



## Edito

Suite à l'adoption de la nouvelle loi concernant la formation professionnelle, il n'est pas inutile d'en rappeler les enjeux :

✓ Sécuriser les parcours professionnels au niveau individuel et collectif (de l'entreprise) principalement en améliorant l'orientation professionnelle et en permettant un meilleur accès à la formation professionnelle notamment pour les personnes qui en ont le plus besoin, en permettant de se former au moment opportun, indépendamment de son statut, et de s'élever d'au moins un niveau de qualification pour réussir son évolution professionnelle.

✓ Concevoir la formation professionnelle comme levier de la promotion sociale et professionnelle et comme un investissement et non une charge pour les entreprises car les compétences et les qualifications des salariés sont des facteurs de compétitivité

✓ Améliorer la lisibilité et l'efficacité du système afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi

Cela se traduit notamment par une responsabilité sociale de l'employeur renforcée, levier plus efficace qui devrait conduire à l'obligation de faire.

La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation, à compter du 1er janvier 2015, pourra servir à financer des formations permettant d'acquérir des compétences attestées en termes de qualification, de certification ou de diplôme, en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours des salariés.

Dans le cadre d'un cycle de Vendredis du Crefor nous reviendrons prochainement sur ces points forts de la loi, et d'autres tels que le Conseil en Evolution Professionnelle.

Luc Chevalier  
Directeur du Crefor

## Sommaire

pages 1-2

- ✓ Le secteur de la construction aéronautique et spatiale en Haute-Normandie : des perspectives favorables et des défis à relever

pages 3-4

- ✓ Le CEP : du bilan au conseil

pages 4-5

- ✓ L'émergence d'une nouvelle filière industrielle : les enjeux en termes de formation et d'emploi de l'arrivée de la filière éolienne offshore au Havre

page 6

- ✓ Analyser les situations de travail pour développer les compétences

pages 7-8

- ✓ Lutter contre le décrochage scolaire en Haute-Normandie

## Le secteur de la construction aéronautique et spatiale en Haute-Normandie : des perspectives favorables et des défis à relever

Pierre Leclerc  
Crefor - Chargé d'études

*En plein essor au niveau national comme régional, la construction aéronautique et spatiale recrute. Cette industrie de pointe est caractérisée par des emplois particulièrement qualifiés qui bénéficient d'une stabilité importante. Fortement tourné vers l'international, le secteur aéronautique et spatial présente une balance commerciale positive grâce à l'exportation de biens à forte valeur ajoutée. Ce dynamisme annoncé pour les années à venir s'accompagne néanmoins de plusieurs défis. Que ce soit sur le plan des ressources humaines, de la formation, de la compétition avec les pays producteurs à bas coût de main d'œuvre, comme de la perpétuelle nécessité d'innovation.*

## Un secteur qui crée de l'emploi

Le secteur aéronautique et spatial emploie 4 823 salariés dans seulement 9 entreprises en Haute-Normandie (source : Urssaf 2012). A l'opposé de l'économie régionale qui a subi des destructions d'emploi entre 2007 et 2012 (-6,8 %), les effectifs du secteur ont augmenté de 3,8 % sur la même période (passant de 4 646 à 4 823 salariés).

Le secteur aéronautique et spatial haut-normand représente au 31 décembre 2012 :

- ✓ 4,6 % des emplois industriels au niveau régional
- ✓ 3,8 % des salariés du secteur au niveau national
- ✓ 0,7 % des actifs en emploi haut-normands

## Une ouverture forte vers l'international

A l'exception de Revima et Revima APU, toutes les autres entreprises appartiennent à des groupes internationaux (Safran, EADS, groupe Thalès...). La valeur des exportations s'élève à 400 millions d'euros en 2012 pour 275 millions d'euros d'importation

Entreprises	Effectifs salariés au 31/12/2012
AIRCELLE - Safran	1589
SNECMA - Safran	1082
UTC ACTUATION SYSTEM	574
ZODIAC ELASTOMERS EUR.	538
REVIMA	359
THALES AIR SYSTEMS	257
REVIMA APU	205
AIRBUS DEFENSE & SPACE	157
AIRCELLE EUROPE SERVICES	62

