

Edito

Au moment où les signataires du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles se donnent pour ambition d'apporter en matière de formation des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes, la réalisation de cet objectif nécessite un préalable incontournable.

Ce préalable réside dans la capacité des décideurs à disposer de données d'analyse fiables sur les différentes séquences formation, orientation, emploi qui constituent un parcours d'insertion professionnelle réussie, les mécanismes liant ces temps, leur interactions..

En effet, seule une analyse rigoureuse de ces parcours au travers d'outils existant ou à créer permettra la mise en œuvre efficace des orientations stratégiques du CPRDFP dont la principale vient d'être évoquée.

Notre région n'est pas en reste qui a mis en place l'enquête Subanor ou suivi des bacheliers normands, le dispositif Seine ou insertion professionnelle des apprentis sortis de CFA de Haute-Normandie ou bien l'Observatoire VAE de l'Oref.

L'adaptabilité de ces outils permet d'envisager leur utilisation pour d'autres publics en région tels les bénéficiaires de contrats aidés ou les titulaires de contrats de professionnalisation...

Les Rencontres sur le thème «Parcours en Emploi et en Formation» permettront aux intervenants de présenter ce type d'outils, les résultats obtenus, ce qui en est attendu et aux participants durant le déroulement des tables rondes et des ateliers à se les approprier pour en tirer tous les enseignements pour l'action.

Jean-Marie Almendros
Président du Crefor

Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ Un dispositif unique pour étudier les premiers pas dans la vie active, selon la formation initiale suivie
- ✓ Groupe Intercariforef «analyse des parcours»

☞ page 3

- ✓ Connaître les parcours : sur quelles données s'appuyer pour l'action ?

☞ page 4

- ✓ Dispositif Seine : l'insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA de Haute-Normandie en juin 2009 - Suivi à 18 mois

☞ page 5

- ✓ Subanor : un outil d'analyse formation emploi en région

☞ page 6

- ✓ Parcours 3 : de l'accompagnement à l'observation

Un dispositif unique pour étudier les premiers pas dans la vie active, selon la formation initiale suivie

Au sein du Céreq, le Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (Deeva) est chargé en premier lieu d'analyser les parcours d'insertion des débutants selon leur niveau de sortie du système éducatif. Pour ce faire, il porte un dispositif d'observation statistique des parcours d'entrée dans la vie active et des cheminements professionnels avec les enquêtes « Génération », interrogation de cohorte de sortants du système éducatif 3, 5, 7 ans après leur entrée sur le marché du travail.

A la fin des années quatre-vingt-dix, avec les enquêtes « Génération », le Céreq a mis en place un dispositif d'observation original pour étudier les conditions d'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Ces enquêtes permettent en effet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active et de les analyser, notamment au regard du parcours scolaire et des diplômes obtenus.

Elles permettent, par exemple, de souligner que les difficultés d'accès à l'emploi « des jeunes » sont surtout et d'abord celles des jeunes qui sortent du système éducatif sans aucun diplôme. Viser un diplôme professionnel permet-il de meilleures conditions d'insertion que poursuivre dans certaines filières générales ? L'apprentissage, souvent décrit comme une solution efficace pour assurer une bonne transition entre formation et emploi, apporte-t-il une même plus value à tous les niveaux de formation et profite-t-il à tous ? Voilà des exemples de questions auxquelles l'enquête permet d'apporter des réponses.

Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ». En 2010, la « génération 2007 » des jeunes sortis au cours ou à la fin de l'année scolaire 2006-2007 a ainsi été interrogée. En 2013, la « génération 2010 » devrait être enquêtée.

En s'appuyant sur un calendrier qui décrit mois par mois la situation des jeunes et sur des informations plus précises concernant le premier emploi et l'emploi occupé au bout de trois années passées sur le marché du travail, ce dispositif permet d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active. Il permet aussi de distinguer, d'une génération à l'autre, les aspects structurels et conjoncturels de l'insertion.

Relevant de la Statistique Publique, les enquêtes « Génération » sont collectées dans le cadre de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951, qui garantit la pertinence, la rigueur méthodologique et la confidentialité des informations collectées. En particulier, les enquêtes sont examinées par le comité du label du Conseil national de l'information statistique (www.cnis.fr).

L'intérêt et les atouts du dispositif reposent sur cinq dimensions majeures :

1 Un cadre d'analyse homogène et cohérent

Contrairement à d'autres enquêtes d'insertion qui visent des publics segmentés (apprentis, lycéens, sortants de grandes écoles ou de l'université...), seul le dispositif « Génération » propose un questionnement, une méthodologie et un cadre d'analyse homogène

pour tous, quels que soient les diplômes obtenus, les domaines et voies de formation. Il est donc possible de comparer les trajectoires au cours des premières années de vie active : qui accède rapidement à un emploi ? Qui reste durablement au chômage ? A quel type d'emploi accède-t-on ? A quel niveau de rémunération ? Il peut mettre ainsi en évidence des phénomènes de concurrence ou de complémentarité entre niveaux, domaines et voies de formation.

2 Des informations riches et diversifiées

Grâce à un questionnaire détaillé et un échantillon important, les enquêtes permettent, au-delà des caractéristiques du parcours scolaire et des diplômes obtenus, de prendre en compte d'autres critères. Le genre, l'origine sociale, l'origine nationale, le lieu de résidence, les mobilités géographiques, le statut familial, la place et le rôle des dispositifs publics sont autant de dimensions que le dispositif permet d'intégrer pour analyser les différences observées au cours des premières années de vie active.

3 Un recul temporel nécessaire

Certaines enquêtes d'insertion sont réalisées quelques mois seulement après la sortie du système scolaire. Leur objectif est de disposer d'indicateurs rapidement disponibles. Le Céreq a fait le choix d'attendre trois ans avant de réaliser sa première interrogation (certaines « générations » sont interrogées plusieurs fois). Les résultats des premières enquêtes ont mis en évidence l'importance de ce recul temporel. En effet, il faut attendre plusieurs années pour que la stabilisation professionnelle soit établie pour le plus grand nombre. De ce fait, enquêter tôt après la sortie de formation donne une photographie faussée qui accentue fortement les différences de conditions d'insertion selon la formation suivie. Les enquêtes « génération » montrent que celles-ci tendent à se réduire avec le temps.

