), nécessaire développement de la polyvalence).

✓ Des compétences additionnelles à maîtriser (qualité, sécurité et environnement, connaissance de base en maintenance pour les opérateurs, compétences en management à renforcer, langues étrangères et droit international).

✓ Des compétences « coeur de métier » menacées par le vieillissement des effectifs.

✓ Besoins des entreprises essentiellement sur le niveau baccalauréat professionnel et Brevet d'opérateur (prudence sur le développement de l'offre de formation supérieure).

→ Hôtellerie-restauration



✓ Impact fort de la réglementation et normes (TVA, sécurité, accessibilité, classement) et menace pour les petits établissements ruraux.

✓ Evolution des process métiers (cuisine d'assemblage/cuisine traditionnelle, e-commerce, cuisine bio, informatisation, cuisine basse température).

✓ Problématique du vieillissement (30 % des employeurs proches de l'âge de la retraite) et impact transmission des savoirs et reprise d'activité.

✓ Besoins principalement concentré dans les métiers de la restauration, et plus particulièrement dans les métiers de service (700 en cuisine/800 au service).

• *Culture générale et savoir-être davantage que compétences techniques - inversion pour le personnel en cuisine ; être un « ambassadeur » de son environnement géographique, patrimonial culturel, disposer d'une bonne connaissance des produits du terroir ; Maîtriser l'anglais.*

✓ Approche globale de la restauration (tâches fonctionnelles dépassant la simple réalisation des plats) : compétences managériales gestion des stocks, hygiène, sécurité...

→ Métallurgie



✓ Tissu productif diversifié (secteurs d'activité régionaux générateurs d'activité : aéronautique, énergies, ...) et autonome (un secteur moins dépendant vis-à-vis de l'extérieur que les autres secteurs industriels régionaux).

✓ Des perspectives de développement importantes (grands projets : éolien, carénage).

✓ Vieillesse des salariés et renouvellement difficile des compétences.

✓ Tendance de fond à l'élévation du niveau de formation (baccalauréat, BTS...). En revanche, le niveau V reste suffisant pour les métiers du geste.

✓ Des attentes sur une approche globale de l'industrie (culture générale, qualité/normes, organisation des ateliers, maintenance, standards industriels).

✓ Des difficultés grandissantes pour satisfaire aux demandes de périodes de formation en entreprises (stages) que ce soit en formation initiale ou continue.

✓ Des formations globalement bien adaptées aux besoins du territoire mais des enjeux :

- d'attractivité de certaines formations (notamment bac pro),
- de présence des professionnels du secteur dans les formations,
- de renforcement des dispositifs de parcours en alternance (tous niveaux) qui répondent bien aux besoins des industriels.



→ Sanitaire et social



✓ Secteurs et métiers fortement tributaires de la politique nationale en matière de santé et d'accompagnement social avec des structures employeurs en situation financière fragile dans l'aide à domicile, ainsi qu'un contexte instable des sources de financement de l'aide à la personne.

✓ Inquiétude sur l'état du marché de l'emploi pour les infirmiers : insertion professionnelle moins fluide des jeunes diplômés.

✓ Absence de consensus des employeurs entre attentes de polyvalence et nécessité de spécialisation ⇒ La recherche d'un équilibre entre formation initiale (diplômes d'État garantissant le socle de connaissances et de savoir-faire) et formation continue (développant la spécialisation) tant sur les contenus que sur les financements, devient un enjeu important.

✓ Mise en œuvre d'un suivi spécifique sur la cohorte des sortants de Bac Pro ASSP et SAPAT du fait des interrogations sur le volume des promotions engagées en formation et la capacité du marché de l'emploi à fournir les débouchés suffisants.

✓ Un enjeu de qualité de service dans l'aide à domicile, garanti par la professionnalisation.

✓ Un enjeu de connaissance et d'attractivité des métiers (et formations) dans les secteurs social et médico-social.

→ Services à l'Automobile



✓ Contexte économique difficile au bénéfice des activités d'entretien et de réparation.

✓ Stratégie de diversification des activités : développement de la relation de service (relation clientèle auprès des entreprises).

✓ Des développements potentiels sur le marché des véhicules hybrides, électriques, et du recyclage-démolition, mais visibilité encore incertaine.

✓ Forte déperdition des jeunes actifs qui se dirigent vers d'autres secteurs d'activité après quelques années d'exercice.

✓ Le niveau IV est de plus en plus sollicité.

✓ Déficit de formation dans l'Eure toutefois : intérêt d'une réflexion territoriale axée sur la proximité au niveau V et sur la mobilité aux niveaux IV et III.



→ Transports routiers et activités auxiliaires de transport



- ✓ Environnement de plus en plus contraignant pour l'entreprise (réglementation, écologie, concurrence, exigence des consommateurs).
- ✓ Développement progressif de la multi-modalité.
- ✓ Environnement concurrentiel qui oblige les entreprises à être plus performantes et nécessite une amélioration perpétuelle des compétences des salariés.
- ✓ Enjeux d'attractivité des formations (conducteurs routiers, maintenance des véhicules industriels) et problématique de ruptures en cours de formation.
- ✓ Problématique de reconversion des séniors.



Panorama des principaux dispositifs de politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en 2014 :

Mettre en emploi et former les publics vulnérables au chômage

En 2014, dans un contexte économique difficile en Haute-Normandie, comme au niveau national, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté mais à un rythme moins soutenu qu'en 2012 et 2013. Fin 2014, la Haute-Normandie compte 164 100 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B ou C).

La mobilisation des dispositifs de politique de l'emploi est essentielle pour ralentir la progression du chômage et soutenir l'emploi, en particulier pour les publics connaissant des difficultés professionnelles ou sociales. En région, l'Etat et les autres acteurs du service public de l'emploi coordonnent leurs efforts afin de mener une politique publique efficace. Les principaux dispositifs de la politique de l'emploi ciblent les publics prioritaires avec trois objectifs :

- ✓ Mettre en emploi et favoriser l'insertion professionnelle des individus éloignés du marché du travail ;
- ✓ Former, notamment au travers de l'alternance ;
- ✓ Accompagner les demandeurs d'emploi.

Pour réaliser ces objectifs, un certain nombre de mesures sont à la disposition de l'Etat et de ses partenaires (Pôle emploi, le réseau des missions locales et des Cap Emploi pour les travailleurs reconnus handicapés, la Région, le Conseil départemental, etc), les principaux dispositifs étant les contrats aidés et les contrats en alternance dans le cadre de la formation professionnelle.

Auteur :

↪ Direccte Haute-Normandie

Les bénéficiaires de contrats aidés en Haute-Normandie en 2014

En Haute-Normandie en 2014, près de 14 600 personnes (tableau 1) ont contracté ou renouvelé un contrat aidé parmi les deux principaux dispositifs : contrat unique d'insertion (CUI) et emploi d'avenir (Eav). Comme le chômage touche d'abord les personnes faiblement qualifiées, les contrats aidés constituent une première étape vers une insertion professionnelle pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Ces dispositifs se déclinent en une version marchande où les employeurs sont des entreprises du secteur privé et une version non marchande où les employeurs sont des associations, organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, collectivités territoriales, établissements des secteurs sanitaire et médico-social, etc...

Le **contrat unique d'insertion** a pour objectif de faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle ou sociale. L'engagement d'actions favorisant l'insertion durable des salariés (tutorat, formation, aide à la recherche d'un autre emploi après la fin du contrat, etc.) est la contrepartie d'aides financières et de l'exonération de charges. Le salarié embauché en CUI peut bénéficier d'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

La priorité est donnée à des publics cibles :

- ✓ les demandeurs d'emploi de longue, voire très longue durée ;
- ✓ les bénéficiaires de minima sociaux ;
- ✓ les personnes issues des zones urbaines sensibles ou quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- ✓ les personnes en situation de handicap ;
- ✓ les demandeurs d'emploi seniors ;
- ✓ les jeunes peu ou pas qualifiés.



En Haute-Normandie, le contrat unique d'insertion bénéficie principalement aux femmes (tableau 1). Elles représentent 69 % des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et 43 % des contrats d'initiative emploi (CUI-CIE). Les jeunes de moins de 26 ans et les seniors de plus de 50 ans profitent chacun de 23 % des contrats. Par ailleurs, les allocataires de minima sociaux (40 %), les travailleurs handicapés (14 %) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus (69 %) sont bien identifiés comme cibles prioritaires pour la prescription des contrats uniques d'insertion par les partenaires du service public de l'emploi régional. Les bénéficiaires sont en outre faiblement diplômés, 58 % d'entre eux ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat.

Les caractéristiques des contrats signés avec un employeur selon qu'il fait partie du secteur marchand ou non marchand sont différentes : les contrats d'accompagnement dans l'emploi du secteur non marchand sont majoritairement des contrats à durée déterminée (CDD) et à temps partiel pour 88 % des embauches tandis que les contrats d'initiative emploi du secteur marchand sont pour plus de la moitié des contrats à durée indéterminée (60 % de CDI) et d'une durée hebdomadaire de 35 heures ou plus (68 % de temps plein).

Les **emplois d'avenir**, destinés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans pas ou peu qualifiés et qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sont mobilisés pour favoriser la baisse du chômage des jeunes. La condition d'âge est assouplie pour les travailleurs handicapés (jusqu'à 30 ans), de même que la condition de diplôme pour les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou des zones de revitalisation rurale (ZRR). Dans une logique de parcours, l'emploi d'avenir peut aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

Spécifiquement dans notre région, le Conseil régional verse aux employeurs une aide aux salaires des emplois d'avenir complémentaire à celle accordée par l'Etat en contrepartie

de l'engagement d'un co-financement de formation pour le jeune salarié. L'aide régionale complémentaire pour un temps complet est de 150 euros mensuels par jeune recruté dans le secteur non marchand et 100 euros dans le secteur marchand.

En Haute-Normandie, 97 % des embauches concernent un jeune de moins de 26 ans

peu ou pas diplômé : 80 % ont un niveau inférieur au baccalauréat, et parmi eux, 19 % ont un niveau d'études inférieur au CAP au début du contrat. Par ailleurs, un tiers des contractants d'un emploi d'avenir est demandeur d'emploi depuis un an ou plus.

La répartition des contrats selon leurs caractéristiques est différente de celle des CUI : 25 % des emplois d'avenir sont des CDI

(9 % pour les CUI), cette proportion s'élève à 70 % pour les emplois d'avenir du secteur marchand. De plus, 88 % des contrats du dispositif emplois d'avenir ont une durée hebdomadaire de 35 heures ou plus.