## Des emplois de haut niveau

27 % des actifs en emploi du secteur aéronautique et spatial possèdent un diplôme de niveau I ou II contre 13 % parmi l'ensemble des actifs haut-normands. Ceux qui possèdent un niveau III sont également plus nombreux, soit 19 % contre 15 %. A l'inverse, les salariés qui possèdent un niveau IV ou inférieur sont moins représentés (les actifs sans diplôme ne représentant que 9 % des effectifs du secteur contre 23 % dans la région). La catégorie socio-professionnelle la plus importante est celle des *professions intermédiaires* (37 % des effectifs du secteur), suivie par les *cadres et professions intellectuelles supérieures* (30 %) et les *ouvriers* (27 %). Les *employés* ne représentant que 5 % des effectifs. Les emplois sont particulièrement stables avec une part des salariés en CDI à 93 % (contre 77 % pour l'ensemble des actifs de la région). Le secteur emploie peu d'intérimaire.

## Une main d'œuvre âgée

36 % des salariés du secteur ont entre 50 et 59 ans contre 22 % pour l'ensemble des actifs haut-normands. Les 30 ans ou moins sont quant à eux moins présents (14 % contre 22 % dans la région). Le secteur aéronautique et spatial est par ailleurs très masculin (77 % d'hommes). Les femmes étant surtout présentes sur les postes d'employés (85 %).

## Un marché du travail en tension

La nomenclature utilisée pour répertorier les demandeurs d'emplois par métiers (Code Rome) ne permettant pas de faire le lien direct avec un secteur d'activité, il est impossible de connaître le nombre exact de demandeurs d'emploi recherchant un emploi exclusivement dans le secteur aéronautique et spatial. Nous avons donc choisi de considérer les demandeurs d'emplois des métiers courants du secteur, métiers qui sont par ailleurs transversaux à l'industrie.

En premier lieu, le nombre de demandeurs d'emploi issus des métiers courants du secteur a diminué ces dernières années. Avec une baisse de 4,5 % entre 2011 et 2013. Sont considérés ici les métiers relatifs à l'usinage, la chaudronnerie, la maintenance industrielle, l'électronique... (Cf. le cahier sectoriel pour plus de détails sur les métiers considérés), constat qui va à l'encontre de la tendance régionale du chômage. Le nombre de demandeurs d'emploi tous secteurs confondus a en effet augmenté de 16 % entre 2011 et 2013 en Haute-Normandie. Il est important de souligner que les entreprises du secteur ont un recours important au recrutement en interne. Toutes les offres ne transitent pas par Pôle emploi.

La majorité des métiers considérés présentent un nombre d'offres d'emploi déposées supérieur à celui des demandes (offres d'emploi déposées à Pôle emploi par les employeurs et demandes formulées par les demandeurs d'emploi). Un fait particulièrement marqué en 2012, ce qui n'était pas le cas en 2011. Ces tensions concernent d'ailleurs l'ensemble de l'industrie sur les métiers de la productique, mécanique, chaudronnerie, soudure, maintenance...

Si les difficultés de recrutement étaient déjà constatées dans le secteur aéronautique et spatial haut-normand, elles risquent de s'accroître dans les années à venir. En effet, d'une part les entreprises ont les carnets de commande remplis, et d'autre part, le stock de demandeurs d'emploi est en diminution sur les métiers courants du secteur. Ces difficultés sont accentuées par le fait que les employeurs sont à la recherche de collaborateurs directement opérationnels sur des métiers à haute technicité.

Face à ce constat, il paraît urgent d'identifier plus à l'avance les besoins de recrutement du secteur, afin de mettre en œuvre un système de formation qui pourra répondre aux enjeux. La main d'œuvre du secteur étant particulièrement expérimentée, l'expérience représente un déterminant important de sa réussite. Une solution pourrait être pour les entreprises de mettre davantage l'accent sur la formation en interne des salariés.