4 Un suivi longitudinal

Le questionnaire permet aux jeunes débutants de décrire systématiquement, mois par mois, les différentes situations qu'ils ont connues depuis leur sortie du système éducatif. Ce mode d'interrogation permet de construire différents indicateurs comme le taux de chômage ou le taux d'emploi, et d'aborder la qualité de l'emploi (niveau de rémunération, type de contrat). Il permet aussi de construire des typologies à partir de la description des situations mois par mois. Ces typologies offrent une vision synthétique des premières années sur le marché du travail : trajectoire d'accès rapide à l'emploi, trajectoire d'accès différé à l'emploi, trajectoire de décrochage, etc. L'insertion est une réalité multidimensionnelle qui ne peut se réduire à un ou deux indicateurs.

Brèves Crefor

→ Le programme de professionnalisation de septembre à décembre 2011

Actions de formation auxquelles vous pouvez encore vous inscrire

→ A3.3. Théories, méthodes et outils de l'orientation des adultes
22, 23, 24 novembre 2011

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

→ A3.4. Apprendre à apprendre – Etat des lieux des pratiques
20, 21 octobre et 1er, 2 décembre 2011

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

→ A3.5. Les récits de vie dans l'accompagnement à l'insertion et à la formation

6, 7, 8 décembre 2011

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

→ A4.5. Intervenir en entreprise : l'ingénierie pédagogique
7 et 8 novembre 2011

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

Plus d'info sur le programme :

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2011>

Autres actions

→ Améliorer la santé au travail et les conditions de travail en agissant sur les situations conflictuelles et violentes (organisée conjointement par le Crefor et le Cres-Ireps)
9, 10, 30 novembre et 1er décembre 2011

Plus d'info :

<http://www.crefor-hn.fr/manifestations/agir-sur-les-situations-conflictuelles-et-violentes>

Et toujours à votre écoute :

▶ Anne-Marie ALLARD (Axes 1,2,3 et questions relatives aux aspects administratifs) :
02.35.73.99.02 - anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Jean-Philippe MERCIER (Axe 4) :
02.32.18.49.32 - jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

Nous faire part de vos besoins de formation :
<http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>



⊕ La même conjoncture pour tous

Les « générations » sont construites en fonction de la date de sortie de formation et non de l'année de naissance. Quel que soit leur niveau de formation, les jeunes arrivent donc dans un contexte de marché du travail plus ou moins favorable mais identique pour tous. Il est donc plus facile a priori de comparer les trajectoires d'accès à l'emploi. Mais cette conjoncture a-t-elle les mêmes effets pour tous : à qui profitent les embellies ? Qui souffrent le plus des retournements ? Quels effets sur les taux de chômage, l'importance des CDD ou de l'intérim, et pour qui ? Telles sont les questions auxquelles le caractère récurrent des enquêtes « génération » permet de répondre.

Des données de cadrage pour les acteurs régionaux

Les analyses nationales donnent des informations structurelles mobilisables par l'ensemble des acteurs de la relation formation-emploi et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, qu'ils agissent au niveau national, régional ou plus local. De façon standard, comme dans la plupart des sources qui ne sont pas d'origine administrative, la taille de l'échantillon ne permet de produire des analyses par région.

Toutefois, depuis plusieurs enquêtes, le Céreq propose aux acteurs régionaux qui le souhaitent de financer des extensions

régionales à l'enquête nationale de façon à permettre la production de résultats régionaux. Comme il n'existe pas de fichier unique centralisé des élèves inscrits dans les différents établissements de formation, avant d'enquêter une nouvelle « génération » de sortants, le Céreq doit en effet construire de manière ad hoc une base de sondage en collectant, dans le cadre de la loi Informatique et Libertés, des listes d'inscrits auprès des établissements de formation. Les extensions permettent donc à des partenaires de profiter de cette base préexistante pour réaliser des enquêtes, dont les résultats sont par ailleurs directement comparables à ceux obtenus au niveau national.

En pratique, une extension consiste à augmenter la taille de l'échantillon en y intégrant davantage de jeunes sortis d'établissements de formation localisés dans la région. La finesse de l'analyse dépend de la taille de l'échantillon final obtenu, donc de la taille de l'extension.

Jusqu'à présent, les extensions réalisées ont eu pour principal objectif de disposer de données de cadrage par grand niveau de formation pour positionner le niveau de formation et les conditions d'accès à l'emploi des jeunes sortis des établissements de formation de la région par rapport à la moyenne nationale. Dès lors que les jeunes concernés sont suffisamment nombreux, les extensions peuvent aussi fournir des informations sur les parcours des jeunes ayant eu recours aux missions locales. Elles peuvent contribuer à l'évaluation des dispositifs d'aide à l'emploi, permettre d'étudier à grands traits les profils des jeunes sortis d'une formation par apprentissage et leur devenir, ou encore fournir des informations sur la mobilité géographique des jeunes formés dans la région, à l'issue de leur formation initiale. En revanche, les extensions réalisées jusqu'à présent ne permettent pas de produire des informations fines par spécialités (par exemple, pour les jeunes formés dans l'hôtellerie-restauration au niveau CAP-BEP), ni de produire d'indicateurs d'insertion à un niveau infrarégional.

Stéphane Jugnot
Céreq - Chef du Département Entrées
et évolutions dans la vie active

Création d'un groupe de travail « Analyse des parcours » au sein de l'Intercariforef

Le réseau des Carif Oref (centres d'animation de ressources et d'information sur la formation professionnelle - observatoires régionaux emploi formation) est en place depuis une vingtaine d'années. D'abord les Carif seuls, puis avec les Oref depuis 2001. Il regroupe l'ensemble des structures métropolitaines et outre-mer (33) quelque soit leur statut, groupement d'intérêt public, association ou mission intégrée au Conseil régional.

La mise en réseau permet les échanges de pratiques en région et la réalisation de travaux mutualisés entre régions. Sont également élaborées des productions à dimension nationale telles qu'une base nationale sur l'offre de formation et l'information documentaire sur les certifications ou les Rencontres inter régionales Céreq Dares Intercariforef. Une association de gestion des outils du réseau est en cours de création.