Tableau 1 : Ciblage des publics prioritaires pour les contrats aidés en Haute-Normandie en 2014

	CONTRATS UNIQUES D'EMBAUCHE CUI			EMPLOIS D'AVENIR EAV		
	CAE (non marchand)	CIE (marchand)	Ensemble	EAV (non marchand)	EAV (marchand)	Ensemble
Effectifs en millions et reconstructions en 2014	18 047	1 827	11 874	2 018	986	3 014
Caractéristiques des bénéficiaires (%)						
Sexe						
Femmes	69 %	43 %	66 %	57 %	38 %	48 %
Hommes	31 %	57 %	34 %	43 %	70 %	52 %
Âge des candidats à l'embauche						
Moins de 26 ans	23 %	27 %	23 %	96 %	98 %	97 %
De 26 à 49 ans	55 %	44 %	54 %	4 %	2 %	3 %
50 ans et plus	23 %	28 %	23 %	0 %	0 %	0 %
Statut de bénéficiaire d'un minimum de soutien (MAM, RSA non jéré, RPA, AED)						
Travaillant à temps partiel	42 %	28 %	40 %	4 %	2 %	3 %
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche						
Plus inscrit	9 %	9 %	9 %	24 %	28 %	25 %
Moins de 1 an	21 %	30 %	22 %	41 %	45 %	42 %
De 1 à 2 ans	40 %	32 %	39 %	21 %	16 %	19 %
Plus de 2 ans	30 %	28 %	30 %	14 %	11 %	13 %
Niveau de formation						
Inférieur au CAP (V bis et VI)	19 %	14 %	18 %	18 %	21 %	19 %
Niveau CAP-BEP (VI)	40 %	44 %	41 %	57 %	69 %	61 %
Niveau baccalauréat	27 %	25 %	27 %	20 %	9 %	16 %
Supérieur au baccalauréat	15 %	17 %	15 %	4 %	1 %	3 %
Caractéristiques du contrat (%)						
Type de contrat						
CDI	1 %	60 %	9 %	3 %	70 %	25 %
CDD	99 %	40 %	91 %	97 %	30 %	75 %
Durée hebdomadaire de travail en heures						
35h ou plus (temps complet)	12 %	68 %	19 %	86 %	92 %	88 %
De 26 à 35h (temps partiel)	20 %	10 %	19 %	6 %	3 %	5 %
Moins de 26h (temps partiel)	68 %	22 %	62 %	8 %	4 %	7 %

Sources : Dares - ASP - Champ : Hors emplois d'avenir professeur
Traitements : Direccte Haute-Normandie / SESE

Les conventions de **contrats uniques d'insertion** et les **emplois d'avenir** comportent des engagements de l'employeur pour des actions de formation et d'accompagnement. Les parcours de réussite sous-jacents aux contrats aidés des secteurs marchands et non marchands reposent sur un fort engagement des employeurs en termes de tutorat et de mobilisation d'actions de formation en vue de l'acquisition de qualifications. Pour les emplois d'avenir, il s'appuie également sur un accompagnement renforcé à toutes les étapes du parcours assuré essentiellement par les missions locales.

En Haute-Normandie, le Conseil régional aide les employeurs éligibles¹ à les financer le coût pédagogique des actions de formation ou la préparation des concours d'entrée dans la fonction publique.

Les actions de formation les plus fréquemment évoquées (tableau 2) concernent l'adaptation au poste de travail (68 % des CUI et 79 % des emplois d'avenir) ou l'acquisition de nouvelles compétences (52 % pour les CUI et 93 % des emplois d'avenir).

Les actions d'accompagnement professionnel sont liées aux objectifs des contrats : aides à la prise de poste (60 %

et actions de remobilisation vers l'emploi (36 %) pour les contrats uniques d'insertion qui visent plus particulièrement un public adulte éloigné du marché du travail. Pour les emplois d'avenir, orientés vers les jeunes peu ou pas diplômés, les actions les plus souvent recensées sont l'aide à la prise de poste, citée dans 81 % des conventions, l'évaluation des capacités et des compétences (55 %) et l'élaboration d'un projet professionnel et l'appui à sa réalisation (49 %). La validation des acquis de l'expérience (VAE) est quant à elle peu mobilisée dans les deux dispositifs : 1 % des CUI et 7 % des emplois d'avenir en font mention.

Tableau 2 : Intentions de formation et d'accompagnement prévues dans les contrats aidés haut-normands 2014

Intention de formation et d'accompagnement	CONTRATS UNIQUES D'INSERTION CUI			EMPLOIS D'AVENIR EAV		
	CAE (non marchand)	CIE (marchand)	Ensemble	EAV (non marchand)	EAV (marchand)	Ensemble
À titre de formation (quelque soit son caractère)						
Acquisition de nouvelles compétences	54 %	39 %	52 %	93 %	93 %	93 %
Adaptation au poste de travail	67 %	78 %	68 %	77 %	81 %	79 %
Formation qualifiante	11 %	3 %	10 %	25 %	14 %	21 %
Reprise à niveau	7 %	6 %	7 %	7 %	4 %	6 %
Préqualification	2 %	1 %	1 %	4 %	1 %	3 %
Périodes d'insertion en entreprise	12 %	0 %	11 %	8 %	8 %	5 %
Périodes de professionnalisation	1 %	1 %	1 %	6 %	4 %	5 %
À titre d'accompagnement professionnel (quelque soit son caractère)						
Aide à la prise de poste	58 %	76 %	60 %	79 %	85 %	81 %
Elaboration du projet professionnel, appui à sa réalisation	30 %	7 %	27 %	51 %	45 %	49 %
Évaluation des capacités et des compétences	23 %	16 %	23 %	55 %	57 %	55 %
Aide à la recherche d'emploi	27 %	5 %	24 %	16 %	18 %	14 %
Remobilisation vers l'emploi	37 %	30 %	36 %	21 %	22 %	21 %
Autre	2 %	0 %	2 %	1 %	1 %	1 %
À titre d'accompagnement social	17 %	4 %	15 %	23 %	27 %	24 %
À titre d'accompagnement direct des bénéficiaires de la MIE	1 %	1 %	1 %	7 %	9 %	7 %

Sources : Dares - ASP - Champ : Hors emplois d'avenir professeur
Traitements : Direccte Haute-Normandie / SESE

¹ Emplois d'avenir marchands et non marchands et contrats uniques d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE) ou contrats à durée déterminée d'insertion (CDD) à l'exception des activités de formation ou d'éducation

L'alternance en Haute-Normandie en 2014

En moyenne en 2014, un flux de 11 700 individus ont suivi une formation professionnelle en alternance : 3 231 nouveaux contrats de professionnalisation ont débuté et 8 427 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés (*tableau 3*). La lutte contre le chômage des jeunes et les problématiques liées au décrochage scolaire ainsi qu'aux bas niveaux de qualification ont fait de l'alternance l'outil privilégié de l'Etat et de la Région pour permettre aux jeunes d'accéder à la qualification et à l'emploi. Les contrats en alternance profitent aussi bien aux jeunes qui bénéficient de l'insertion professionnelle et de la formation dispensée qu'aux entreprises grâce aux avantages économiques (exonérations de charges, primes à l'embauche...) et à des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation continue, dont l'objectif est de permettre aux personnes d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'Etat ou la branche professionnelle pour favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. En plus d'être ouvert aux jeunes comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation est également accessible aux personnes de 26 ans et

plus. Le dispositif est géré par les partenaires sociaux et les branches professionnelles. La formation est financée par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et peut se dérouler dans tout organisme de formation privé ou public.



Le **contrat d'apprentissage** est un dispositif de formation initiale, dont l'objectif est de permettre aux jeunes provenant du système scolaire d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel afin de faciliter leur insertion professionnelle. Ce dispositif est réglementé, contrôlé et financé par l'Etat et la Région, les entreprises participant également au financement. La formation se déroule dans un lieu bien identifié : un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

En Haute-Normandie, le profil des bénéficiaires de contrats d'alternance reflète les caractéristiques des dispositifs (*tableau 3*). Le contrat de professionnalisation s'adresse à un public plus âgé et par conséquent plus diplômé que le contrat d'apprentissage : plus de 80 % des

salariés recrutés en contrat de professionnalisation sont âgés de 20 ans

ou plus 76 % d'entre eux ont un niveau baccalauréat ou supérieur au début de la formation et plus de la moitié de l'effectif prépare une formation de niveau supérieur au baccalauréat (*tableau 4*). Par ailleurs, il existe des incitations pour les employeurs qui recrutent des adultes en contrat de professionnalisation : aide forfaitaire pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, exonération de charges patronales pour le recrutement d'un alternant de plus de 45 ans, etc... Près d'un quart des alternants en contrat de professionnalisation a plus de 26 ans, 19 % sont bénéficiaires de minima sociaux et 26 % sont demandeurs d'emploi.

En revanche, pour les contrats d'apprentissage qui s'adressent à des jeunes dans le prolongement de leur formation initiale (60 % des apprentis en scolarité avant le contrat), les trois quarts des apprentis ont moins de 20 ans, plus de la moitié des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage démarre la formation avec un niveau CAP-BEP ou inférieur et 54 % visent un diplôme de niveau CAP-BEP en fin de contrat. Les jeunes femmes sont moins nombreuses à s'engager dans cette formation (un tiers de l'ensemble des apprentis) en raison des secteurs de l'économie qui sont plus traditionnellement représentés dans cette forme d'alternance : construction (métiers du bâtiment) et industrie.

Tableau 3 : Les bénéficiaires des contrats d'alternance haut-normands en 2014

	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	APPRENTISSAGE
Flux de recrutements en contrats de professionnalisation validés en 2014¹	3 221	
Flux de recrutements en contrats d'apprentissage enregistrés en 2014		1 427
Caractéristiques des bénéficiaires (%)		
Sexe		
Femmes	55 %	52 %
Hommes	45 %	48 %
Âge de l'alternant à l'embauche		
16 ans et moins	11 %	31 %
17 ans	2 %	15 %
18 ans	6 %	15 %
19 ans	11 %	12 %
20 ans	13 %	8 %
21 ans	12 %	7 %
22 ans	14 %	5 %
23 ans	9 %	3 %
24 ans	7 %	2 %
25 ans	5 %	1 %
26 ans et plus	23 %	0 %
Niveau d'études d'un établissement scolaire (LAF, BEA, BEP, baccalauréat, CAP, BEP)	19 %	non disponible
Diplôme de formation	1 %	1 %
Niveau de diplôme ou titre de plus haut niveau de formation		
Aucun diplôme ni titre	7 %	37 %
Niveau CAP-BEP (1)	15 %	27 %
Niveau baccalauréat	35 %	23 %
Supérieur ou baccalauréat	41 %	12 %
Non scolarisé	2 %	1 %
Situation avant le contrat		
Scolarisé, université	29 %	60 %
Contrat signé, stagiaire de la formation professionnelle	22 %	30 %
Salarié	12 %	3 %
Chômeur d'exception	26 %	5 %
Autres cas	12 %	1 %

sources : Dares - système d'information Extrapro et OFCA pour les contrats de professionnalisation, Dares - système d'information Ari@ne et Directe Haute-Normandie - UTs pour les contrats d'apprentissage

Traitements : Directe Haute-Normandie / SESE

Les contrats proposés pour une formation en professionnalisation sont généralement

plus courts que ceux dont bénéficient les apprentis : 63 % des contrats de profes-

sionnalisation sont des CDD d'un an ou moins contre 20 % des contrats d'apprentissage.

¹ Les contrats de professionnalisation sont analysés selon la date de début du contrat car des retards de saisie ou rattrapage en masse récurrents ne permettent pas une analyse en date d'enregistrement.

Tableau 4 : Les caractéristiques des contrats et de la formation en alternance en Haute-Normandie en 2014

Caractéristiques du contrat et de la formation (% des bénéficiaires)	Contrat de professionnalisation	Apprentissage
Durée du contrat (pour les contrats de professionnalisation)		
Moins de 12 mois	63 %	28 %
De 12 à 24 mois	33 %	59 %
Plus de 24 mois	4 %	13 %
Niveau de formation		
Aucun diplôme ni titre	13 %	8 %
Niveau CAP-BEP (1 ^{er})	6 %	54 %
Niveau Bac/Bac+2	71 %	21 %
Supérieur ou équivalent	52 %	14 %
Non renseigné	17 %	8 %

Sources : Dares - Système d'information Extrapro et OPCA pour les contrats de professionnalisation, Dares - Système d'information Ari@ne et Direccte Haute-Normandie - UTs pour les contrats d'apprentissage
 Traitements : Direccte Haute-Normandie / SESE
 Données provisoires

Réduction dite "Fillon"

Encourager l'emploi et le développement économique grâce à la réduction du coût du travail : l'exonération de cotisation de charges patronales sur les bas et moyens salaires (réduction fillon)

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à une réduction des cotisations patronales (réduction dite « Fillon ») dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), des allocations familiales, la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie (CSA) et les cotisations patronales AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles). Les emplois à bas salaires, nombreux en Haute-Normandie et dont la pérennité dépend des aléas conjoncturels, sont ainsi soutenus par l'Etat.