## Six formations dédiées au domaine aéronautique et spatial en Haute-Normandie

Délivrant des certifications de niveau Bac à Bac+5, les formations du secteur aéronautique et spatial de la région dispensent des enseignements en mécanique, électronique, usinage, instrumentation, métrologie, ainsi qu'en mécatronique. Menées en collaboration avec les acteurs de la formation et des entreprises du secteur, ces six formations proposent toutes un cursus en alternance et sont pour la plupart accessibles en formation initiale et continue. Quasiment complètes tous les ans, ces six formations présentent des taux de réussites ainsi que des taux d'insertion dans l'emploi élevés (entre 90 % et 100 %).

A l'instar de ce qui a été observé pour le marché du travail, de nombreuses formations de l'industrie dispensent des apprentissages transversaux à l'industrie, susceptibles de conduire à une insertion dans le secteur aéronautique et spatial. Plus spécifiquement sur la formation continue, l'UIMM propose également plusieurs CQPM dédiés au secteur aéronautique et spatial.

## Des perspectives favorables... à condition de relever les défis

A la suite de la croissance forte du trafic aérien mondial (+ 94 % entre 1999 et 2011), les experts prévoient un nouveau doublement du nombre de passagers d'ici 2031 (12 milliard par an contre 5,4 milliards en 2011)<sup>1</sup>. Parallèlement, Airbus vient de signer le plus gros contrat de l'histoire de l'aviation civile avec Lion Air : 234 appareils pour plus de 18 milliards d'euros. Suite à cette anticipation de croissance importante, 2 000 recrutements devraient avoir lieu en Normandie au cours des 5 prochaines années selon NAE (Haute et Basse Normandie) dans la filière.

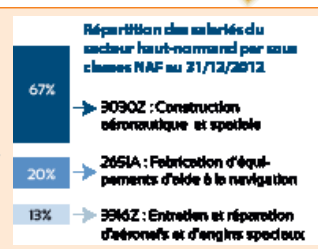
Pour garantir son développement, le secteur devra cependant trouver un moyen de pallier aux différents défis auxquels il est confronté. **L'attention portée aux difficultés de recrutement est l'un d'eux.** Cet aspect est primordial car le secteur emploie beaucoup de salariés relativement âgés. Les besoins de recrutement seront donc d'autant plus prononcés lorsque l'essor du secteur sera accompagné de départs massifs à la retraite. **La transmission des savoir-faire de hautes technologies représente un enjeu de taille.**

La poursuite des innovations technologiques ainsi que l'optimisation des relations entre chaque maillon de la chaîne de production (entre les grands donneurs d'ordres et les différents niveaux de sous-traitants) seront également garants d'un développement pérenne.

Finalement, le secteur aéronautique et spatial haut-normand devra s'adapter à la pression sur les coûts qui pèse sur les entreprises françaises. En effet, la parité Euro / Dollar renchérit la production vendue hors de la zone euro, tandis que la hausse du prix des matières premières a été pénalisante ces dernières années. Cette pression sur les prix est d'ailleurs renforcée par l'expansion des transporteurs low cost. A moyen terme le secteur est soumis à un risque de délocalisation de la sous-traitance dans des pays à bas coût de main d'œuvre.

### Distinction secteur/filière

Le travail présenté s'attache à décrire le secteur aéronautique et spatial en Haute-Normandie et non pas la filière. Méthodologiquement, le secteur est défini par trois sous classes NAF par l'Insee (Nomenclature d'activités Françaises). La filière considère un périmètre plus large : les sous-traitants (électronique, usinage, chaudronnerie...) et les laboratoires de recherche et développement. Elle est représentée dans la région par l'association NAE (Normandie Aerospace). L'Insee chiffre le nombre d'emploi total dans la filière en Haute-Normandie à un peu plus de 9 000 au 1er janvier 2013.



<sup>1</sup> Sources : Airports Council International, Direction Générale de l'Aviation Civile 2011

## Brèves

### Le dispositif de professionnalisation Mars/Avril 2014

#### ➤ Actions de formation

##### ➤ « Accompagner et piloter les parcours d'insertion sociale et professionnelle avec MAPPI »

La méthode MAPPI, une autre façon d'accompagner les personnes vers l'emploi.