Dix groupes de travail composent le réseau : information, offre de formation / gestion des bases, VAE, plateformes téléphoniques et services dématérialisés, nomenclatures, CPRDF, prospective emploi formation, analyse de parcours, sanitaire et social, professionnalisation.

Dans le cadre d'échanges le réseau Intercariforef est en lien étroit avec les instances ou structures nationales : CNFPTLV, DGEFP, Association des Régions de France, Centre Inffo, Centre d'Analyse Stratégique, Branches et Observatoires de branches, Pôle Emploi, Onisep, etc.

Un groupe de coordination, composé de cinq directeurs, anime et coordonne le réseau.

Groupe Analyse des parcours

Le constat a été fait au sein du réseau que les Oref, de plus en plus, réalisent des études et développent des outils d'analyse des parcours des individus : insertion post formation initiale sous statut scolaire ou apprentissage,

accompagnement du parcours (ex : Parcours3) ou observation des parcours professionnels, parcours dans un dispositif ou suite à un dispositif suivi (ex : VAE), publics spécifiques (personnes handicapées), etc.

Ces outils et analyses sont des éléments incontournables d'une meilleure compréhension des relations formation emploi pour une aide à la décision en termes de politiques d'orientation et de carte des formations.

Fort de ce constat, le groupe a pour but de recenser les travaux, les pratiques et les outils, mis en place au sein du réseau par structure en région, de connaître les modalités de partenariat lorsqu'elles existent et le contexte des commandes. Il s'agira, tout en valorisant le travail des Oref et du réseau, de contribuer à enrichir la réflexion dans le cadre d'outillages statistiques, notamment des CPRDF, par l'apport d'une observation longitudinale et des parcours professionnels.

En termes de production, le groupe constitué d'une douzaine d'observatoires va réaliser un document de présentation des travaux des Carif Oref concernant les diverses approches (observation, recueil et consolidation données parcours, insertion court terme, longitudinal,...)

L'accent sera mis sur les spécificités, les modalités techniques, celles liées au partenariat, au financement, sur la dimension animation, avec qui les Oref travaillent et comment.

4 approches centrales thématiques ont été retenues : parcours de formation et d'orientation (y compris décrochage scolaire), insertion post formation initiale, parcours projet professionnel (ex. parcours3), réorientation dans l'emploi (ex. VAE).

Luc Chevalier
Crefor, directeur référent du groupe

Connaître les parcours : sur quelles données s'appuyer pour l'action ?

Connaître les parcours en emploi, en formation, au chômage, s'avère indispensable pour apprécier le résultat ou l'efficacité des politiques d'emploi et de formation. Sur quelles données peut-on s'appuyer ? De quelle profondeur temporelle peut-on disposer ? Ces questions sont cruciales pour comprendre comment sont ou peuvent être outillés les décideurs.

Les sources administratives : précises et exhaustives mais limitées au dispositif suivi

Plusieurs méthodes de collecte permettent de disposer d'informations longitudinales sur les trajectoires. Les données issues de la gestion des dispositifs de politiques publiques, des démarches d'inscription comme demandeurs d'emploi ou des fichiers de paie (Déclarations annuelles de données sociales, DADS) peuvent être utilisées pour constituer des panels et permettre ainsi un suivi dans le temps. Elles présentent l'avantage de fournir des informations individuelles régulièrement actualisées et d'être exhaustives, rendant possibles des analyses à un niveau territorial fin : la région, le département, la zone d'emploi, voire la commune ou des territoires particuliers comme les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Par exemple, les données de Parcours 3, application de gestion des missions locales, peuvent être mobilisées pour évaluer la vitesse de sortie des jeunes en Civis vers la formation ou vers l'emploi, et pour établir des typologies de parcours de ces jeunes¹. L'étude des dix-huit premiers mois suivant l'entrée en Civis pour les 210 000 jeunes entrés avant le 30 juin 2006, à partir des données de Parcours 3, a ainsi permis de distinguer trois groupes de jeunes : une moitié pour lesquels l'insertion professionnelle est difficile, et ce, malgré une forte mobilisation des formations durant leur parcours d'accompagnement sur 18 mois ; un quart pour lesquels le bilan du dispositif est encourageant, même s'il ne débouche que rarement sur un emploi durable dans les 18 mois, les jeunes ayant accumulé une expérience professionnelle importante pendant leur Civis ; et un quart qui ont eu des parcours d'insertion professionnelle réussis, avec de fréquentes périodes d'emploi et de nombreuses sorties vers l'emploi durable.

Le fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi permet quant à lui d'étudier les durées d'inscription, la vitesse de sortie des listes de demandeurs d'emploi, la récurrence d'inscription comme demandeur d'emploi. Apparié à titre expérimental avec les DADS pour constituer le « FH-DADS », il permet un suivi long (sur cinq ans) des demandeurs d'emploi et une meilleure identification des reprises d'emploi au sein de l'ensemble des motifs de sorties de listes. Une étude récente² a ainsi permis de décrire les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi nouvellement inscrits durant l'année 1999 et d'en extraire quatre profils-type : les demandeurs d'emploi qui, au cours des trois années suivant leur inscription, sortent des listes pour occuper un emploi et ne s'y réinscrivent pas (environ trois sur dix) ; ceux qui occupent un emploi au cours des trois années, mais retournent s'inscrire à l'ANPE sur la période (environ un quart) ; ceux qui ne sortent jamais des listes vers l'emploi au cours des trois années (environ deux sur dix) et ceux dont on ignore le devenir faute de les retrouver dans les données administratives.

