

Edito

La délégation sénatoriale à la prospective a diffusé le 4 juin son rapport « Quels emplois pour demain ? » ; celui-ci présente des conclusions qui parlent en écho à celles issues des travaux conduits dans le cadre du CPRDF haut-normand. Il peut être mis en relief sur les questions emploi formation par rapport à celui sorti par France Stratégie sur « Quelle France dans dix ans ? ».

Un des constats forts mis en avant est la modification profonde des conditions de travail dans lesquelles nous travaillerons demain – localisation des emplois, fractionnement des carrières,... - tout est en train de changer et il faut en tenir compte dans toute réflexion prospective en matière d'emplois.

Un autre, en termes de formation, est d'inculquer aux jeunes des compétences transversales mobilisables quel que soit leur futur secteur d'exercice professionnel. Il revient ensuite à l'entreprise d'assurer la formation correspondant précisément aux compétences attendues.

Pour cela le système éducatif doit poursuivre ses propres mutations notamment en généralisant le recours aux nouvelles technologies pédagogiques dès les premières classes.

La ré industrialisation n'est pas oubliée avec l'anticipation des tendances favorables par l'encouragement au suivi de formations scientifiques aussi bien pour les qualifications de niveau ingénieurs que pour les professions intermédiaires.

Luc Chevalier
directeur

Sommaire

☞ pages 1 - 3

- ✓ Des enjeux haut-normands d'élévation du niveau des formations des publics pour répondre aux mutations économiques

☞ pages 4 - 5

- ✓ Le financement de la formation professionnelle par les entreprises : vers la responsabilisation des employeurs

☞ pages 5 - 6

- ✓ La Région, acteur de la lutte contre l'illettrisme

☞ pages 6 - 7

- ✓ Le repérage des situations d'illettrisme - être mieux informé pour mieux accompagner

☞ pages 7 - 8

- ✓ La situation des apprentis de la cohorte de juin 2012

DES ENJEUX HAUT-NORMANDS D'ELEVATION DU NIVEAU DES FORMATIONS DES PUBLICS POUR REpondre AUX MUTATIONS ECONOMIQUES

Malika Mansouri
Crefor - Chargée d'études

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) est un contrat signé par le Président du Conseil régional au nom de la Région, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par les autorités académiques.

L'objectif de ce contrat est de construire une vision anticipatrice et partagée des besoins en matière de formation, au plus proche des besoins économiques des territoires et des branches professionnelles, compte tenu des facteurs d'évolution et de mutations identifiés.

A la demande des signataires, le Crefor réalise chaque année un outillage d'observation pour alimenter la réflexion sur l'évolution de la carte des formations. Cet outillage constitué de diagnostics quantitatifs et prospectifs en étroite collaboration avec les acteurs des territoires et des branches professionnelles, donnera lieu à une synthèse des travaux.

Région Haute-Normandie :

Avec ses 1 836 954 habitants, la Haute-Normandie se classe au 14^{ème} rang des régions françaises par sa population. Le taux de scolarisation de la population âgée de 18 à 24 ans est de 5 points inférieurs à celui de la France, il atteint 47 %. Globalement, le niveau de formation de la population non scolarisée de 15 ans et plus est inférieur à celui de la France. Ainsi, la part des diplômés du supérieur s'élève à 19,4 % soit environ 6 points de moins que la moyenne nationale, celle des non diplômés atteint 38,7 % soit 4 points de plus qu'en France métropolitaine.

La région trouve sa spécificité par son tissu industriel dense, 18,2 % des actifs (salarisés et non salarisés) travaillent dans l'Industrie contre 13,5 % au niveau national.

Le secteur de la Construction marque également le territoire haut-normand (7,6 % des actifs y travaillent contre 6,9 % en France).

En termes d'emploi, 716 000 actifs en emploi ont été recensés en Haute-Normandie en 2010. Parmi ces emplois 48 % sont occupés par des femmes, soit 0,3 point de plus qu'au niveau national et 25,1 % par des seniors (50 ans et plus) soit 0,3 point de moins qu'en France métropolitaine.

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 :
 - ▶ des grands projets d'élévation 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 projets (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.