Contrat de génération

Contrat de génération : un pacte intergénérationnel pour l'emploi et la transmission des savoirs

Le **contrat de génération** vise à donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, avec trois objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire. Ce dispositif prend la forme d'une aide à l'embauche destinée aux entreprises qui recrutent en CDI un jeune de moins de 26 ans et maintiennent en emploi un senior de plus de 57 ans ou recrutent un senior de plus de 55 ans. Le dispositif incite également les grandes entreprises à négocier des accords de branche en faveur des jeunes et des seniors. En Haute-Normandie, entre mars 2013 et mai 2015, plus de 1.000 demandes d'aide au contrat de génération ont été traitées et acceptées par Pôle emploi

(Source : Pôle emploi Services - Dares).

Civis et Garantie Jeunes

Dispositifs complémentaires et spécifiques pour les jeunes en difficulté : le **Civis** et la **Garantie Jeunes**

Mis en œuvre depuis mi 2005, le **Civis**, contrat d'insertion dans la vie sociale, est un dispositif visant à accompagner les jeunes de 16 à 25 ans, en difficulté d'insertion professionnelle, vers « l'emploi durable » : CDI ou CDD de plus de 6 mois, hors contrats aidés du secteur non marchand. Les conseillers des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) assurent un accompagnement individualisé des jeunes suivis. En Haute-Normandie, on dénombre plus de 6.000 jeunes dans le dispositif à fin mai 2015 (Source : Entrepôt Parcours 3).

La Garantie Jeunes est un dispositif qui doit permettre l'insertion durable dans un emploi ou l'entrée en formation. La Garantie Jeunes s'adresse prioritairement aux jeunes de 18-25 ans, qui ne sont « ni en emploi, ni en éducation, ni en formation » (NEET), qui sont en situation de grande précarité, et dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond. Le jeune s'engage dans un parcours avec un accompagnement à dimension collective et individuelle, enchaînant les actes nécessaires à l'accès à l'emploi, dans le cadre d'un contrat d'engagements réciproques entre le jeune et le référent de la mission locale qui le suit. Ce dispositif a connu une phase d'expérimentation pour permettre d'affiner les conditions auxquelles il sera le plus bénéfique pour aider les jeunes concernés à retrouver une activité, le département de l'Eure est entré dans le dispositif au dernier trimestre 2013 (1ère vague de départements dans l'expérimentation) et la Seine-Maritime début 2015 (2ème vague). En juin 2015, 1.200 jeunes sont suivis dans le dispositif en Haute-Normandie

(Source : DGEFP).

Activité partielle

Anticiper le risque de chômage lorsque les entreprises rencontrent des difficultés conjoncturelles transitoires avec **l'activité partielle**

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences voire de les renforcer grâce à des actions de formation, lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. Le principe est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail.

En Haute-Normandie, plus de 700.000 heures d'activité partielle ont été consommées en 2014

(Source : DGEFP – ASP Système d'information Activité partielle, données provisoires).

Pour en savoir plus :

« Pour lutter contre le chômage, 18 000 contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir ont été signés en 2013 en Haute-Normandie », Ten Info n° 92, septembre 2014
« Comme sur l'ensemble de la France, l'alternance est en fort recul en 2012 en Haute-Normandie », Ten Info n° 90, décembre 2013

« L'apprentissage en 2013, forte baisse des entrées », Dares Analyses n° 9, février 2015

« Le contrat de professionnalisation en 2012, des embauches en baisse et des contrats plus courts », Dares Analyses n° 75, décembre 2013

« Les emplois d'avenir, des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté », Dares Analyses n° 81, octobre 2014

« Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir », Dares Analyses n° 93, décembre 2014

Le portail des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/dispositif-az/a>



Le retour à l'emploi en Haute-Normandie

Un des objectifs principaux des actions mises en place par Pôle emploi est un retour à l'emploi plus rapide des demandeurs d'emploi afin de réduire la population des chômeurs de longue durée, pour lesquels l'ancienneté au chômage devient un frein de plus en plus prégnant dans leur recherche d'emploi. La convention tripartite entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi met en lumière cet objectif par quatre indicateurs stratégiques que sont :

- ✓ le nombre de retours à l'emploi,
- ✓ le nombre de retours à l'emploi durable
- ✓ le nombre de demandeurs d'emploi restés en catégorie A au moins 12 mois pendant les 15 derniers mois (parmi les demandeurs inscrits en catégories ABC)
- ✓ le taux d'accès à l'emploi durable 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi.

Auteur :

↪ **Pôle emploi**

25 100 reprises d'emploi de demandeurs d'emploi au 4ème trimestre 2014

Dans le contexte actuel, le retour à l'emploi est une notion qui nécessite un travail préalable de définition. L'alternance entre périodes de chômage et d'emplois précaires, et de façon parallèle, le cumul de revenus d'activité et d'assurance chômage rendent la situation des demandeurs d'emploi plus hétérogène.

Mesurer, par exemple, le retour à l'emploi en se restreignant aux demandeurs d'emploi sans activité qui trouvent un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, mission d'intérim) ne donnerait qu'une vision partielle du retour à l'emploi.

Ainsi la convention tripartite définit le retour à l'emploi de la façon suivante :

► La population analysée est constituée des demandeurs d'emploi inscrits au chômage en catégorie A ou B (c'est-à-dire avec 78 h ou moins d'activité dans le mois).

► Une personne de cette population est considérée comme retournée en emploi si :

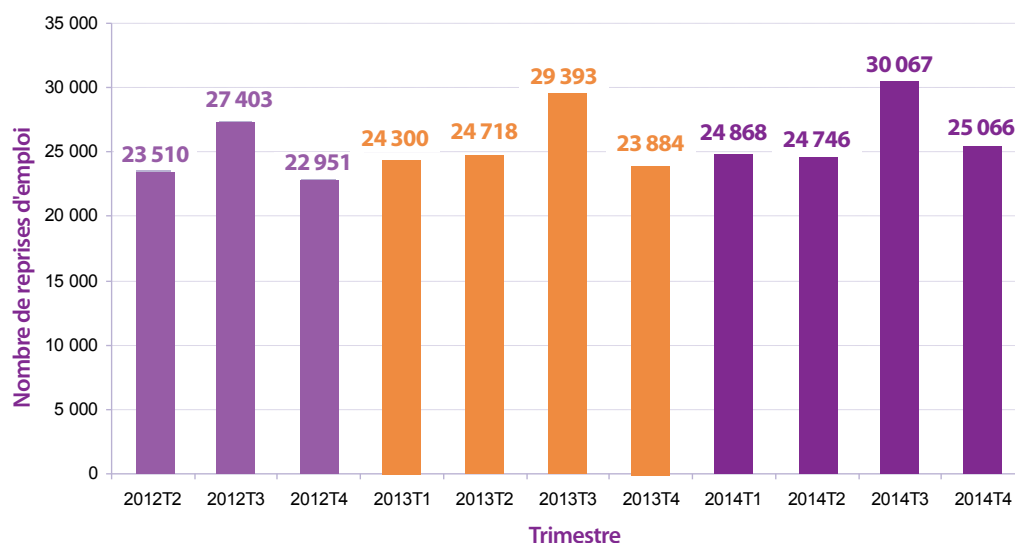
- ✓ elle signe un contrat en CDI ou en CDD de plus d'un mois,
- ✓ elle reste inscrite mais bascule en catégorie C (activité de plus de 78 h) le mois suivant sans retourner en A en B juste après,
- ✓ elle se désinscrit en déclarant une activité ou une création d'entreprise,
- ✓ elle entre en formation préalable à l'embauche.

Au cours du 4ème trimestre 2014, **25 100** reprises d'emploi de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A ou B (n'exerçant aucune activité ou une activité de moins de 78 h dans le mois) ont eu lieu dans la région. Ce nombre augmente de 4,9 % par rapport au 4ème trimestre 2013 (23 900).

Les reprises d'emploi en Haute-Normandie représentent 2,8 % des reprises d'emploi en France. Le nombre de demandeurs d'emploi haut-normands en catégorie A ou B représente également 2,8 % des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A ou B en France.



Evolution du nombre trimestriel de reprises d'emploi



Le nombre de reprises d'emploi connaît des **fluctuations saisonnières**, avec notamment un pic au 3^{ème} trimestre de chaque année.



Nombre de reprises d'emploi par typologie des demandeurs d'emploi

Nombre de reprises d'emploi parmi les DE en cat. A ou B	NOMBRE DE REPRIS D'EMPLOI PARMI LES DE EN CATEGORIE A OU B			DEFM AB		TAUX DE REPRISE D'EMPLOI	
	4ème trimestre 2013	4ème trimestre 2014	Evolution annuelle	Evolution annuelle	4ème trimestre 2014	Evolution annuelle	
Par sexe							
Femmes	11 636	12 265	5,6%	2,4%	6,5%	+2 pt	
Hommes	12 348	12 761	4,4%	2,9%	6,8%	+1 pt	
Par âge							
Moins de 25 ans	6 457	6 330	-1,6%	-2,7%	4,8%	+1 pt	
25 à 49 ans	14 546	15 641	7,7%	2,3%	7,1%	+3 pt	
50 ans ou plus	2 721	2 673	-1,3%	-4,6%	3,5%	0 pt	
Par ancienneté d'ancienneté							
Moins d'un an	15 276	15 796	2,8%	-1%	7,4%	+3 pt	
Plus d'un an	8 628	8 860	1,7%	7,8%	5,7%	0 pt	
dont plus de deux ans	4 287	4 857	13,6%	16,3%	5,3%	0 pt	
Par niveau de qualification (sans non diplômés)							
Manœuvres	623	671	12,4%	6,1%	4,6%	+2 pt	
ouvrier spécialisé	1 794	1 826	2,4%	-1,5%	6,1%	+2 pt	
Employé non qualifié	3 488	4 362	17,1%	4,7%	5,2%	+2 pt	
ouvrier qualifié	3 437	3 267	-5%	1,2%	7,3%	+3 pt	
Employé qualifié	11 113	11 471	3,2%	2,5%	7,3%	+1 pt	
Technicien	1 323	1 362	2,2%	0,6%	6,4%	+1 pt	
Agent de maîtrise	486	488	-1,6%	2,7%	7%	-0,3 pt	
Cadres	811	1 024	11,4%	5,3%	6,6%	+4 pt	
Par niveau de diplôme (sans non diplômés)							
Pré-qualification / 3ème	3 328	3 463	4,6%	3,3%	4,1%	+1 pt	
CAP / BEP	8 287	9 486	13,8%	1,4%	6,2%	+1 pt	
BAC	5 428	6 287	15,4%	3,7%	8,2%	+2 pt	
BAC + 2	3 834	3 764	-1,3%	2,1%	6,7%	+1 pt	
BAC + 3 et +4	1 356	1 420	4,7%	5,3%	8,7%	+4 pt	
BAC + 5 et +	894	1 024	14,8%	5,6%	8,4%	+7 pt	
Par professionnelle							
Ministère de l'éducation nationale	1 885	1 422	-7,3%	1,3%	2,6%	+1 pt	
Total	23 984	25 026	4,9%	2,7%	6,7%	+1 pt	

Le taux de reprise d'emploi se définit comme le ratio entre le nombre de reprises d'emploi sur un trimestre et le cumul de la demande d'emploi (cat.AB) sur cette même période.