Recourir aux enquêtes : un passage souvent obligé

Les sources administratives qui offrent des possibilités d'études de trajectoires sont toutefois relativement rares. En général, les données de gestion d'un dispositif permettent seulement d'en connaître les bénéficiaires et se limitent en général à la collecte d'informations nécessaires à la gestion du dispositif. Pour savoir ce que sont devenus ces bénéficiaires à l'issue, pour savoir comment tel ou tel dispositif de formation ou de contrat aidé s'inscrit dans leur trajectoire professionnelle, il faut les interroger eux-mêmes, soit ex post, en faisant appel à leur mémoire pour retracer leur parcours (c'est le principe des enquêtes rétrospectives), soit, ce qui est préférable, à plusieurs moments-clé de leur parcours (c'est le principe des enquêtes en panel). Les enquêtes « Génération » du Céreq ont un atout particulier : elles allient une interrogation rétrospective sur les trois premières années suivant la sortie de formation initiale et deux ré-interrogations (en panel) quatre ans et sept ans plus tard afin de prolonger la connaissance des trajectoires d'insertion des jeunes dans la vie active, couvrant au total dix ans de parcours.

De manière plus ciblée, la Dares a conduit ces dernières années (fin 2008 et fin 2009) trois enquêtes en deux vagues sur des dispositifs de politique d'emploi ou de formation, combinant le recueil en 1ère vague d'un calendrier détaillé d'activité sur 3 à 4 ans et une ré-interrogation en 2ème vague un an plus tard. Ces enquêtes ont porté respectivement sur les entrants en contrat de professionnalisation, sur les demandeurs d'emploi ayant suivi un stage de formation, quel qu'en soit le financeur, et sur les bénéficiaires d'un contrat aidé avec interrogation en parallèle de demandeurs d'emploi « témoins » éligibles aux contrats aidés mais qui n'en ont pas bénéficié. De telles enquêtes, très riches, permettent de connaître le résultat de la formation ou du contrat aidé mais aussi, plus largement, d'étudier comment les dispositifs d'aide à l'emploi ou de formation concernés s'inscrivent dans la trajectoire professionnelle des personnes et de recueillir l'opinion des bénéficiaires sur ce qu'ils ont pu apporter à leur parcours.

Parcours longs ou parcours courts ?

Ces différentes enquêtes détaillées ont un atout certain : elles couvrent plusieurs années de parcours, même si des biais de mémoire peuvent les affecter. Or une telle perspective de moyen terme est souvent nécessaire. Par exemple, l'impact de la formation d'un demandeur d'emploi ne doit pas s'évaluer uniquement au vu du fait qu'il retrouve ou non un emploi à l'issue, mais aussi en fonction de la durée de l'emploi retrouvé ou des évolutions de carrière qui en découlent. De même, pour les personnes en emploi qui bénéficient de la formation continue, c'est aussi un impact sur la trajectoire à moyen-long terme que l'on souhaite mesurer : maintien dans le poste, reconversion, mobilité professionnelle, promotions, trajectoire salariale...

En revanche de telles enquêtes, très détaillées donc lourdes et coûteuses, sont en général conduites au niveau national et n'offrent pas de possibilités d'éclairages locaux, même régionaux. Les enquêtes Génération du Céreq font exception puisqu'elles font l'objet d'extensions dans plusieurs régions, permettant d'alimenter la connaissance des parcours d'insertion au sein d'une région donnée et de les comparer avec le niveau national.

A défaut de pouvoir observer des parcours longs, des enquêtes plus légères, dites « auprès des sortants », se concentrent sur la connaissance de la situation des personnes à la sortie, ou quelques mois après, d'un dispositif donné. De telles enquêtes sont relativement nombreuses : ainsi le service statistique du ministère de l'éducation nationale (Depp) mène chaque année une enquête sur l'insertion des apprentis, en les interrogeant 7 mois après la fin de leur formation ; l'agence de services et de paiement conduit en continu pour le compte du ministère de l'emploi une enquête auprès des sortants de contrats aidés, 6 mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat ; Pôle emploi mène une enquête sur la situation vis-à-vis de l'emploi des sortants de formation rémunérée par Pôle emploi, 6 mois après la fin de cette formation ; l'Alpa et l'Agefiph mènent également de telles enquêtes sur l'insertion de leurs stagiaires. La Dares va lancer fin 2011 une enquête en continu auprès des sortants de contrats de professionnalisation pour connaître les ruptures de contrat et la situation sur le marché du travail 6 mois après la sortie. De telles enquêtes témoignent par exemple de la bonne insertion professionnelle des jeunes sortant de formations en alternance, amoindrie néanmoins en cas de non obtention du diplôme ou de la qualification préparé(e). Ces enquêtes plus légères permettent fréquemment la production de résultats locaux, au moins régionaux. Certains services régionaux en conduisent d'ailleurs eux-mêmes (cf. les enquêtes sur l'insertion des sortants de contrats de professionnalisation menées en Nord Pas de Calais ou en Alsace par exemple).

Christel Colin
Dares

¹ « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) : la moitié des jeunes sur la voie de l'insertion professionnelle après 18 mois », Premières Synthèses n°2008-29.3, Dares.

² « Trajectoires d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS », Document d'études 2010-152, Dares.

Brèves Crefor

→ Programme de professionnalisation 2012

L'appel à propositions pour le programme de professionnalisation du CREFOR 2012 est en ligne. Les réponses doivent nous parvenir pour le **26 septembre au plus tard**

Télécharger l'appel à propositions :

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/apelloffres2012_23082011.pdf

→ En ligne sur notre site internet www.crefor-hn.fr

Une nouvelle version de la Bourse d'emplois "Métiers de la formation et de l'insertion".

<http://www.crefor-hn.fr/bourse-demplois-metiers-de-la-formation-et-de-linsertion>

→ A noter dès maintenant dans vos agendas :

le vendredi 18 novembre, de 14 h à 17h au Crefor, consacré à l'activité des organismes de formation :

▶ Présentation de l'étude sur les métiers de la formation et leur évolution par Jacques Bahry, Vice-Président de la FFP

▶ « Droits et obligations des organismes de formation » par la Direccte Haute-Normandie

→ Dans le cadre des journées pédagogiques du Crefor, présentation de la collection « Habilités clés »

le vendredi 14 octobre 2011 de 9h30 à 17h

5 outils pédagogiques sous forme de kits présentant des simulations concrètes pour développer les compétences clés.