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. En effet, *la métropole rouennaise constitue le moteur de l'économie régionale. Ces enjeux suscitent de fortes attentes compte tenu des besoins économiques induits et inhérents*

...Mais également :

De prendre en considération les problématiques économiques propres des territoires périphériques ruraux. En effet, *la zone de Rouen est un espace vaste et hétérogène 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 les participants au cours de la rencontre.*

Zone CPRDF du Havre :

Un des enjeux très largement développé par les acteurs du territoire, notamment sous l'angle des reconversions et du retour à l'emploi des salariés peu qualifiés issus des industries, 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 :

D'une part d'adapter l'offre de formation en réponse aux enjeux des grands projets (éolien offshore et grand carénage) : en poursuivant les travaux de définition de la volumétrie des emplois induits, en organisant le phasage des formations avec la temporalité des chantiers, en privilégiant les formations courtes (formation continue).

D'autre part 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 cœur du département de l'Eure. Ces enjeux suscitent de fortes attentes en matière de formation compte tenu des besoins économiques induits et inhérents, notamment sur l'adaptation de l'offre de formation aux enjeux de la dimension « métropolitaine » de la zone vis-à-vis du département de l'Eure et le développement des poursuites d'études dans l'enseignement supérieur ainsi que les formations à forte technicité (aéronautique, pharmacie et numérique).

Zone CPRDF de Bernay/Pont-Audemer :

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

Par ailleurs, de par ses caractéristiques historiques, économiques, culturelles, 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.

En effet, la mobilité géographique comporte de nombreux freins en raison d'un certain enclavement infra-territorial et la zone familiale est souvent le point de recentrage des individus.

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, avec notamment près de 21 % des résidents âgés de moins de 15 ans et seulement 14,4 % âgés de 50 ans ou davantage. 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 participants à la rencontre.

Pour les métiers¹ :

Agriculture et Forêt

- ✓ Des contraintes réglementaires liées à l'environnement (mises aux normes, Directive Nitrates, protection de captages...) et à l'emploi ;
- ✓ Mutations technologiques profondes ;
- ✓ Développement des exploitations par la diversification et circuits courts (produits locaux, prestations plus élaborées) ;
- ✓ Evolutions 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, capacité d'adaptation, compétences en management) ;*

- ✓ Elévation des niveaux globalement nécessaire : des plus bas vers les plus élevés par des passerelles, tout en gardant une polyvalence sur les productions.

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).

¹ *Les discussions avec les branches professionnelles ont permis d'en dégager les principaux enseignements.*



Chimie

- ✓ Transversalité des métiers d'opérateurs ;
- ✓ Importance des compétences comportementales et en sécurité (intérimaires...);
- ✓ Besoins des entreprises essentiellement sur le niveau baccalauréat professionnel et Brevet d'opérateur (prudence sur le développement de l'offre de formation supérieure).

Bâtiment et travaux publics

- ✓ La réglementation impacte fortement les métiers du BTP, tout en étant porteuse de perspectives d'activité à travers la maîtrise/réduction des coûts de l'énergie (rénovation);
- ✓ 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);
- ✓ Les acteurs ont exprimé des besoins en termes de compétences sur les nouveaux matériaux (niveau V) et sur la connaissance des systèmes constructifs et la dimension transversale (niveau IV).

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 ;
- ✓ Montée en puissance de la dimension écologique qui nécessite de prendre en compte des problématiques environnementales dans les pratiques professionnelles ;
- ✓ Attractivité des formations (conducteurs routiers, maintenance des véhicules industriels).

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.

Sanitaire et social

- ✓ Secteurs et métiers fortement tributaires du contexte politique national 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 ;
- ✓ Déficit d'emplois dans l'hébergement médicalisé et l'hébergement social pour personnes âgées par rapport au niveau national ;
- ✓ Sous-représentation des activités de santé dans l'Eure ;
- ✓ Hausse continue du nombre d'inscriptions au chômage dans pratiquement tous les métiers ;
- ✓ Fortes interrogations sur l'important volume des promotions engagées sur le Bac Pro ASSP et la capacité du marché de l'emploi à fournir les débouchés suffisants, d'où la nécessité d'un suivi spécifique sur la cohorte des sortants ;
- ✓ Adapter l'offre de formation au regard des résultats de l'évaluation du schéma des formations sanitaires et sociales.