Au 4ème trimestre 2014, 6 600 retours à l'emploi concernent des jeunes (soit 26 %). Seulement 12 % des reprises d'emploi concernent des demandeurs d'emploi seniors.

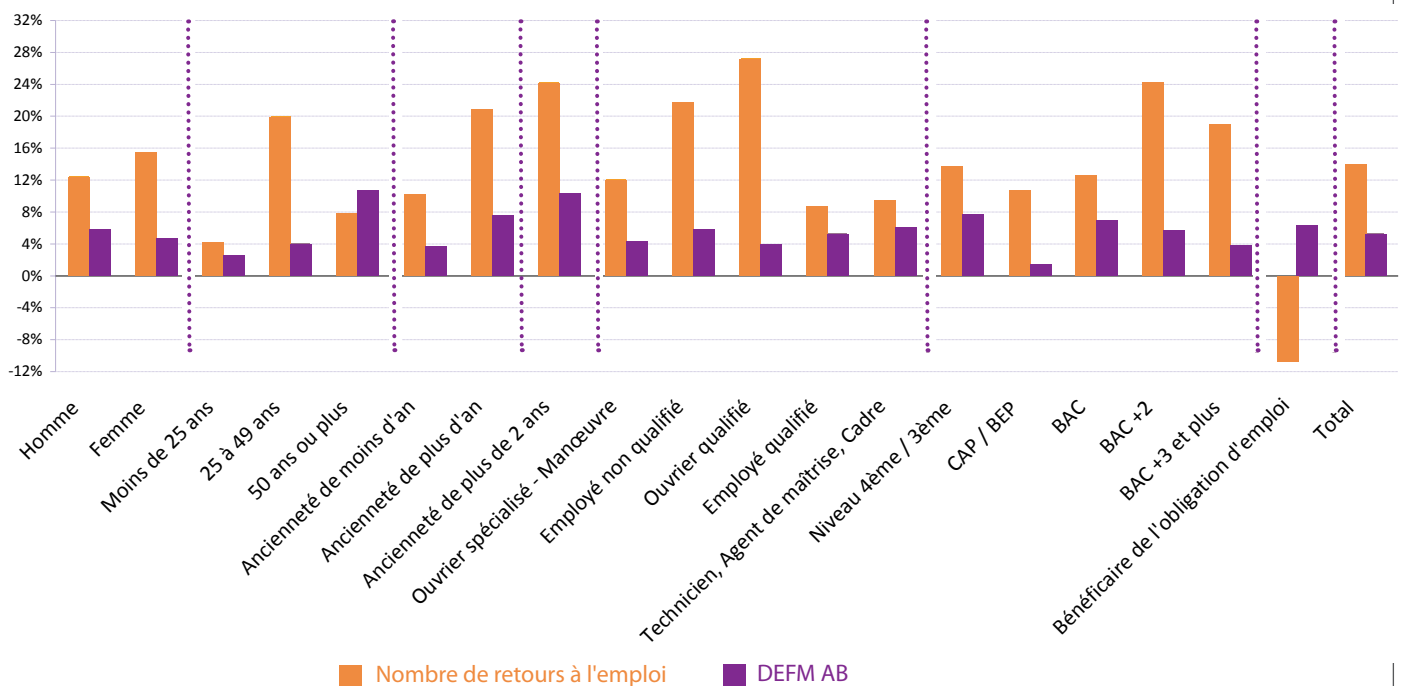
L'évolution annuelle du nombre de retours à l'emploi est de + 4,9 %. Elle est

variable selon le profil des demandeurs d'emploi : en un an, l'augmentation est la plus forte pour les publics de **50 ans ou plus** (+ 9,3 %), **plus qualifiés et diplômés** (+ 11,4 % pour les cadres, + 14,8 % pour les BAC + 5 et plus) et dont **l'ancienneté au chômage est la plus grande** (+ 15,6 % pour les deman-

deurs d'emploi de plus de 2 ans d'ancienneté).

Le taux de reprise d'emploi, défini comme le ratio entre le nombre de retour à l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A ou B, augmente globalement de 0,1 point en un an en Haute-Normandie.

Evolution annuelle comparée du nombre de reprises d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi

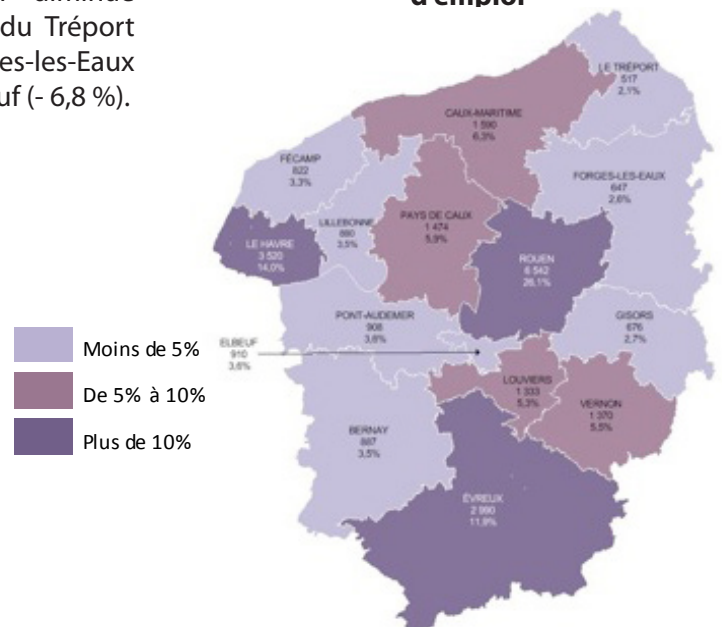


La moitié des reprises d'emploi est concentrée dans les 3 principaux bassins : **Rouen, Le Havre et Évreux**. En particulier, plus de 6 500 reprises d'emploi s'effectuent dans le bassin de Rouen.

Dans les bassins du nord-est de la région (**Le Tréport, Forges-les-Eaux et Gisors**), le nombre de reprises d'emploi est inférieur à 700, soit moins de 3 % du nombre de reprises d'emploi de la région.

En un an, le nombre de retours à l'emploi diminue dans les bassins du Tréport (- 2,1 %), de Forges-les-Eaux (- 4,4 %) et d'Elbeuf (- 6,8 %).

Evolution annuelle comparée du nombre de reprises d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi



Plus de 41 % des reprises d'emploi repérées par un passage en catégorie C.

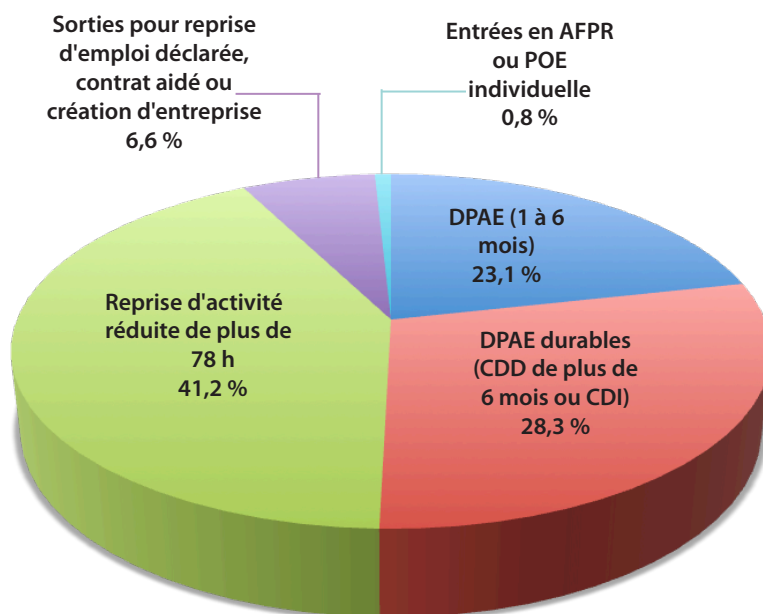
Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) d'un mois ou plus représentent plus de la moitié des reprises d'emploi. En particulier, 34 % de ces DPAE concernent un CDI.

41 % des reprises d'emploi concernent des activités réduites de plus de 78 h par mois, repérées par une bascule en catégorie C (sans qu'elle soit suivie par un retour en catégorie A ou B le mois suivant). Cette proportion est supérieure de 7 points à la moyenne nationale et peut s'expliquer notamment par un fort recours régional à l'intérim. Elle progresse par ailleurs de 5,7 points par rapport au 4ème trimestre 2013.

Seules 6,6 % des reprises d'emploi sont repérées par une reprise d'emploi déclarée. L'ordre de priorité dans la construction du nombre de reprises d'emploi explique cette faible proportion : en effet, un demandeur d'emploi qui possède une DPAE et renseigne dans le même temps une sortie pour reprise d'emploi ne sera compté que dans le nombre de reprises d'emploi avec DPAE.

Pour estimer le retour à l'emploi d'un mois donné, la population étudiée est l'ensemble des demandeurs d'emploi en catégorie A et B le mois précédent. Ceux qui sont inscrits en catégorie C ne sont pas considérés ici.

Composition du nombre de reprises d'emploi



La formation et le retour à l'emploi

L'accès à l'emploi durable des demandeurs d'emploi sortis d'une formation financée par Pôle emploi est légèrement plus faible que la moyenne nationale. 28,5 % des demandeurs d'emploi sortis de formation en octobre dans la région ont eu accès à un emploi durable pendant les 6 mois après leur sortie. Ils ont ainsi été embauchés en CDI ou en CDD de plus de 6 mois (source DPAE) ou bien ont eu un contrat aidé (passage en catégorie E). Cette proportion est de 29,2 % en France. Sur les 3 mois précédents la tendance est vérifiée.

Il est tout à fait possible pour un demandeur d'emploi, en emploi à temps plein, de rester inscrit sur les listes de Pôle emploi. La catégorie statistique C permet de mesurer la proportion de demandeurs d'emploi qui ont travaillé plus de 78 h dans le mois ce

qui représente plus qu'un emploi à mi-temps. Fin mars 2015, dans la région, près de 38 000 demandeurs d'emploi étaient dans ce cas soit 23 % des demandeurs d'emploi en catégorie ABC.

Activité déclarée des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC en mars 2015

Catégorie d'inscription	Activité déclarée	Nombre de demandeurs d'emploi	Proportion
A	Pas d'activité	104 813	63,8 %
B	Entre 1 et 39 h	10 921	6,6 %
B	Entre 40 et 78 h	10 590	6,4 %
C	Entre 79 et 120 h	13 947	8,5 %
C	Entre 121 et 149 h	7 507	4,6 %
C	150 h et plus	16 509	10 %
Total		164 287	100 %

Source pôle emploi STMT - données brutes

Parmi eux, 24 000 demandeurs d'emploi (63 % des catégories C) ont déclaré, en mars, plus de 120 heures d'activité soit l'équivalent d'un emploi à 80 %.

16 500 demandeurs d'emploi (10 % de l'ensemble des demandeurs en catégorie A, B ou C) ont déclaré l'équivalent d'un temps plein (150 heures ou plus) en mars.

La majorité du temps (55 %) ces demandeurs ont déclaré plus de 120 heures en janvier et en février.



25,4 % des demandeurs d'emploi inscrits en mars 2015 ont été en catégorie A pendant 12 mois depuis janvier 2014

Considérant maintenant les personnes plus éloignées de l'emploi, en mars 2015, 79 000 demandeurs d'emploi étaient inscrits (en catégorie A, B ou C) depuis plus d'un an (demandeurs d'emploi de longue durée au sens de la statistique du marché du travail).