Pour en savoir plus, voir site :

<http://www.crefor-hn.fr> puis onglet « lutte-contre-lillettrisme » et « actualités »

Dispositif Seine – L'insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA de Haute-Normandie en juin 2009 – Suivi à 18 mois

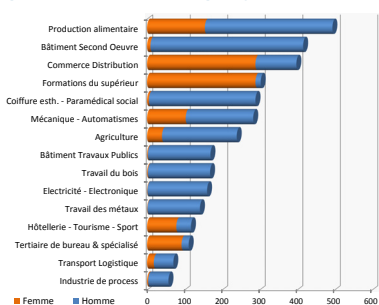
Les résultats présentés ci-après marquent la fin de la première phase de l'enquête Seine sur l'insertion professionnelle des apprentis haut-normands. Mis en place par le Crefor à la demande du Conseil Régional de Haute-Normandie en 2009, le dispositif Seine vise à évaluer l'insertion dans la vie active des apprentis après la fin de leur contrat d'apprentissage. La première cohorte a suivi les sortants de juin 2009, qui ont été interrogés à trois reprises par téléphone tout au long des dix-huit premiers mois de leur parcours d'insertion.

En préalable, il est important de signaler la forte implication des CFA qui réalisent l'enquête. Elle a permis d'obtenir, vague après vague, un taux de réponse élevé et de limiter la déperdition des contacts : 85,5% des jeunes concernés ont répondu à la troisième interrogation. Depuis le démarrage du dispositif, la situation de trois jeunes sur quatre est connue. En augmentation constante, le taux de réponse fiabilise les données recueillies et l'analyse qui en découle. Ces résultats permettent de définir les grandes tendances régionales, qui seront comparées avec les prochaines cohortes et enrichies d'indicateurs.

Une répartition par genre très marquée selon les Groupe Formation Emploi (GFE)

Population aux deux tiers masculine, les apprentis se concentrent pour plus de la moitié au niveau V, un quart au niveau IV et autant aux niveaux III et au-delà. Les femmes sont davantage représentées au niveau IV et plus.

Répartition des sortants par genre et par GFE



On retrouve 38% des sortants dans trois GFE : 14% dans le GFE « Production alimentaire », 12% dans le GFE « Bâtiment second oeuvre » et autant dans le GFE « Commerce Distribution ». 22,2% des apprentis sont formés dans les quatre GFE du bâtiment. La répartition par genre est très marquée selon les GFE : certains sont féminisés, comme le GFE « Coiffure esthétique - Paramédical Social » (95,4% de femmes) ou « Tertiaire de bureau & spécialisé » (83% de femmes) et d'autres exclusivement masculins (plus de 95% d'hommes) : les GFE du bâtiment et les GFE industriels. Cinq GFE regroupent 85% des femmes ; il en est de même pour 86,5% des hommes dans neuf GFE.

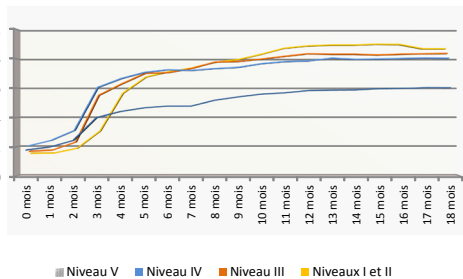
Le taux de diplômés atteint 70,7% et s'élève avec le niveau. L'abandon de formation touche 20% des niveaux V.

La structure du dispositif de formation, la répartition entre les spécialités et les niveaux impactent fortement les résultats d'insertion.

Fort écart d'insertion entre les niveaux V et les niveaux supérieurs

La courbe d'insertion tous niveaux confondus s'élève entre septembre et octobre 2009. Elle augmente rapidement suite à l'embauche des sortants dans leur entreprise d'apprentissage. Jusqu'au 12ème mois après la fin de l'apprentissage, elle est élevée et constante (+20pts). Le troisième semestre, la progression ralentit et la courbe n'évolue que de trois points. Au 31 décembre 2010, 71,3% des sortants sont en emploi. 86% des jeunes ont accédé au moins à un poste en dix-huit mois.

Ces résultats globaux masquent cependant des disparités importantes entre les niveaux de formation. La courbe d'emploi des niveaux V présente une différence de 11 points à la moyenne et s'élève à 60% à 18 mois.



Elle évolue lentement mais progresse toutefois davantage après le 12ème mois.

84% des niveaux III et 80% des niveaux IV sont en emploi au 31/12/2010. Après le 12ème mois, les courbes stagnent et oscillent à peine d'un point.

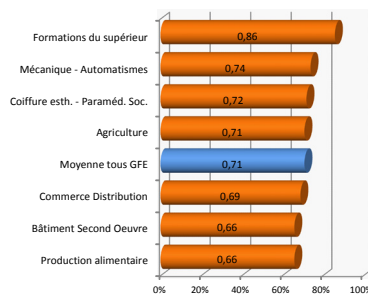
Le taux d'emploi des sortants de niveaux I et II atteint 88% à 13 mois mais tend à décroître après le 16ème mois. L'insertion a connu un mois de délai avec les autres niveaux mais a connu une hausse rapide.

Les femmes connaissent un taux d'emploi inférieur à celui des hommes à tous les niveaux, hormis au niveau III et au dessus. L'écart se creuse aux niveaux IV et V. Ce sont les hommes qui demeurent les grands bénéficiaires de l'augmentation du taux d'emploi entre les 12 et 18ème mois au niveau V.

L'obtention du diplôme impacte le taux d'insertion à tous les niveaux et surtout au niveau V, où 69% des diplômés sont en emploi à 18 mois, contre 46% des non diplômés.

Taux d'insertion élevés et stabilisation dans l'emploi dans les niveaux supérieurs après le 12ème mois

Selon le GFE, le taux d'emploi à 18 mois varie de 63 à 93% : l'écart entre les GFE tend à diminuer après le 12ème mois. Corrélée au niveau de formation, l'insertion est d'autant plus élevée que la part des niveaux IV et plus est importante dans un GFE. 66% des sortants du GFE « Production alimentaire » sont en emploi à 18 mois : de niveau V à 81%, ce sont ces derniers qui portent la progression le dernier semestre.