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 concentrés dans les métiers de la restauration, et plus particulièrement dans les métiers de service (700 en cuisine/800 en service) :
 - ▶ Culture générale et savoir-être davantage que compétences techniques - inversement 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...

« Regard biblio » : une nouvelle collection pour repérer les études socio-économiques produites en Haute-Normandie

Dans le cadre de sa mission d'appui technique et méthodologique aux acteurs régionaux dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), le Crefor met en oeuvre une veille économique sur l'actualité et les études réalisées en Haute-Normandie. « Regard biblio » constitue le fruit de ce travail de veille.

« Regard biblio » est donc un outil de veille économique sur les thématiques de l'emploi, la formation et les données économiques. Cette nouvelle collection publiée par le Crefor, présente un panorama bibliographique d'études (et diverses publications) consacré aux territoires de Haute-Normandie (décliné selon les zones d'emploi du découpage CPRDF). Pour cette première diffusion, six numéros sont disponibles : Dieppe-Vallée de la Brèle, Le Havre, Bernay/Pont-Audemer, Evreux, Rouen et Vernon. Après une présentation des études de conjoncture régionale identique à tous les numéros, les études sont regroupées selon différentes thématiques ; données socio-économiques de la zone, études sectorielles, politique de l'emploi et des dispositifs, marché du travail, gestion prévisionnels des emplois et de compétences, formation et insertion. Enfin le document se termine par une présentation des études réalisées par le Crefor. Chaque numéro est ponctué d'encadrés mettant en lumière les actions et projets importants de la zone.



LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES : VERS LA RESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS

Emmanuel Christain
Chargé d'étude documentaire - Crefor

La loi du 5 mars 2014 pose les principes du nouveau cadre de la formation professionnelle continue en prenant appui notamment sur l'Accord national interprofessionnel du 13 décembre 2013.

En contrepartie de la mise en place du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle et de l'entretien professionnel, la réforme de la formation dans les entreprises prévoit de nouveaux principes pour son financement et des liens plus étroits entre l'élaboration du plan de formation et la négociation dans les branches.

Actuellement, l'essentiel de la contribution légale versée par les entreprises au titre du plan de formation sert à financer des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail, sa capacité à occuper un emploi, le développement de ses compétences. Or, ces formations, qui représentent un intérêt économique direct pour l'entreprise et qui lui sont indispensables pour demeurer compétitives, auraient été financées même si l'obligation légale n'avait pas existé.

Vers un système repensé

La réforme supprime l'obligation légale de financement (0,9 % de la masse salariale) et laisse les entreprises face à leurs responsabilités.

Dans son article 10 la loi du 5 mars 2014 rappelle que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Si le principe ne change pas, la logique est différente. En supprimant le 0,9 % minimum destiné à financer le plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et en instaurant une contribution unique, la nouvelle loi sur la formation professionnelle parie avant tout sur la responsabilité des entreprises.

La nouvelle loi oblige les entreprises à financer directement des actions de formation à leurs salariés. Cette obligation est une obligation de résultat avant d'être une obligation de moyen.

Une contribution simplifiée

Les obligations de financement au titre de la formation professionnelle seront désormais rassemblées en une contribution unique :

- ✓ de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ✓ de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Un accord de branche peut prévoir une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution légale.

| Seuil de salariés : | Contributions | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| | Actuellement | Demain |
| Entreprises de moins de 10 salariés | 0,55 % | 0,55 % |
| Entreprises de 10 salariés et plus | 10 à moins de 230 salariés 1,05 % minimum 20 salariés et plus 1,6 % | 1 % + dépenses directes de l'entreprise |

La nouvelle contribution « formation » est à calculer sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'applique donc à la collecte des contributions collectées par les Opca en 2016. Le montant des contributions pour l'année 2014 reste identique à celui des années passées.

Il est prévu de remplacer la déclaration fiscale 2483 par une obligation pour l'employeur de transmettre « à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés ». Le contenu de cette information sera défini par décret en Conseil d'Etat.

Le cas des petites entreprises : cap sur les formations qualifiantes

Le niveau de contribution des entreprises de moins de dix salariés est maintenu à son taux actuel pour permettre de maintenir l'effort de formation qu'elles assurent actuellement.