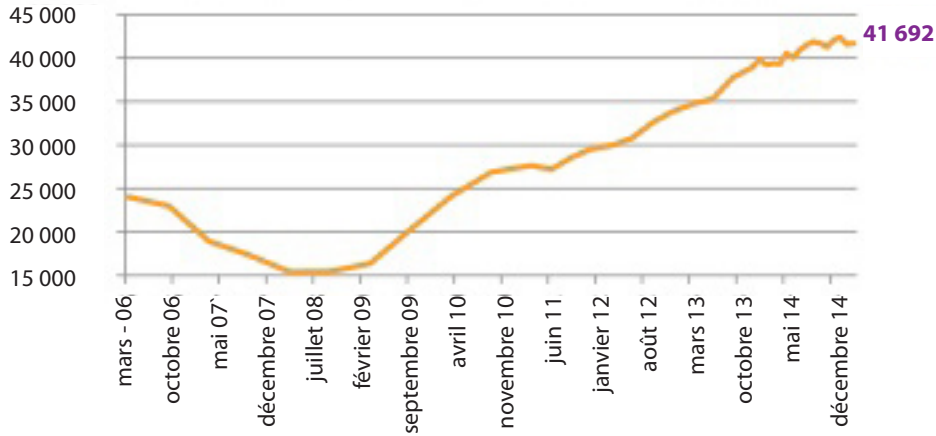
Parmi eux, **39,1 %** n'ont effectué aucune activité au cours des 12 derniers mois, alors que **18,2 %** ont eu une activité (catégorie B ou C) pendant chacun des douze mois et **5,8 %** ont été inscrits en catégorie C depuis plus d'un an et ont donc travaillé au moins 78 h par mois pendant 12 mois.



Le niveau d'activité des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an est donc assez varié. Alors pour éviter l'éloignement du marché du travail des demandeurs d'emploi, le troisième indicateur de la convention tripartite mesure le nombre de demandeurs d'emploi qui n'ont eu aucune ou peu d'activité dans les 15 derniers mois.

Ce nombre a évolué, en Haute-Normandie de 24 000 en mars 2006 à 41 700 en mars 2015, en atteignant son minimum sur la période en mars 2008 (15 400).

Nombre de demandeurs d'emploi inscrits au moins 12 mois en catégorie A dans les 15 derniers mois

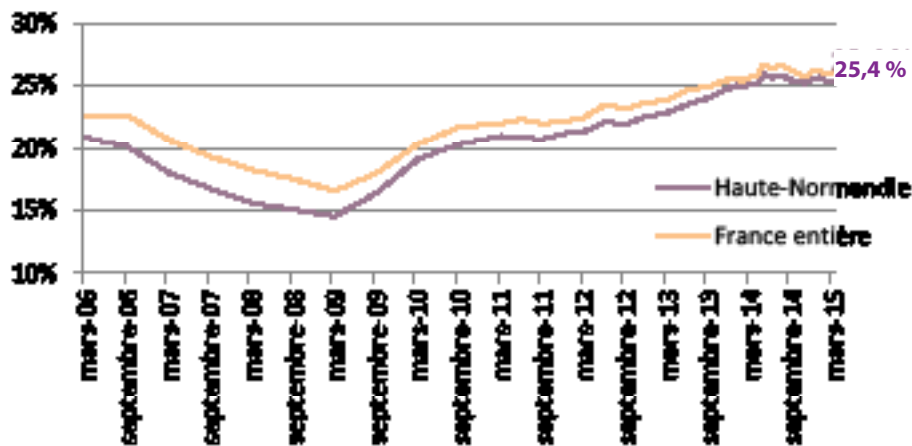


Si cet indicateur augmente de façon assez régulière depuis la crise de 2008, avec un ralentissement en 2011, le rapport entre l'indicateur et

le nombre de demandeurs d'emploi haut-normands (inscrits en catégorie A, B, C) indique que la proportion de ces chômeurs de longue

durée se stabilise depuis décembre 2013 autour de 25,5 % et se rapproche de la moyenne nationale.

Proportion de demandeurs d'emploi inscrits au moins 12 mois en catégorie A dans les 15 derniers mois



Définitions :

DPAE

La DPAE est une déclaration obligatoire, qui doit être transmise à l'Acoss ou à la CCMSA par l'employeur dans les huit jours qui précèdent l'embauche. Les DPAE concernent l'ensemble des embauches, à l'exception des particuliers employeurs ou des employeurs publics lorsqu'ils recrutent sur un contrat de droit public (*en revanche, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ont l'obligation d'établir une DPAE lorsqu'ils embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé*). On estime généralement que l'embauche est effective pour plus de 95 % des DPAE déposées.

Pour plus d'informations, consulter <http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/sources-et-methodologie/methodologie/declarations-dembauche.html>.

La DPAE comprend des informations sur :

- ✓ l'établissement recruteur (identification, secteur d'activité) ;
- ✓ le salarié (identification, sexe, âge) ;
- ✓ le contrat de travail (nature, durée et date d'embauche).

Les établissements de travail temporaire transmettent en début de mission une DPAE spécifique. Celle-ci ne comprend pas la durée de la mission d'intérim.

Les catégories statistiques de demandeurs d'emploi

On distingue les 5 catégories suivantes de demandeurs d'emploi :

- ✓ Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois.
- ✓ Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).
- ✓ Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).
- ✓ Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou formation, en maladie ou en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi.
- ✓ Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

La mesure du nombre de reprises d'emploi

Les DPAE n'étant pas exhaustives, le nombre de reprises d'emploi est construit en complétant l'information contenue dans les DPAE par d'autres informations disponibles dans les fichiers de Pôle emploi. Seuls les retours à l'emploi pour une durée supérieure ou égale à un mois sont pris en compte. Le nombre de reprises d'emploi pour le mois M est ainsi mesuré comme le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A et B au cours du mois M-1 qui :

- ✓ ont une DPAE de plus d'un mois (CDI ou CDD de plus d'un mois) au cours du mois M, ou

M+1 (sans être inscrit en catégories A ou B en M) ;

- ✓ ou sont repérés comme reprenant un emploi de plus d'un mois au cours du mois M parce qu'ils :
 - ▶ sont sortis des listes pour reprise d'emploi déclarée au cours du mois M ;
 - ▶ ou ont basculé en catégorie E au cours du mois M ;
 - ▶ ou ont basculé en catégorie C au cours du mois M sans revenir en catégorie A ou B au cours du mois M+1, dès lors qu'ils n'exerçaient pas plus de 70 heures d'activité réduite au cours du mois M-1 (ce seuil de 70 h vise à limiter la prise en compte de passages de catégorie B en catégorie C dus à une légère augmentation de la durée travaillée d'un mois à l'autre dans un même emploi) ;
 - ▶ sont entrés en Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou en préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle, ces actions étant conditionnelles à un engagement de recrutement.

L'ensemble de ces règles est appliqué de façon à éviter tout double compte (reprise d'emploi durable mesurée deux mois successifs pour une même reprise d'emploi). De plus, lorsque la reprise d'emploi est repérée par une sortie des listes pour reprise d'emploi déclarée, ou une bascule en catégorie C ou E, elle n'est pas prise en compte lorsqu'elle est associée à une DPAE de moins d'un mois.

Cet indicateur permet ainsi d'approcher précisément le nombre de reprises d'emploi à partir de données administratives, disponibles rapidement et sur un champ exhaustif.



L'accès des demandeurs d'emploi à la formation

Ce document est issu des travaux qui ont été réalisés par le Cabinet Sémaphores dans le cadre de l'évaluation du CPRDFP. Il n'en reprend que les éléments de description et d'analyse de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation.

Auteur :

↪ **Région Haute-Normandie**

↪ **Cabinet Sémaphores**

Un périmètre large de dispositifs de formation accessibles aux demandeurs d'emploi

Sauf mention contraire, l'ensemble des informations présentées infra provient de deux bases de données relatives aux demandeurs d'emploi entrants en formation en 2012 :

L'une émane du Crefor (appelée plus bas « base Région »), donnant des informations par individu entré sur une formation commandée par la Région (ensemble du Plan Régional de Formation).

L'autre base émane de Pôle emploi (appelée plus bas « base Pôle emploi ») et donne des informations par individu entré en formation et suivi par Pôle emploi (tous financeurs confondus).



Les deux bases permettent, à travers des entrées différentes, de disposer de données qui se trouvent relativement complémentaires ... dès lors que les doublons entre les deux bases ont été supprimés.

Elles ne sont pas de même nature, ne donnent pas à voir les mêmes indicateurs et n'ont pas le même niveau de précision dans leur renseignement.

Financier	Inscrits moins de 25 ans	Inscrits depuis plus d'un an
Région	Programme régional de formation professionnelle continue, avec deux types d'actions : - Actions préparatoires à l'insertion et la qualification - Actions de qualification professionnelle	Accessible à tous, DE, sans prescription obligatoire
	Aide Individuelle à la formation (AIF)	
	Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ)	Public jeune, sans qualification ou de bas niveau de qualification sur prescription
Pôle emploi	Actions de Formations Conventionnées (AFC)	Demandeurs d'emploi
	Actions Individuelle de formation (AIF)	
	Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)	
Agefiph	Formations Individuelles, formations collectives	Publics handicapés
Etat	Compétences clés	Publics spécifiés maîtrisant insuffisamment les savoirs de base
OPCA	Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Individuelle (POE) ou collective (POEC)	Demandeurs d'emploi
	Contrat de Sécurisation Professionnelle	Licenciés économiques bénéficiaires d'un accompagnement CSP
	Contrat de professionnalisation	Tout Individu
Multiples	VAE	Tout Individu



Comme au niveau national, les jeunes accèdent trois fois plus souvent que les seniors en formation



En Haute-Normandie, en 2012, la population des demandeurs d'emploi partis en formation représente 21,5 % de la « Demande d'Emploi en Fin de Mois » (DEFM) de catégorie A à fin décembre 2012. Ainsi, 19 492 demandeurs d'emploi ont été formés en 2012, dont 51,3 % de femmes.

Périmètre Haute-Normandie	Population DE partie en formation (2012)		Population de DE en Région (2012)	
Femmes	9 994	51,3 %	51 071	48 %
Hommes	9 493	48,7 %	47 069	52 %
Total	19 492	100 %	98 140	100 %

Insee - Pôle emploi pour les données demande d'emploi (DEFM Catégorie A à fin déc. 2012)

Les jeunes accèdent en proportion plus fréquemment à la formation.

Ils comptent pour 32,3 % des formés, alors qu'ils représentent 20,25 % dans la population Demandeurs d'emploi (DE). En revanche, les seniors accèdent en proportion plus difficilement à la formation. Ils comptent pour 11,9 % des formés, alors qu'ils pèsent 21,6 % dans la population. Enfin, en cohérence avec la structure régionale de la demande d'emploi, on constate une surreprésentation des 25-49 ans parmi les DE ayant bénéficié d'une formation.

Ces constats sont conformes à la tendance nationale. Ainsi, la Dares¹ estimait, en 2012, que les jeunes accèdent près de trois fois plus souvent à la formation que les seniors : « Les personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans bénéficient plus fréquemment d'une formation que leurs aînées : en 2012, 15,1 % ont débuté une formation, contre 8,6 % parmi celles âgées de 26 à 44 ans, et 5,8 % de celles de 45 ans et plus » (Dares, op. cit., cf. tableau supra)²



Périmètre Haute-Normandie	Population DE partie en formation (2012)		Population de DE en Région (2012)	
Jeunes (-de 25 ans)	6 290	32,27 %	19 873	20,25 %
Population adultes (25 à 49 ans)	10 871	55,7 %	58 232	59,34 %
Population sénior (50 ans et +)	2 325	11,93 %	21 235	21,64 %
Non communiqué	6	0,03 %	/	/
Total	19 492	100 %	98 140	100 %



	2011	2012
Moins de 26 ans	16,3	15,1
Entre 26 et 44 ans	9,3	8,6
45 ans ou plus	5,9	5,8
Hommes	9,9	9,4
Femmes	10,3	9,5
France Métropolitaine	10,1	9,5

Lecture : en 2012, 15,1 % des jeunes de moins de 26 ans ayant connu une période de chômage dans l'année ont suivi une formation.