Les GFE « Industries de process » (93%), « Tertiaire de bureau et spécialisé » (87%) et « formations du supérieur » (86%) se retrouvent en tête, avec des sortants formés à haut niveau dans des métiers techniques.

Entre le 12 et le 18ème mois, la phase de stabilisation dans l'emploi est nette dans ces GFE, ainsi que dans le GFE « Transport logistique » après une forte croissance entre les 7 et 12ème mois : la part des CDI augmente fortement.

En moyenne, 62% des contrats de travail trouvés sont des CDI. 80% des postes sont d'une durée supérieure ou égale à six mois. La part des CDI croît plus vite que le taux d'insertion après le 12ème mois.

46% des sortants travaillent dans leur entreprise d'apprentissage. Les entreprises de moins de 50 salariés sont majoritaires : 64% des jeunes y sont embauchés. La taille de l'entreprise est fortement corrélée à la spécialité et/ou au niveau de formation.

Lien plus distendu entre le GFE de formation et d'emploi pour les niveaux V

66% des jeunes sont embauchés dans leur GFE de formation. La différence entre les niveaux est fortement marquée et augmente dès le 8ème mois : les jeunes de niveau V et IV accèdent à des emplois sans lien direct avec la formation suivie ; c'est moins le cas pour les niveaux supérieurs.

Si la corrélation entre formation et emploi trouvé est très forte au niveau IV, le niveau V insère dans des GFE diversifiés. Le lien est important dans les GFE « Transport logistique » et « Commerce distribution », mais plus distendu dans les GFE du bâtiment et industriels. Il en est de même au niveau III dans les GFE industriels où il existe une grande perméabilité entre GFE. Au niveaux I et II, la légère déqualification à l'embauche des sortants des « Formations du supérieur » s'estompe après le 12ème mois.

Plus d'un demandeur d'emploi sur deux a accédé à l'emploi

La part des demandeurs d'emploi a connu une baisse constante : 22,3% des jeunes sont en recherche d'emploi dix-huit mois après la fin de leur apprentissage. Les niveaux de formation sont inégalement touchés : 32% des niveaux V sont en recherche d'emploi, soit trois fois plus qu'au niveau III et au delà. 46% des demandeurs d'emploi n'ont pas accédé au marché de l'emploi : il s'agit quasi-exclusivement de jeunes de niveau V, au deux tiers non diplômés et qui ont abandonné leur formation avant son terme pour un tiers.

Christèle Rebillon – Crefor chargée de projets enquêtes

Subanor : un outil d'analyse formation-emploi en région

Subanor produit des informations éclairant sur le devenir, les attentes et les projets des bacheliers haut-normands. Il contribue à la construction et à l'actualisation d'une culture partagée, alimentant la réflexion collective et servant de point d'appui aux décideurs et au pilotage des établissements.

Que deviennent les jeunes après le baccalauréat ? Poursuivent-ils leurs études ? Dans quelles formations s'engagent-ils ? Quittent-ils leur région ? Obtiennent-ils le diplôme préparé ? Quelle insertion professionnelle connaissent-ils ?

Ce questionnement national et régional s'est accru depuis que l'accès au baccalauréat (qui sanctionne la fin des études secondaires et surtout ouvre l'accès à l'enseignement supérieur) s'est démocratisé.

C'est à partir de 1995 que la part d'une génération obtenant ce diplôme charnière a dépassé le seuil de 60%. Le regard se tourne dès lors vers la réussite dans l'enseignement supérieur : est-elle satisfaisante ? Comment l'améliorer ?

Afin de mieux comprendre les mécanismes en œuvre et de définir des pistes d'action, la réalisation de travaux prospectifs emploi-formation alimentant et actualisant la réflexion sur les trajectoires des élèves et des étudiants devient indispensable.

En Haute-Normandie, des éléments sur les poursuites d'études et sur l'insertion sont disponibles mais parcellaires. Chaque institution dispose de ses propres données sur les inscriptions dans ses formations, mais il est difficile d'obtenir une vision complète, et quasi-impossible d'identifier les flux vers d'autres régions. Concernant l'insertion professionnelle, les éléments disponibles portent essentiellement sur l'insertion à court-terme.

A partir de ce constat, les acteurs du système éducatif mobilisés autour de la question des parcours post-bac des jeunes haut-normands ont jugé nécessaire d'élaborer un nouvel outil qui répondrait aux attentes spécifiques de l'analyse de la transition secondaire/supérieur, des choix d'orientation, des parcours dans le supérieur, de l'insertion des bacheliers à moyen-terme.

La Basse-Normandie a expérimenté un dispositif partenarial (conseil régional, rectorat, université, Draff) de suivi des bacheliers bas-normands (Subanor). Conçu en 1994, ce projet, apportant satisfaction, a été reconduit au fil des années.

En étroite collaboration avec les Caennais, les acteurs haut-normands ont adapté l'outil, et le projet Subanor, version haut-normande, a vu le jour en 2005.

Cofinancé par le conseil régional de Haute-Normandie et le rectorat de Rouen, il fait l'objet d'une convention quinquennale dont les autres signataires sont l'université de Rouen, l'université du Havre, la Draaf de Haute-Normandie et le Gip FCIP (groupement d'intérêt public, formation continue et insertion professionnelle). Cette convention fixe les objectifs généraux de l'opération, les modalités de financement, les engagements des partenaires, le calendrier général. Un comité de pilotage composé des représentants des institutions signataires se réunit régulièrement, il définit les objectifs opérationnels et assure la mise en œuvre des différentes étapes de réalisation.

Suivre les principes d'une étude de type longitudinal

Subanor s'intéresse à une même population pendant cinq ans. Afin de recueillir les éléments pertinents des parcours des jeunes, ce projet est constitué d'une **série d'enquêtes, une par an**.

❶ La première enquête concerne **l'ensemble des bacheliers de l'académie** d'une année. Les établissements d'origine font passer le questionnaire à leurs anciens élèves lorsqu'ils viennent retirer leur diplôme et les retournent au rectorat. Cette enquête de grande ampleur s'intéresse principalement aux poursuites d'études : les bacheliers concernés, les formations suivies, leur localisation.

Les enquêtes suivantes ciblent des sous-populations de cette cohorte.