A ce statu quo s'ajoutent des nouveautés :

- ✓ le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) se voit confier la mission de **soutenir le plan de formation** de cette catégorie d'entreprises ;
- ✓ la **mutualisation descendante** des financements au titre du plan entre entreprises de plus de 50 salariés et entreprises de moins de 50 salariés est de nature à augmenter l'accès à la formation – notamment qualifiante – des TPE.
- ✓ 20 % de la totalité des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels seront consacrés à une mutualisation interprofessionnelle au profit de la formation des salariés des petites entreprises ;
- ✓ parallèlement, **les entreprises de 10 à 50 salariés bénéficieront de financements sécurisés** au titre du plan de formation grâce au mécanisme de fongibilité descendante des fonds issus des entreprises de plus de 50 salariés : les plus grandes entreprises payent pour les plus petites.

La mutualisation au cœur de la réforme

Dans le système actuel, la mutualisation n'est pas suffisante :

- ✓ d'une part le dispositif **permet aux entreprises de se libérer** de tout ou partie de leur obligation fiscale au titre du plan de formation en procédant par elles-mêmes au financement de formations. Telle est la voie empruntée par la plupart des grandes entreprises, ce qui diminue d'autant la collecte des Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et les possibilités de mutualisation au titre du plan de formation ;
- ✓ d'autre part, selon les éléments statistiques et financiers fournis par les Opca en 2011, la section comptable du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés a bénéficié de la mutualisation issue de la section plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus pour **un montant de 4,7 millions d'euros ce qui est très faible au vu de la collecte au titre du plan de 3,5 milliards d'euros.**

Ces sommes démontrent que l'objectif de mutualisation sur le plan de formation et en particulier pour les entreprises de moins de dix salariés, n'est pas atteint ;

- ✓ par ailleurs, plus l'entreprise est de grande taille, plus ses salariés accèdent à des formations, plus longues, pour une prise en charge plus importante.

Avec la réforme :

- ✓ **l'ensemble des versements au titre de la contribution unique pour les entreprises est mutualisé.** Ces versements sont gérés paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement du FPSPP ; du CIF (Congé individuel de formation) ; du CPF (Compte personnel de formation) ; des actions de professionnalisation et du plan de formation ;
- ✓ Par ailleurs, **un mécanisme de fongibilité asymétrique est instauré.** Il permet d'orienter des versements d'entreprises de plus de 50 salariés vers les entreprises de moins de 50 salariés.

Alors qu'une mutualisation interprofessionnelle spécifique est prévue pour favoriser l'accès des salariés des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle, cette mesure permet d'organiser une solidarité vers l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés qui présentent elles aussi des fragilités quant à la formation. Au total, la mutualisation interprofessionnelle au sein du FPSPP progresse de 60 %.

La mutualisation au cœur de la réforme

| Seuils | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | de 50 à 299 salariés | de 300 salariés et + |
|---------------------------------------|----------------|------------------|----------------------|----------------------|
| Contributions | 0,55 % | 1 %* | 1 %* | 1 %* |
| CIF (reversé par l'Opcva au Fongecif) | | - 0,15 % | 0,20 % | |
| Plan de formation | 0,40 % | 0,20 %** | 0,10 %** | |
| Pro. | 0,15 % | 0,30 % | | 0,40 % |
| CPF | | 0,20 %* | | |
| FPSPP | | 0,15 % | 0,20 % | |

* 1% ou 0,8 % si accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise.

** des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 modifie les mécanismes des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage ainsi que des principes applicables au contrat d'apprentissage, au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation.



LA REGION, ACTEUR DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Joëlle Quillien

Région Haute-Normandie - Directrice de l'Orientation et de la Formation Professionnelle

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dispose que la Région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

Aussi, à partir de janvier 2015, la Région deviendra le principal financeur des actions de lutte contre l'illettrisme à destination des demandeurs d'emploi. Le marché Compétences-clés, jusqu'ici géré par la Direccte, sera transféré à la Région.

Cette mission vis-à-vis des personnes ayant quitté le système scolaire sera menée en cohérence avec la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'Etat.

8 % des hauts-normands sont en situation d'illettrisme (environ 87 000 personnes), soit un point de plus qu'en France Métropolitaine.

54 % des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi, et plus de la moitié des personnes touchées a plus de 45 ans.