Champ : personnes ayant connu une période de chômage dans l'année : France métropolitaine

Sources : Afpa, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes, Insee (enquête Emploi en continu) ; traitement Dares (Brest)

¹ Dares, «La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2012», juillet 2014, n° 055, coll. Analyses.

² Il faut ici s'intéresser au rapport entre les différents taux d'accès à la formation par âge et pas aux taux en eux-mêmes, dans la mesure où les modalités de calcul retenues par la Dares sont différentes de celles utilisées dans le cadre du présent document. Les comparaisons termes à termes ne sont pas possibles

Les types et les durées de formation sont variables

Le poids des formations qualifiantes/certifiantes

La structure des deux bases (Région et Pôle emploi) n'est pas identique sur la segmentation de l'offre de formation (types de formation) : une entrée par programme pour la base Région, une entrée par « objectif de formation » pour la base Pôle emploi³. On retrouve ici bien évidemment la façon dont est structurée l'offre de formation, avec une organisation des informations centrée sur le niveau de qualification offert pour la base Région et un renseignement plus détaillé des objectifs de formation (davantage orienté sur le retour à l'emploi) pour la base Pôle emploi.



Les formations qualifiantes (et/ou certifiantes selon la dénomination choisie) - qui sont sanctionnées par la délivrance d'une certification, d'un titre ou d'un diplôme- **sont majoritaires sur le Programme Régional de Formation, 59,6 % des stagiaires recensés dans la « base Région »** étant entrés en 2012 sur une formation de ce type (sur 12 684 individus).

	Part des Stagiaires PRFP
Contrat d'Accès Qualification	14,70 %
Préqualifiant	25,80 %
Qualifiant	59,60 %
Total	100 %



Les formations qualifiantes concernent 25,1 % des stagiaires de la « base Pôle emploi » (addition des objectifs « certification » et « qualification »), soit plus de deux fois moins que ce qui est observé pour la base Région. Les formations certifiantes restent toutefois les plus nombreuses (23,9 %), les formations professionnalisantes - qui permettent l'acquisition de gestes professionnels ou d'habilitations - (18,5 %) et les formations de perfectionnement et d'élargissement des compétences (15,5 %).

Des durées de formation variables

La durée des formations recensées dans la base Région s'échelonne de 1 à 1 589 heures pour les « heures centres prévues », et de 1 à 772 heures pour les « heures entreprises prévues ».

69 % des formations ont une durée prévisionnelle en centre de plus de 300 heures, et la majorité se concentre sur les tranches 300 à 499 heures et 500 à 999 heures. La majorité des formations "Région" prévoient des stages en entreprises allant de 0 à 299 heures.

Objectif de formation	Part des stagiaires
Certification	23,90 %
Professionnalisation	18,50 %
Perfectionnement élargissement des compétences	15,50 %
Remise à niveau, maîtrise des compétences de base	9,60 %
Mobilisation aide à l'élaboration de projet	9,20 %
Préparation à la qualification	9,20 %
Adaptation poste travail AFPR	7,10 %
Adaptation poste travail PDE	4,90 %
Qualification	1,20 %
Création d'entreprise	0,70 %
Total	100 %

Heures Centre et entreprise - Région	Effectif	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Moins de 100	955	8,79	8,79
De 100 à 299	2 598	23,91	32,70
De 300 à 499	3 917	36,05	68,75
De 500 à 999	3 300	30,37	99,13
De 1000 et plus	95	0,87	100
Total	10 865	100	-

Heures stages - Région	Effectif	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Moins de 100	1 692	14,3	14,3
De 100 à 299	3 018	25,6	39,9
De 300 à 499	3 232	27,4	67,3
De 500 à 999	1 742	14,8	82,1
1000 et plus	2 117	17,9	100
Total	11 801	100	-

Sources : Conseil Régional

³ Du point de vue de l'institution Pôle emploi, pas des stagiaires de la formation professionnelle.

La durée des formations recensées dans la base pôle emploi s'échelonne de 1 h à 1 115 h, la moyenne s'établissant à 336 heures environ. La majorité des formations (53 %) ont une durée comprise entre 100 et 499 heures.

On retrouve ici en matière de durée de formation la même distinction entre offre de formation financée par la Région (plus longue car visant majoritairement un objectif de qualification) et offre de formation recensée par Pôle emploi (qui vise des objectifs de formation plus diversifiés, dont la professionnalisation, l'adaptation au poste qui ont des durées de formation plus courtes).



La formation bénéficiaire en priorité aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés

Près de la moitié des bénéficiaires ont un niveau VI ou V

Près de 48 % des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation en 2012 disposaient à l'entrée d'un niveau VI ou V (27,7 % de niveaux V et 19,9 % de niveaux VI), ce qui illustre le ciblage de l'offre de formation sur les publics les moins qualifiés.

Sur les deux bases de données examinées, on note une très faible part de bénéficiaires du RSA parmi les demandeurs d'emploi ayant eu accès à la formation.

Niveau d'entrée (code)	Total (Région)	Total (PE)	TOTAL
1	1,5 %	0,9 %	2,4 %
2	1,1 %	1,3 %	2,4 %
3	2,8 %	2,8 %	5,6 %
4	9,7 %	6,4 %	16,1 %
5	17,2 %	10,4 %	27,7 %
6	15,1 %	4,8 %	19,9 %
(vide)	0 %	25,8 %	25,8 %
Total général	47,6 %	52,4 %	100 %

(268 individus recensés dans la base « Région », 180 dans la base « Pôle emploi »). Le renseignement de cette information n'est pas systématique sur l'ensemble des outils. D'autre part, c'est le bénéficiaire lui-même qui décide s'il partage cette information ou non pour la rendre visible dans les outils. Ainsi, il est possible d'expliquer les chiffres non par un moindre accès des



bénéficiaires du RSA aux actions de formation mais par le caractère **difficilement « traçable » de l'information dans les outils de suivi de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation**⁴.

⁴ Pour illustration, le seul PLIE de Rouen a orienté vers une formation 212 bénéficiaires du RSA sur la période 2011-2014.

Une élévation du niveau de qualification pour un quart des bénéficiaires

Si les données relatives au niveau d'entrée et de sortie des bénéficiaires sont disponibles dans la base « Région », elles ne le sont que de façon incomplète dans celle de Pôle emploi.

En conséquence, l'analyse qui suit a porté sur le seul périmètre du PRFP financé par la Région :

✓ Pour près d'un quart des demandeurs d'emploi (23,5 %) ayant bénéficié d'une action de formation, celle-ci leur a permis d'augmenter leur niveau de qualification.

✓ Les effectifs sont concentrés sur le passage d'un niveau VI (sans qualification) à un niveau V (premier niveau de qualification, ex : CAP), ce qui est un indicateur fort du ciblage du Programme Régional de Formation sur les publics des plus petits niveaux de qualification :

10,7 % des bénéficiaires de formation disposant d'un niveau infra V ont acquis un niveau V.

Si l'on recentre l'analyse sur les formations qualifiantes (7 393 bénéficiaires), l'élévation du niveau de qualification concerne environ 33 % des bénéficiaires (somme des cases surlignées en vert dans le tableau infra). Cette fois encore, l'essentiel des effectifs concernés par une élévation de qualification se concentre sur le passage d'un niveau VI à V (**plus de 14 %**)

Niveau en sortie de formation au regard du niveau à l'entrée (périmètre PRFP)

NIVEAU DE SORTIE								
Niveau d'entrée	1	2	3	4	5	6	Total %	Effectifs bruts
1 (bac + 5 et plus)	0,43 %	0,19 %	1,69 %	0,44 %	0,65 %	0,20 %	3,60 %	456
2 (bac + 3 et 4)	0,12 %	0,13 %	0,77 %	0,58 %	0,63 %	0,33 %	2,56 %	324
3 (bac + 2)	0,24 %	0,58 %	2,06 %	1,48 %	2,13 %	0,39 %	6,88 %	872
4 (bac)	0,06 %	0,30 %	2,82 %	6,78 %	10,30 %	2,40 %	22,66 %	2 873
5 (cap...)	0,02 %	0,02 %	0,95 %	5,36 %	19,16 %	10,92 %	36,42 %	4 618
6 (pas de diplôme)	0 %	0,01 %	0,47 %	1,90 %	10,70 %	14,80 %	27,89 %	3 536
TOTAL	0,87 %	1,22 %	8,75 %	16,55 %	43,58 %	28,03 %	100 %	12 679

Niveau en sortie de formation au regard du niveau à l'entrée (périmètre PRFP- offre qualifiante)

NIVEAU DE SORTIE								
Niveau d'entrée	1	2	3	4	5	Total %	Effectifs bruts	
1 (bac + 5 et plus)	0,73 %	0,32 %	2,89 %	0,64 %	0,88 %	5,46 %	404	
2 (bac + 3 et 4)	0,20 %	0,22 %	1,23 %	0,78 %	0,87 %	3,30 %	244	
3 (bac + 2)	0,42 %	0,99 %	3,45 %	2,10 %	2,92 %	9,87 %	730	
4 (bac)	0,11 %	0,51 %	4,37 %	8,97 %	14,54 %	28,50 %	2 107	
5 (cap...)	0,03 %	0,04 %	0,123 %	7,63 %	26,53 %	35,45 %	2 621	
6 (pas de diplôme)	0 %	0,01 %	0,62 %	2,54 %	14,23 %	17,41 %	1 287	
TOTAL	1,49 %	2,10 %	13,80 %	22,66 %	58,96 %	100 %	7 393	

On notera que pour un peu plus de la moitié des stagiaires, le niveau acquis à la sortie de formation est équivalent au niveau d'entrée en formation, et inférieur pour près de 13 % des stagiaires. **Ces données montrent que l'élévation du niveau de qualification n'est pas l'unique objectif des actions de formation. Le maintien de la qualification ou l'acquisition d'une qualification de même niveau constitue également un enjeu.**

Certaines formations visent la reconversion et peuvent donc aboutir à une qualification plus pérenne... Certaines formations visent l'acquisition d'une qualification professionnelle, ce qui peut expliquer la recherche

d'une qualification de niveau équivalent, voire même inférieur (citons à titre d'illustration le cas de titulaires d'un bac général / niveau IV qui décident d'acquérir une qualification professionnelle de niveau V ou IV.)



Certaines formations visent la remise à niveau ou les savoirs de base / compétences clés et ne visent pas (à ce stade du parcours) l'acquisition d'une qualification.

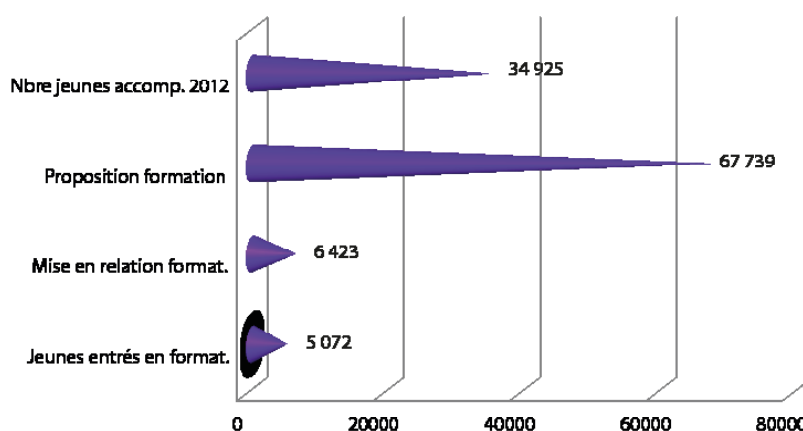
Les déperditions principalement concentrées sur les publics fragiles.