❷ La seconde enquête s'intéresse aux **ruptures de parcours au cours ou à la fin de la première année dans l'enseignement supérieur** (réorientation ou arrêt des études). Elle est réalisée 18 mois après le baccalauréat.

❸ La troisième enquête s'intéresse aux parcours de formation et d'insertion des **bacheliers professionnels** au cours des 30 mois suivant l'obtention du baccalauréat.

❹ La quatrième enquête concerne les **bacheliers ayant suivi un BTS, un DUT ou une CPGE** après le baccalauréat et cherche à connaître leurs trajectoires après ces formations. Elle est réalisée 3 ans et demi après le baccalauréat (18 mois après la sortie à bac+2 dans la majorité des cas).

Pour ces trois enquêtes (2, 3 et 4), les informations sont recueillies par un questionnaire auto-administré envoyé au domicile du jeune. Les jeunes ne répondant pas au questionnaire sont relancés par voie postale, puis par téléphone si nécessaire.

❺ La cinquième et dernière enquête porte sur les **parcours universitaires** des bacheliers de la cohorte. Les données analysées 4 ans et demi après le baccalauréat sont exclusivement issues des fichiers universitaires.

Les dimensions prises en compte (issues des bases de données institutionnelles et des réponses aux questionnaires) sont nombreuses : données sociodémographiques, caractéristiques des formations, de l'emploi, opinion du jeune.

Les analyses pratiquées tentent de rendre compte de cette richesse par la production d'indicateurs caractérisant la situation et les parcours de formation, la situation d'emploi et l'accès à l'emploi. Ces indicateurs sont déclinés selon le baccalauréat obtenu, la spécialité de la formation suivie, le genre.

Pour chaque enquête, une publication en présentant les résultats est produite environ un an après la réalisation. La version papier fait l'objet d'une large diffusion (1 000 exemplaires). Les destinataires sont essentiellement les membres et partenaires du système éducatif : services et établissements de l'académie, élus et services du conseil régional, services et départements universitaires... Les publications sont également mises en ligne sur le site internet de l'académie de Rouen.

Des traitements spécifiques sont, par ailleurs, réalisés dans le cadre de besoins d'études plus ponctuels (traitement territorial, par établissement...).

Outil de connaissance et d'aide à la décision

Subanor fournit des éléments de connaissance sur le devenir, les attentes et les projets des bacheliers haut-normands. Il contribue à la construction et à l'actualisation d'une culture partagée, nourrissant ainsi la réflexion collective.

Les résultats des enquêtes complètent d'autres sources d'information et peuvent intervenir à différents niveaux.

Outil d'aide au pilotage académique, Subanor offre des éléments de réflexion aux **décideurs** qui, dans le souci de la réussite de tout bachelier, élaborent des politiques favorisant les poursuites d'études, des orientations ambitieuses, adaptées et justes.

Il peut apporter un appui au pilotage des **établissements**.

Dans le second degré, les informations sur les parcours des anciens élèves prennent toute leur place dans l'évaluation des politiques mises en œuvre et dans la définition ou le renforcement d'actions visant à mieux préparer et accompagner les élèves vers la poursuite d'études.

Dans le supérieur, mieux connaître les trajectoires des étudiants peut profiter à la réflexion sur les moyens mis en place et à développer pour faciliter l'adaptation et la réussite des néo bacheliers.

Enfin, les **personnels d'information et d'orientation** ont l'opportunité d'actualiser leurs connaissances et de renforcer leur expertise, que ce soit pour les séances d'information collectives ou les entretiens de conseil individuel, où se construisent des stratégies prenant en compte les obstacles au projet.



L'opération Subanor a ses limites : toutes les promotions de bacheliers ne sont pas étudiées, les résultats ne sont pas exhaustifs (les taux de réponse varient de 48 à 78%), la production des résultats nécessite un certain délai. Cependant, l'enrichissement des connaissances sur les parcours des bacheliers de la région, la rigueur méthodologique et la richesse du partenariat régional et interrégional dépassent les défauts inhérents à la méthodologie de l'enquête et à la lourdeur du dispositif.

Deux promotions de bacheliers ont fait l'objet d'un suivi : les bacheliers des sessions 2005 et 2008. Afin d'actualiser les informations et de mesurer d'éventuelles évolutions, le projet Subanor sera reconduit pour une troisième vague d'enquêtes qui s'intéressera à la cohorte des bacheliers 2012.

Céline Daniel, conseillère d'orientation psychologue, chargée d'études au SAIO, rectorat de Rouen

Parcours 3 : de l'accompagnement à l'observatoire

Le réseau des missions locales et des PAIO dispose d'un système d'information capable de dialoguer avec d'autres systèmes d'information et adaptable aux situations locales. L'outil est au service des conseillers et du pilotage, interne et externe, il permet l'action et l'observation des parcours des jeunes accompagnés.

En 2000, quand apparaît la nécessité pour le réseau des Missions Locales et PAIO de disposer d'un système d'information adapté, les contraintes sont nombreuses.

Il s'agit de mettre en place un outil unique pour l'ensemble du réseau qui soit capable de s'adapter aux disparités d'organisation des Missions Locales. Il doit être au service des conseillers et de l'accompagnement, mais également permettre aux directeurs de piloter l'activité. Il doit rendre possible le suivi et la consolidation des activités des ML pour offrir un cadre commun d'évaluation et refléter les particularités régionales ou locales.

Il doit être un outil de pilotage de programmes territoriaux ou nationaux.

Enfin, il doit être ouvert à d'autres systèmes d'information.

Ces défis sont aujourd'hui relevés.

Un outil au service du conseiller

Parcours 3 est conçu pour être l'outil quotidien des conseillers et un appui dans l'accompagnement du parcours du jeune.

Au niveau individuel, Parcours 3 permet de gérer et d'analyser les parcours d'insertion de chaque jeune par un système d'actualisation, de traitement des demandes, de suivi des propositions et devient vite un outil de dialogue avec lui tout au long de son parcours.

Pour cela, le système intègre des éléments traditionnels (sexe, âge, adresse), des informations plus fines (ressources, couverture sociale, mobilité) ... Enfin, des éléments du parcours antérieur tels que la formation initiale et les expériences professionnelles éventuelles.