Cette thématique est aujourd'hui au centre des préoccupations en Haute-Normandie. Lutter contre l'illettrisme est une des orientations stratégiques 2014 du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF).

Depuis plusieurs mois, la Région a initié un travail important avec l'ensemble des acteurs concernés par la question de l'illettrisme en Haute-Normandie.

Une réflexion importante engagée avec les branches professionnelles et les Opcva.

Le 19 mai 2014, la Région a organisé, en lien avec la chargée de mission ANLCL et le Crefor, une conférence intitulée « **Mieux lutter contre l'illettrisme dans le monde du travail** ».

Présidée par Hélène Ségura, vice-présidente de la Région en charge de la formation professionnelle, elle a regroupé une soixantaine de partenaires des différents contrats d'objectifs, accords signés entre les branches professionnelles, la Préfecture, le Rectorat et la Région sur les questions d'emploi-formation.

L'objectif de la rencontre était d'informer les partenaires sur les actions

menées dans les différentes branches professionnelles, de favoriser les échanges de pratiques, d'impulser de nouveaux projets. Lors de cette rencontre, des expériences menées en milieu professionnel ont été relatées. A l'issue de ces témoignages, certaines branches professionnelles ont fait part de leur intention de s'engager dans des expérimentations.



photographie Région

Hémicycle Région - 19 mai 2014

Il ressort des échanges l'importance de s'attacher aux situations professionnelles des personnes. Il est essentiel d'analyser les compétences professionnelles acquises et celles qui peuvent manquer à certaines personnes afin qu'elles soient complètement opérationnelles dans leur travail quotidien. Cette analyse peut ensuite permettre de mettre en place des actions de formations complémentaires liées aux besoins des personnes.



Au sein de l'Instance Régionale de Gouvernance de la Formation Continue (IRGOUV), la question de l'illettrisme est abordée. La coordination des financements des formations de lutte contre l'illettrisme peut ainsi s'opérer entre acteurs publics, OPCA et partenaires sociaux.

Création d'une commission illettrisme – instance de pilotage de la politique régionale

Suite à la parution du rapport du Ceser, une Commission illettrisme a été créée dès septembre 2013 au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP). Cette commission à la gouvernance quadripartite (présidence Région / vice présidence Etat et partenaires sociaux) permet de se saisir globalement de la question de l'illettrisme en région.

Tous ces travaux et ces réunions sont menés avec l'appui du Pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor.

Aujourd'hui, l'ensemble des acteurs régionaux (socioprofessionnels, financeurs de formations, Rectorat, Conseils Généraux...) sont désormais sensibilisés aux problématiques de l'illettrisme et mobilisés pour avancer conjointement.

Dans le cadre de la commission illettrisme, il a été convenu de mener une expérimentation sur le territoire de Dieppe, territoire dont le pourcentage de résidents qui ne possèdent aucun diplôme est un des plus élevés de la région. Il s'agit de renforcer le

partenariat local (associations, acteurs du territoire), de poursuivre la professionnalisation des acteurs, de réfléchir à de nouvelles modalités de financement et de réorganiser la commande publique afin de mieux cibler les formations destinées aux personnes les plus en difficultés avec les compétences de base.



Hémicycle Région - 19 mai 2014

photographie Région

LE REPERAGE DES SITUATIONS D'ILLETTRISME - ETRE MIEUX INFORME POUR MIEUX ACCOMPAGNER

Elise Dehays
Crefor - Documentaliste

Pour ce nouveau numéro de la collection « Eclairage », le Crefor a souhaité se pencher sur la question du repérage des situations d'illettrisme. D'abord pour clarifier le sujet et ensuite, outiller les acteurs susceptibles d'être confrontés à des situations d'illettrisme et leur permettre d'accompagner au mieux les personnes repérées, dans une démarche de remédiation.

Le repérage, de quoi parle-t-on ?

Le repérage permet d'identifier les difficultés que rencontrent les personnes dans la maîtrise des savoirs de base. C'est une prise rapide d'informations, d'indices pertinents et significatifs. Le repérage est donc lié à une situation particulière : accueil de la personne, mise en situation de production...