Les déperditions ou ruptures peuvent intervenir au moment de l'entrée en formation (entre la prescription et le positionnement par un organisme de formation) ou au cours de la formation.



Si les déperditions sont difficiles à quantifier sur l'ensemble des dispositifs dont les outils de suivi ne prévoient qu'imparfaitement la notion de parcours, pour le public jeune, l'outil de suivi des Missions Locales (Parcours 3) permet en revanche, d'avancer quelques éléments. En 2012, 34 925 jeunes ont été accompagnés⁵ et 67 739 propositions de formation ont été formulées – ce qui équivaut à près de 2 propositions par jeune accompagné. 10 % de ces propositions débouchent sur une mise en relation avec un organisme de formation soit 6 423 mises en relation. On compte 5 072 entrées en formation, ce qui représente 79 % des mises en

Actualités "formation" pour les jeunes accompagnés en 2012 au sein des Missions Locales de Haute-Normandie



Qualitativement, les acteurs rencontrés dans le cadre de la mission d'évaluation réalisée dans le cadre du CPRDF estiment que les ruptures de formation concernent principalement :

✓ **Le programme Compétences Clefs :**

✓ **Certains publics :** migrants (alphabétisation, FLE) ; les tous premiers niveaux de qualification (exemple des remises à niveau) ; les résidents des territoires ruraux en raison des enjeux de la localisation géographique de l'offre de formation et des difficultés de mobilité⁶ ; les jeunes qui parfois « préfèrent trouver un emploi que suivre une formation ou attendre qu'elle ouvre » (parole d'acteur) ;

✓ **Le dispositif CAQ**, qui vise un public jeune, ayant quitté le système scolaire sans qualification et présentant des freins à l'insertion socioprofessionnelle.



Evaluation de la mobilisation du programme régional de formation (2012 : 2013 en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville sur la Métropole Rouen Normandie.

I - Constats par rapport à la population (chiffres communaux - SIG Métropole 2014, chiffres quartiers - INSEE 2006)



1 - La mobilisation des actions du PRFP pour les habitants des communes ayant des quartiers prioritaires est forte : proportionnellement, les habitants des 17 communes représentent 65,5 % de la population de la Métropole mais mobilisent 96,6 % de l'offre du PRFP, soit un différentiel de + 29,1 %.

⁵ Plus précisément, qui ont eu au moins un entretien individuel dans l'année 2012.

⁶ Cf. supra, éléments cartographiques relatifs à la localisation de l'offre de formation.

2- La mobilisation des actions du PRFP pour les habitants des quartiers prioritaires est particulièrement importante comparée à celle constatée pour l'ensemble des populations des 17 communes : les habitants des quartiers représentent 36,65 % des bénéficiaires du PRFP alors que leur poids dans la population totale des 17 communes est de 22,7 %.

3 — La mobilisation des actions du PRFP pour les habitants des quartiers prioritaires est également très importante comparée à celle constatée pour l'ensemble de la population de la métropole : ils représentent 35,41 % des bénéficiaires du PRFP alors que leur poids dans la population de la Métropole est de 15,33 %.

Synthèse

Cette première série d'indicateurs démontre qu'en proportion les actions du PRFP bénéficient davantage aux habitants des quartiers prioritaires et des communes comportant des territoires Politique de la ville. Même si quelques quartiers paraissent moins concernés, l'écart moyen en faveur des populations des zones prioritaires et des 17 communes CUCS est net.

Une lecture plus détaillée des données fait apparaître des écarts significatifs entre les quartiers. Pour déterminer précisément leurs causes et proposer des mesures correctives une analyse menée avec les villes concernées est nécessaire.

Il semblerait qu'il n'y ait pas de facteur d'explication unique mais plusieurs causes qui se combinent. Elles peuvent venir de l'offre (de sa localisation, de son insuffisance partielle, de son in-

déquate...), de la demande (de l'appétence des publics, de leur disponibilité, de leurs âges, de leurs niveaux...), de l'intermédiation entre l'offre et la demande (de l'information, de la prescription, de l'accompagnement des personnes en parcours...).

La présence de professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation coordonnés en proximité paraît cependant déterminante. L'effet de centralité et le volume de personnes concernées est également important.

II - Constats par rapport à la demande d'emploi (chiffres Pôle emploi : septembre 2013)



Il est à noter que pour la rédaction de ce document, les chiffres de la demande d'emploi des quartiers prioritaires n'ont pu être étudiés, ce qui ne permet pas de croiser complètement les données.

1 - Les villes possédant un quartier prioritaire connaissent une proportion de demandeurs d'emploi plus importante : proportionnellement, les 17 communes de la Politique de la ville représentent 67,48 % de la population de la Métropole mais pèsent 80,5 % de la demande d'emploi.

2 — La mobilisation du PRFP pour les habitants des 17 communes de la Politique de la ville

est supérieure au poids qu'ils représentent dans la demande d'emploi : proportionnellement, les 17 communes de la Politique de la ville représentent 80,5 % de la demande d'emploi, mais mobilisent 96,6 % du PRFP. Cet écart est plus faible que celui constaté en prenant comme base de comparaison la population (+ 29,14 %).

3 — La part des demandeurs d'emploi avant bénéficié d'une action du PRFP est très variable selon les 17 communes : cette comparaison est intéressante mais elle doit être observée avec prudence. En effet, l'offre du PRFP n'est pas réservée aux Demandeurs d'Emploi inscrits à Pôle emploi.

Cependant, elle est utile pour identifier les écarts de situation entre les communes. Ainsi, les taux mesurés vont de 9,5 % à 28,2 %, avec une moyenne à 15,5 %.

Synthèse :

A l'échelle des communes, les observations effectuées à partir de la demande d'emploi aboutissent globalement aux mêmes constats que celles réalisées sur la base de la population. Cependant les écarts sont atténués. Le nombre de Demandeurs d'Emploi par quartier n'est pas connu, les seules données disponibles concernent les communes qui comportent une Zone Urbaine Sensible. Il n'est donc pas possible d'aller plus avant dans l'analyse comparative. Il est néanmoins possible d'envisager que les tendances qui seraient constatées à l'échelle des quartiers sur la base du nombre de demandeurs d'emploi seraient proches de celles identifiées en prenant comme référence le nombre d'habitants.

III Constats relatifs à la mobilisation du PRFP par types d'actions



1- L'offre de formations qualifiantes et préparatoires à la qualification du PRFP est bien mobilisée : les habitants des quartiers prioritaires accèdent aux actions préparatoires à la qualification dans des proportions comparables aux habitants des autres quartiers des communes (8,85 %).

Par contre, ils accèdent moins aux actions de formation qualifiante : 9 points de moins que les habitants des autres quartiers (50,7 % contre 59,4 % pour les habitants des autres quartiers)

2 - Le CAQ (Contrat d'Accès à la Qualification) bénéficie fortement aux jeunes des quartiers prioritaires : 18,4 % des stagiaires issues des quartiers bénéficient du CAQ contre 14,8 % des stagiaires des autres quartiers.

3 - L'offre de formation de base et de validation du projet professionnel est faiblement représentée dans l'offre globale du PRFP : ces actions représentent 18 % de l'offre du programme. Globalement les quartiers mobilisent davantage ce type d'actions (22,1 % contre 15,6 % pour les autres quartiers).

Synthèse :

Il semble que le dispositif de formation qualifiante dont le CAQ bénéficie relativement bien aux habitants des quartiers.

Il apparaît nécessaire de prolonger l'examen et la réflexion sur l'offre de formation infra qualifiante tant en volume qu'en localisation géographique afin de renforcer la mobilisation des habitants des quartiers et de susciter leur appétence à la formation.

Le diagnostic réalisé avec les équipes communales en charge de l'élaboration du contrat de ville a particulièrement révélé des attentes et des besoins en termes :

- ✓ d'actions de savoirs de base,
- ✓ d'actions courtes, dynamiques et réactives.

Les actions de type « construire son projet professionnel » ou « valoriser ses capacités » semblent être des réponses appropriées à ces besoins (action courte et offrant une période d'alternance).



Notes

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.



Quelle est la situation de l'illettrisme en Haute-Normandie ?

Tout d'abord entendons-nous sur le mot.

L'illettrisme caractérise la situation de personnes de plus de 16 ans, scolarisées en France, et maîtrisant insuffisamment les écrits simples de la vie quotidienne de façon autonome.

Tous les mots ont leur importance dans cette définition pour rendre compte de cette notion souvent mal perçue. En effet il ne s'agit pas uniquement de personnes dans l'incapacité de lire ou d'écrire mais en grande difficultés avec l'usage en perpétuelle mutation des écrits courants. Ce problème est en soi un enjeu suffisamment préoccupant. Car il s'agit d'éviter l'exclusion d'une vie sociale aux normes de communication de plus en plus exigeantes dans la performance et prégnantes dans l'usage.

Cette définition, qui a le mérite d'être imprécise et nullement scientifique comme son objet, nous écarte d'une représentation basée sur un niveau scolaire. En particulier elle se focalise non pas sur la personne mais sur une « situation », interface produite autant par l'individu que par l'environnement.

Une situation est rarement figée. Les évolutions peuvent être positives comme négatives selon de nombreux paramètres liés tant aux personnes qu'aux contextes vécus vis à vis des écrits. Rien n'est définitivement acquis ou bloqué. Cette labilité doit tout autant inquiéter que réjouir mais conforte l'idée qu'il est toujours efficace d'agir.

Cette vision de la réalité rappelle tous les attributs qui caractérisent la notion de compétence. En cela elle ouvre des perspectives sur les pistes à suivre pour travailler la question. Celles-ci empruntent donc les mêmes chemins pris qui mènent au développement de compétence au sens large mais avec quelques itinéraires supplémentaires.