Au gré de l'accompagnement, Parcours3 consigne tout ce qui se passe entre le jeune et son conseiller : les propositions, les entretiens, les types d'accompagnement ou programmes, le suivi des mises en relation, enfin, les situations d'emploi ou de formation.

Grâce aux interfaces, le conseiller peut transmettre des informations vers Pôle Emploi (Dude) ou rechercher une offre de formation adaptée via LhéO.

Le conseiller dispose ainsi de toute l'information nécessaire pour accompagner individuellement chaque jeune et visualiser son parcours.

Il dispose également de nombreuses fonctionnalités qui lui facilitent le travail de gestion du « portefeuille » de jeunes qui lui est confié : tableaux de bord standards ou personnalisés, requête pour rechercher un profil particulier, édition de fiches de liaisons vers d'autres organismes, systèmes d'alerte et de relance.

Un outil au service du pilotage

Au niveau local, Parcours 3 est un outil déterminant de pilotage et de management.

Chaque direction peut, via Business Object, éditer des tableaux de bord ou créer des requêtes pour suivre en temps réel l'activité de la Mission Locale.

Ces applications permettent d'analyser les publics accueillis (caractéristiques) et les éléments de parcours (devenir des jeunes). Elles permettent également d'évaluer l'activité des professionnels et les services proposés : nombre d'entretiens, type de contact, nature des propositions, dispositifs mobilisés...

En outre, depuis 4 ans, Parcours3 est au centre des dialogues de gestion des Missions Locales avec l'Etat. Prévu par la loi organique aux lois de finances (LOLF), une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) lie les Missions Locales et l'Etat ; elle permet la négociation d'objectifs, de moyens et de résultats au regard des besoins de chaque territoire. Des objectifs qui évidemment s'appuient sur les extractions de Parcours3.

Au niveau régional et national, les informations produites via les entrepôts contribuent au pilotage des programmes régionaux et nationaux et à l'évaluation des politiques publiques d'insertion et d'emploi.

Offrant un accès à une information globale, actualisée et exhaustive, Parcours3 est un outil d'aide à l'animation et à la valorisation de l'activité des Missions Locales.

Les données permettent de mieux appréhender les problématiques d'insertion des jeunes et des territoires.

C'est un outil qui permet à l'Etat, aux Régions et aux autres collectivités, d'assurer le suivi et la consolidation des résultats des Missions Locales en appréciant quelles sont leurs conditions d'intervention et leurs réalisations.



Un outil d'observation et d'action

La richesse des informations saisies par les professionnels dans le cadre de leur travail d'accompagnement, alliée aux outils de requêtes vont nourrir ce qui prend la forme d'un observatoire des jeunes. C'est une aide précieuse pour l'élaboration de programmes nationaux ou régionaux d'insertion et qui permet d'ajuster des dispositifs ou de décider de la mise en place de nouvelles actions.

Ainsi, récemment, la DGEFP s'est appuyée sur les analyses des données Parcours3 de la Dares pour faire évoluer le dispositif Civis.

Les services de l'Etat et la Région sollicitent régulièrement l'Association Régionale des Missions Locales (ARML) pour avoir accès à des informations en vue de développer des dispositifs : jeunes en alternance ou jeunes relevant de dispositifs de lutte contre l'illettrisme par exemple pour l'Etat, mise en place du Contrat d'Accès à la Qualification pour par exemple pour le Conseil Régional.

Dans le même esprit, des rapports ou alertes étayés par des données Parcours3 peuvent permettre aux Missions Locales ou à l'ARML de développer de nouveaux services : permis de conduire, parc cyclomoteurs, ateliers adaptés, ouverture de nouvelles permanences...

Les données Parcours3 s'avèrent souvent déterminantes – car objectives – pour convaincre élus, partenaires ou financeurs.

Enfin, Parcours3 permet de disposer d'informations sur une partie de la jeunesse qui échappe à d'autres sources statistiques : Education Nationale, dont les jeunes sont sortis, actions sociales, dont ils ne bénéficient que marginalement, et même, dans une certaine mesure, Pôle Emploi, puisqu'ils y restent inscrits de façon aléatoire.

Ces éléments d'observation donnent lieu en région à la publication de lettres thématiques de l'observatoire (santé, décrochage, accompagnement du projet professionnel...), ou à des échanges de données avec des partenaires : Agéfiph, observatoire des données sociales, DRDFE, Crefor...

Parcours3 est ainsi un réel outil de connaissance des publics, de leurs difficultés et de leurs évolutions. Avec plus de 42000 jeunes accompagnés par les Missions Locales en Haute Normandie, plus d'un million en France, il représente une véritable aubaine pour comprendre et analyser cette partie de la jeunesse particulièrement touchée par le chômage et les stratégies et itinéraires de leurs parcours d'insertion. Des enseignements précieux pour l'action à court ou moyen terme.

Depuis plusieurs années, les Missions Locales ont obtenu une reconnaissance institutionnelle forte de la part des pouvoirs publics : mission de service public pour l'emploi, mise en œuvre du droit à l'accompagnement Civis ; introduction dans le code du travail et, plus récemment, opérateurs de l'ANI (programme d'accompagnement des jeunes décrocheurs décidé par les partenaires sociaux).

Il serait faux de penser que cette reconnaissance est l'unique fait de Parcours3. Elle repose sur les compétences démontrées par les Missions Locales dans l'accompagnement des jeunes, la qualité des actions développées sur le terrain, l'implication des Présidents-tes et directrices-tes dans les politiques publiques nationales, régionales ou territoriales d'emploi et d'insertion. Mais la reconnaissance nécessite d'objectiver, mesurer, quantifier et qualifier l'action. Disposer d'un outil performant a été un réel atout pour faciliter les interventions des conseillers dans leur accompagnement et pour apporter une meilleure visibilité de l'action des Missions Locales et valoriser leurs activités et leurs résultats.

Sylvie Sainte-Marie
Directrice - animatrice régionale des Missions Locales
de Haute-Normandie

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor
Directeur de publication : Luc Chevalier
Réalisation : Agnès Ercosman