Isabelle Danet, formatrice et consultante au Cafoc de Nantes, emploi plutôt le terme de « positionnement dit d'orientation ». La finalité de la phase de repérage est bien d'orienter les personnes vers un éventuel parcours de formation aux compétences clés. Les acteurs mettant en œuvre la phase de repérage sont des prescripteurs ou des encadrants de proximité. La phase de repérage intervient donc en amont du démarrage de l'éventuel parcours de formation qui s'ensuivra.

La question du repérage est un enjeu certain dans la lutte contre l'illettrisme.

Le Conseil Economique Social et Environnemental Régional (Ceser) et le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) ont chacun publié en 2013 un rapport consacré à la lutte contre l'illettrisme et font, tous deux, la part belle au repérage.

Ils ont identifié tous deux, des publics cibles et des préconisations pour un meilleur repérage de ces publics.

Selon le Ceser de Haute-Normandie, « La question du repérage est un enjeu clé dans la problématique de traitement de l'illettrisme ... »

Ce point est très délicat à traiter car le repérage ne doit pas être stigmatisant pour les personnes et, notamment pour celles en emploi, ne pas être la porte ouverte à l'exclusion particulièrement redoutée en période de crise. Lorsque quelqu'un s'adresse à une structure, c'est qu'il a déjà un début de motivation...

La crainte liée au repérage est donc une réalité, c'est pourquoi il faut effectivement expliquer le sens du repérage et sensibiliser sur l'utilité de démarches et d'outils appropriés aux situations individuelles pour lever les blocages et conduire du repérage à l'accès à des solutions pour tous... »

Pour le CNFPTLV, Il faut « Renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, ainsi que la sensibilisation des professionnels de l'orientation ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche. (Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'accueil, information, orientation, accompagnement et de l'évolution professionnelle où qu'ils soient...) »

Du repérage d'indices au repérage des compétences clés en situation professionnelle

Avant toute chose, pour orienter les personnes vers une formation aux savoirs de base les professionnels qui accueillent doivent être convaincus que :

Brèves

Le dispositif de professionnalisation Septembre/octobre 2014

➔ Actions de formation

➤ « La méthodologie de la conduite de projets menés en partenariat » (Réf. 2.1)

Dans les champs de l'insertion et de la formation, bon nombre d'actions se pensent, se construisent et se réalisent en partenariat. Passer du stade de l'identification et de l'analyse des besoins à la mise en œuvre de projets est une dimension que les professionnels sont désormais appelés à intégrer dans leur pratique quotidienne. *La formation apportera des éléments de réponse en articulant réflexion sur la conduite de projets et acquisition d'une méthodologie et d'outils, à partir des problématiques spécifiques aux personnes présentes.*

Intervenant : Patrick Lecoursonnais (Afcame)
16, 17, 18 septembre au Pôle régional des Savoirs

Coût d'inscription : 300 €

➤ « Image de soi et hygiène : comment l'aborder avec un public en insertion professionnelle » (Réf. 4.8)

L'image de soi et l'hygiène en particulier sont des sujets souvent délicats à aborder lors d'un entretien d'accompagnement. De crainte de blesser l'interlocuteur, ce sujet est souvent évité alors qu'il peut représenter un frein majeur dans un parcours d'insertion.

La formation sera l'occasion de répondre à certaines questions que l'on se pose quand on est confronté dans sa pratique à cette situation. Quels peuvent être les leviers d'actions possibles pour travailler l'image de soi avec les personnes que l'on accompagne ? Comment s'y prendre pour faire évoluer le regard de la personne sur elle-même ? Sur quoi s'appuyer pour améliorer l'image que l'on peut avoir de soi ? Comment mettre en place un travail progressif favorisant l'image de soi dans les situations collectives ? Sur quels outils s'appuyer ?

Intervenantes : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil) et Marie Pincemin (Ireps Haute-Normandie)

8, 9, 10 octobre au Pôle régional des Savoirs
Coût d'inscription : 300 €

➤ « L'écriture professionnelle : être rédacteur et acteur » (Réf. 2.2)

Ecrire des documents obéissant à des normes et des objectifs de communication précis peut être initié, accompagné et soutenu par la créativité : imaginaire et réalité sont les deux volets de toute production écrite – volets à ajuster selon le fil conducteur et le but envisagé. *Dans l'esprit des ateliers d'écriture, qui permettent à chaque participant de se réinventer une pratique de l'écrit en dénouant parfois de nombreux blocages, il s'agit de proposer une approche des écrits professionnels qui invite à poser un autre regard sur ces documents, à valoriser et faciliter leur rédaction.*

Intervenante : Anouk Journo-Durey
13, 14, 15 et 20, 21 octobre au Pôle régional des Savoirs

Coût d'inscription : 500 €

- ✓ C'est utile,
- ✓ C'est urgent,
- ✓ La personne souffre,
- ✓ C'est possible,
- ✓ Que cela marche !