Auteur :

 **Crefor**

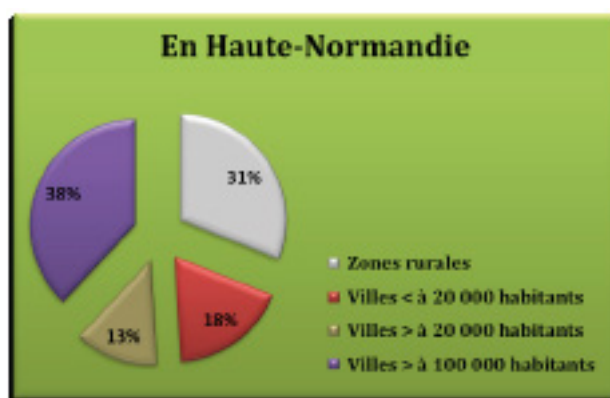
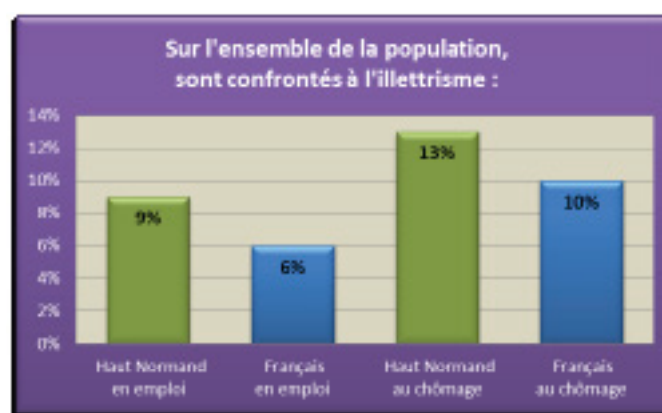
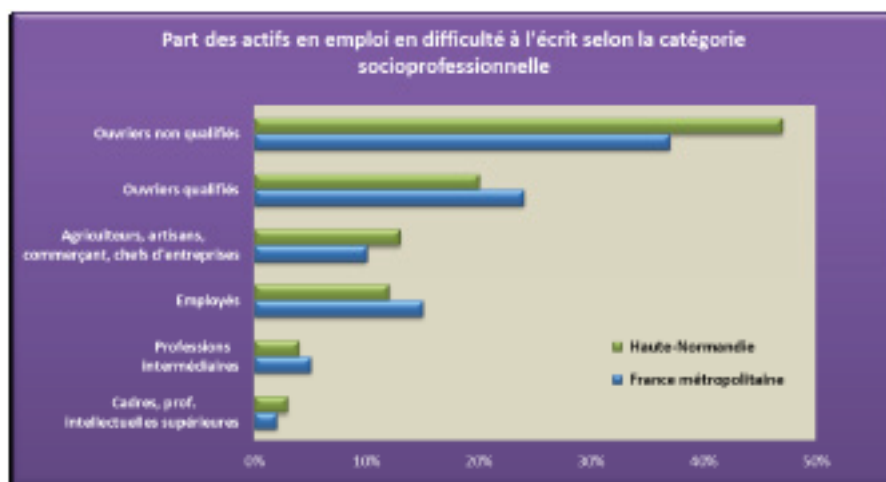
Sur le plan statistique, depuis la dernière enquête nationale en 2013 sur la vie quotidienne des français, l'I.N.S.E.E. nous apprend que la moyenne nationale du taux d'illettrisme s'établit autour de 7 % chez les personnes de 16 ans à 65. Ils sont 8% dans cette situation en Haute Normandie, d'après l'extension régionale de cette même enquête et parmi ceux-ci 54 % en emploi.

Ces chiffres sont en légère baisse par rapport à la précédente enquête de 2007, mais toujours très préoccupants avec 86 000 personnes en situation d'illettrisme.

Concernant les données relatives aux jeunes participants à la Journée Défense et Citoyenneté (J.D.C.) elles sont stables depuis plusieurs années et proches de la moyenne nationale : 4,5 % en situation d'illettrisme, 11 % en très grande difficulté et près de 20 % en difficulté sur les écrits de la vie quotidienne. Globalement l'illettrisme se retrouve davantage parmi les tranches d'âge plus âgées. Il y a une déperdition des compétences dans le temps ce qui rend la vigilance à apporter aux situations des jeunes d'autant plus urgente.

Les hommes sont majoritairement plus concernés avec un ratio de presque deux tiers à un tiers par rapport aux femmes.

Les zones rurales, pourtant moins peuplées, sont autant touchées que les zones urbaines.



Que penser alors de cette situation ?

Sur un plan positif, il faut constater que l'implication par-delà les opérateurs habituels que sont par exemple les

organismes de formation, s'est accrue fortement depuis ces dernières années.

Le travail de sensibilisation comme la médiatisation des actions et leurs bonnes pratiques ont contribué à mobiliser de nouveaux partenaires.

Les enjeux sont bien mieux perçus dans beaucoup de secteurs de la société (école, loisirs, santé, culture, travail...) et la lutte contre l'illettrisme n'est plus portée uniquement par les acteurs du canal historique (formation, emplois, affaires sociales...) même si ces derniers en restent le fer de lance.



La question de la prévention s'est également progressivement imposée. Non qu'elle n'existait pas, le festival du livre de Rouen est un exemple de cette très ancienne volonté militante pour ne prendre que ce cas, mais elle a investi des champs nouveaux en priorisant cet aspect.

L'intégration de cette préoccupation au sein de l'Education Nationale en est la meilleure illustration.



Ainsi les nombreuses formations proposées aux professionnels, les colloques, assises, conférences comme les réunions de sensibilisation, présentations d'outils, d'échanges de pratiques ont bien évidemment participé au développement

de la professionnalisation et à la généralisation de la mobilisation de beaucoup de professionnels haut-normands.

Beaucoup d'initiatives nouvelles se référant donc soit à la prévention dans des associations, centres de loisirs, projets culturels, fondations (la fondation SNCF est très active en région avec le projet « entre les lignes » voir encadré) ou à la lutte contre l'illettrisme sur le registre du bénévoles, de l'accompagnement des apprentis, de l'aide à la parentalité, de la création d'outils numériques ciblé pour le public etc., ont ainsi vu et continuent de voir le jour régulièrement maintenant.



Les émissions comme les articles dans les revues professionnelles comme « grand public » sont désormais courantes et révèlent une maturité nouvelle à traiter le sujet.

Suite à la profusion de toutes ces initiatives souvent éparées, cloisonnées et a priori peu coordonnées entre elles, sont apparues nécessaires des études pour sérier, hiérarchiser les priorités et faire des recommandations sur l'articulation de tous ces besoins. Ce fut le cas avec celle du CESER (Conseil Economique et Social et Environnemental Régional) parue en 2013 intitulée « l'illettrisme en haute Normandie : faire bouger les lignes ».

Par exemple cette étude stipulait l'importance du lien au territoire

pour toucher le cœur de cible. « La commande publique doit être spécifique pour les remédiations à l'illettrisme et viser le partenariat entre organismes de formation et acteurs de terrain pour identifier et suivre les publics ».

Elle insistait sur l'urgence d'un pilotage régional, entre les différents décideurs, pour créer une dynamique.

Pour une grande part, ses recommandations ont été suivies.



Ainsi sur la question du pilotage régional il s'exerce autour d'une gouvernance large Etat (avec entre autre la chargée de mission de l'A.N.L.C.I. auprès du préfet), Conseil Régional et partenaires sociaux» au sein d'une « commission illettrisme » du C.R.E.F.O.P. (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle). Le « Pôle lutte contre l'illettrisme » du Crefor participe à cette instance en tant qu'expert et opérateur sur la question.

On constate ainsi que la société toute entière semble s'être emparée sans tabous de cette problématique. Il y a donc manifestement une réelle évolution en la matière.

Sur un autre plan qu'il serait difficile cette fois de qualifier en terme « négatif » ou « positif »

tant les points de vue changent selon les aspects retenus par les différents acteurs, donc sur un plan « évolutif » tout simplement, il faut souligner le nouveau visage de l'offre de formation en région.

Autrefois constitué en réseau autour du concept d'Atelier de Formation de Base (A.F.B.) et de son Label, réseau lui-même animé régionalement par le Centre de Ressources Illettrisme et Alphabétisation (C.R.I.A.) et financé sur subventions délivrées par l'Etat via la DIRECCTE (anciennement DRTEFP), s'est substitué depuis une offre structurée très différemment et, depuis 2015, financée par la Région suite au transfert du financement de l'Etat aux Régions.



Elle s'est ainsi appuyée sur le concept européen des « compétences clés » (dans une interprétation restrictive) et non plus sur celui de « l'Atelier labellisé » comme site central et spécialisé dans la formation dite de « base ».

Mais surtout la généralisation du système d'attribution des financements à la lutte contre l'illettrisme par « appel d'offres » a fini par transformer le paysage de la formation.

Il se structure désormais autour de regroupement d'organismes

retenus comme prestataires (avec un mandataire et des cotraitants) à la composition variant selon les périodes, les territoires et les dispositifs.

En Haute Normandie, si des nouveaux organismes autrefois absents sont apparus localement, on retrouve jusqu'à ce jour, essentiellement les anciens sites « A.F.B. ». Par ailleurs ceux-ci se reconnaissent désormais plutôt à partir de labels nationaux tel le nouveau label A.P.P. (Atelier de Pédagogie Personnalisée).

D'un réseau solidaire à vocation pérenne de structures variées adhérentes à un label régional, a émergé un champ ouvert de prestataires en situation de facto précaire et concurrentielle. Mais ces aspects sont tempérés par leur adhésion à des réseaux d'organismes de formation identifiés sur des labels nationaux et mutualisant en interne leurs compétences.

Dans l'attente d'une probable reconfiguration après la fusion des deux Normandies, aux programmes d'action sensiblement différents pour l'heure, les deux principaux dispositifs actuels de la Haute Normandie sont les suivants :

- ✓ Le dispositif « Acquérir et Développer ses Compétences Clés » (A.D.C.C.), proposant des parcours non rémunérés à temps partiel et entrée/sortie permanentes
- ✓ Le dispositif « Renforcer ses Savoirs de Base – Lire / Ecrire / Compter » (R.S.B. L.E.C.), proposant des stages rémunérés à temps plein avec périodes en entreprise.

Un troisième dispositif sera proposé en 2016 par la Région sur un financement F.P.S.P.P. (Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels).

Il est construit à partir du S.2.C.P. (Socle de Compétences et de Connaissances Professionnelles) et sur les recommandations du C.O.P.A.N.E.F. (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation).



Il est à noter par ailleurs l'importance de l'action menée en direction des salariés. Elle s'est particulièrement développée depuis quelques années et concernent autant les entreprises, les collectivités territoriales ou l'insertion par l'économique. Les O.P.C.A, et O.P.A.C.I.F. se sont particulièrement mobilisés pour ce public incitant les prestataires à adapter leur offre à ces contextes singuliers. On retrouve notamment l'ANFH, FAF-TT, Fongécif, Uniformation, OPCALIA, AGEFOS, FAF propreté, Constructis, FAF sea...

L'approche pour développer les compétences à partir des situations professionnelles et en particulier du référentiel éponyme de l'A.N.L.C.I. (le R.C.C.S.P.) marque une évolution pédagogique qui a irrigué pour finir

toutes les actions de formation. L'ingénierie pédagogique régionale, en s'appuyant sur l'intégration de toutes ces expertises du champ de la « didactique professionnelle », a donc particulièrement progressé.

On différencie dès lors de moins en moins la démarche d'apprentissage suivant le statut du public (salarié, demandeur d'emploi...).

De la même façon il n'est plus vraiment opportun de séparer fortement la prévention et la remédiation. Les actions éducatives et familiales (A.E.F.) menées autant en direction des enfants que de leurs parents en illustrent le bien fondé.

L'illettrisme étant un marqueur de l'adaptabilité d'une population aux évolutions de tous les écrits produits, surtout en rapport à l'exigence renforcée quant à leur maîtrise, numérique compris, on peut projeter que cette problématique a vocation à perdurer longtemps dans l'actualité, et cela malgré les progrès enregistrés.

Par ailleurs l'expérience montre que la lutte contre l'illettrisme a produit des avancées dans beaucoup de domaines, pédagogiques entre autre, qui vont bien au-delà du public et du périmètre concerné.

Réussir à construire des bonnes réponses, parce qu'innovantes,

à des situations difficiles et bloquées apporte à l'évidence des perspectives nouvelles aussi pour les situations d'apprentissage plus classiques. Elles s'en trouvent, de fait, également optimisées.

Cela justifie et prolonge d'autant l'utilité sociale de la lutte contre l'illettrisme.



Centre de Ressources Emploi FORMation

Pôle régional des Savoirs

115, boulevard de l'Europe - BP 1152

76176 ROUEN CEDEX 1

Tél. 02.35.73.77.82 - Fax 02.35.73.07.60

crefor@crefor-hn.fr - <http://www.crefor-hn.fr>

GIP Crefor Haute-Normandie
115 boulevard de l'Europe
BP 1152 - 76176 ROUEN - Cedex 1

Présidente :
Valérie Gibert-Thieulent

Directeur de publication :
Luc Chevalier

Réalisé sous la coordination de :
Guillaume Folléa, responsable du Pôle Observation et
prospective

Mise en page :
Agnès Ercosman

© Fotolia pour toutes les photos