L'accueillant doit susciter la curiosité, accompagner la décision et ne pas valider à la place de la personne.

Il peut lors de l'entretien repérer des indices de difficultés liés au repérage dans l'espace et le temps, à la lecture et à l'écriture, à la communication orale, au calcul, au raisonnement logique, à l'insertion professionnelle et sociale, à l'autonomie ou encore à la scolarité.

Il peut repérer également des indices par l'abord de différents sujets de la vie quotidienne ou encore grâce à des objets qui entraînent.

Dans d'autres cas et notamment pour les personnes en emploi ou en recherche d'emploi, les professionnels repèrent les compétences des personnes en situations professionnelles.

Il s'agit de faire la description d'une situation de travail dans ses différentes dimensions : activités, critères, capacités professionnelles, et de faire l'inventaire des savoirs mobilisés dans cette situation de travail (savoirs généraux et appliqués).

Les compétences liées à un emploi sont donc étudiées comme la réalisation d'activités qui répondent à des critères précis et qui mobilisent des capacités professionnelles, des savoirs généraux et des savoirs appliqués.

La mobilisation des savoirs généraux et appliqués est également requise dans la réalisation des activités, mais leur mise en œuvre ne sera pas toujours directement observable.

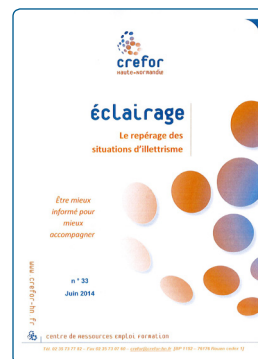
Des stratégies de contournement peuvent parfois masquer la nécessité de ces savoirs.

C'est donc l'analyse des situations-problèmes et des risques associés qui permettent d'en définir le besoin (diagnostic fonctionnel de l'illettrisme).

Des outils pour agir efficacement

Des outils d'aide au repérage sont mis à la disposition des professionnels de terrains ils s'inspirent des pratiques réussies dans ce domaine.

Ces outils sont de types « démarche de démultiplication » ou de types « guide pratique ». Ils sont répertoriés dans le document et téléchargeable.



<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Eclairage-33-reperage-situations-illettrisme.pdf>

LA SITUATION DES APPRENTIS DE LA COHORTE DE JUIN 2012 UN AN APRES LEUR SORTIE DES CFA : UNE INSERTION PROFESSIONNELLE PLUS CONTRAIRE QUE POUR LES COHORTES ANTERIEURES

Crefor - Guillaume Folléa - Responsable du Pôle observatoire et prospective
Christèle Rébillon - Référente enquête Seine

Les apprentis ayant suivi une formation dans un CFA et sortis en juin 2012 pour entrer sur le marché du travail sont un peu plus de 68 % à être en emploi un an après leur sortie, soit un taux d'emploi toutefois inférieur à celui des cohortes précédentes interrogées avec la même temporalité : 70,9 % pour les cohortes 2010 et 2009. En outre le taux d'accès à l'emploi de la cohorte de 2012 est également plus faible que les cohortes antérieures, soit respectivement 78 %, 79,9 % et 81 %. Ainsi la situation des apprentis de la cohorte 2012 montre des signes de difficultés face au marché de l'emploi (Tableau 1).

Tableau 1 - Taux d'emploi et taux d'accès à l'emploi à 12 mois des apprentis de Haute-Normandie sortis des CFA des cohortes 2012, 2010, 2009

| | Enquête 2012 à 12 mois | Enquête 2010 à 12 mois | Enquête 2009 à 12 mois |
|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Taux d'emploi | 68,2 % | 70,9 % | 70,9 % |
| Taux d'accès à l'emploi | 78 % | 79,9 % | 81 % |

Les situations d'emploi sont plus fréquentes avec l'élévation du niveau de formation

Comme pour les cohortes précédentes, le niveau de la formation suivie a un impact fort sur les situations. Ainsi, plus le niveau est élevé plus les individus ont eu accès à l'emploi, soit 89 % des niveaux I et II mais seulement 67 % des niveaux V. (Tableau 2, page suivante) C'est toujours parmi les niveaux IV que la proportion d'individus ayant connu des situations d'emploi continu est la plus importante, avec 46 % de la population concernée.

Brèves

↳ **Le cycle régional « Utiliser la VAE, c'est pas compliqué ! »**

↳ **Séance 3 « L'accompagnement méthodologique : pour quoi faire et comment ? »**

2 octobre, de 14h à 17h, au Pôle régional des savoirs
Participation gratuite – Inscription obligatoire

[Vous inscrire](#)

Obtenir des précisions sur le dispositif
<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2014>

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr / 02.35.73.99.02

↳ **Les mardis de l'orientation**

↳ **Conférence de Stéphane Montagnier « Orientation : repères pour situer et orienter sa pratique »**

30 septembre, de 14h à 17h au Pôle régional des savoirs
Participation gratuite – Inscription obligatoire

↳ **Présentation des outils des Editions qui plus est**

7 octobre, de 9h à 16h30, au Pôle régional des savoirs
Participation gratuite – Inscription obligatoire

↳ **Présentation des outils de la Fondation JAE**

4 novembre, de 9h30 à 16h30, au Pôle régional des savoirs
Participation gratuite – Inscription obligatoire

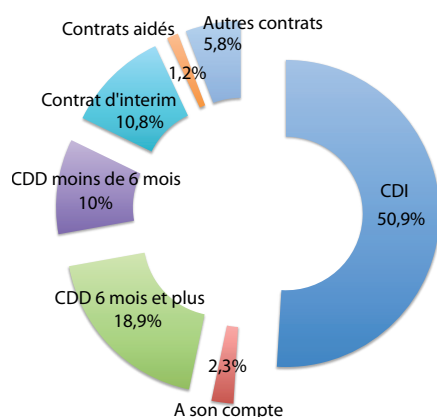
[En savoir plus](#)
[Vous inscrire](#)

Tableau 2 - Taux d'accès à l'emploi des apprentis de Haute-Normandie sortis des CFA haut normands 12 mois après leur sortie

| | Accès à l'emploi |
|----------------|------------------|
| Niveau I et II | 89 % |
| Niveau III | 86 % |
| Niveau IV | 87 % |
| Niveau V | 67 % |
| Total | 78 % |

72,1 % des individus en emploi sont en emploi durable (6 mois et plus)

Parmi les jeunes interrogés 12 mois après leur sortie d'un CFA et qui sont en emploi, 51 % possèdent un contrat à durée indéterminée, 19 % un contrat à durée déterminée de 6 mois et plus et 2,3 % sont établis à leur compte, soit au total un peu moins d'un quart qui disposent d'une situation d'emploi que l'on peut qualifier de durable. 9 % des individus en emploi le sont à temps partiel mais ce taux s'élève fortement pour les femmes de niveau V, soit 38,4 % de cette population.



43 % des individus occupent un emploi dans leur entreprise d'apprentissage et 41 % exercent dans la même zone d'emploi que celle où ils ont effectué leur apprentissage.

C'est dans les spécialités du travail des métaux, du transport logistique, de la transformation des matériaux et de l'hôtellerie tourisme loisirs que la relation entre formation et emploi est la plus forte avec respectivement plus de 80 % des individus sortis de ces formations qui occupent un emploi en lien avec celles-ci.

La situation particulière des niveaux V

Comme pour les cohortes précédentes, les apprentis de niveau V sont les moins avantagés face à l'emploi par rapport aux sortants des niveaux supérieurs.

Ainsi, nettement moins de la moitié (42,6 %) connaissent une situation d'emploi 12 mois après leur sortie de CFA et un tiers n'ont eu aucun accès à l'emploi au cours de l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.

Pour davantage de résultats sur l'enquête SEINE auprès des apprentis des CFA haut-normands 12 mois après leur sortie, vous pouvez [télécharger la publication correspondante sur le site du Crefor](#).



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



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



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