Intervenant : Pascal CHIUCCHINI, concepteur de la méthode  
25, 26, 27 mars et 8, 9 avril au Pôle régional des savoirs.

Coût d'inscription : 550 €

##### ➤ « Méthodologie et pratique des Ateliers de raisonnement logique ARL, version 2013 »

Les ARL s'inscrivent dans le champ de l'éducabilité qui postule que tout individu peut, s'il bénéficie d'apprentissages et d'environnements adéquats, modifier et amplifier ses capacités à apprendre, comprendre, saisir le monde de façon plus ample et plus diversifiée.

Intervenante : Elisabeth Perry, psychologue clinicienne, co-auteure des ARL

8 jours de formation conduisant au certificat de praticien ARL

2, 3, 4 avril - 11, 12, 13 juin - 25, 26 septembre

Coût d'inscription : 960 €

##### ➤ « Repères sur l'orientation et la formation tout au long de la vie »

Comprendre l'environnement de l'orientation et de la formation pour mieux mesurer les enjeux pour les acteurs et les publics.

Intervenant : Stéphane Mabon  
1er, 10, 11 avril

Coût d'inscription : 300 €

##### ➤ « Mieux comprendre les addictions pour mieux accompagner les personnes »

4 journées pour en savoir plus sur les addictions, l'origine des conduites addictives, l'accompagnement des personnes en difficultés, comment faire face aux personnes dépendantes,

Intervenante : Christine OLIVIER, psychosociologue à Expression

15, 16, 17 avril et 19 mai

Coût d'inscription : 400 €

#### Obtenir des précisions sur le dispositif et s'inscrire :

[www.crefor-hn.fr/Professionaliser/Programme2014](http://www.crefor-hn.fr/Professionaliser/Programme2014)

Contact :

✓ Anne-Marie Houget-Allard : axes 1 à 4 et organisation générale

✓ Jean-Philippe Mercier : axe 5

## Le CEP : du bilan au conseil

Emmanuel Christain  
Crefor - Chargé d'études documentaires

*Les rendez-vous hiérarchiques, diagnostics et autres bilans ne manquent pas pour rendre le salarié « acteur » de son parcours professionnel. Le nouveau Conseil en évolution professionnelle aidera-t-il à repenser tous ces outils et à renforcer la sécurisation du parcours professionnel de chacun ? Rappel des étapes qui l'ont précédé.*

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée au Journal officiel du 6 mars 2014. Cette loi comporte des mesures de réforme de la formation professionnelle (notamment pour ce qui est du financement et de la mise en œuvre du compte personnel de formation -CPF- et du conseil en orientation professionnelle -CEP-), issu de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, de l'apprentissage (avec en particulier la nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage) et de la démocratie sociale (notamment sur les questions de la représentativité patronale et du financement de la démocratie sociale).

En créant un **Conseil en évolution professionnelle**, les partenaires sociaux relèvent les limites

du **bilan de compétences** créé par la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.

Tout au long des années 2000, les différents accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation ont tenté de pallier ces carences en proposant de nouveaux dispositifs d'information et de bilan mieux adaptés à l'objectif de sécurisation des parcours.

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 visait à « permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe ».

Cet accord souhaite qu'un « **passport formation** et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle (permettent) à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel(...) »

La création d'un **bilan d'étape professionnel** a été demandée par les accords du 11 août 2008 relatif à la modernisation du marché du travail et du 14 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les partenaires sociaux envisageaient un bilan nettement distinct de l'entretien annuel d'évaluation qui ne serait pas nécessairement réalisé dans l'entreprise.

L'article 12 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a défini ce bilan d'étape professionnel comme « un diagnostic réalisé



en commun par le salarié et son employeur (devant) permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié ». L'entretien est réservé aux salariés disposant de deux ans

d'ancienneté et sa périodicité est fixée à cinq ans.

La loi en a renvoyé les conditions d'application à la négociation collective qui n'a pas abouti.

En complément du bilan d'étape professionnel, la loi du 24 novembre 2009 prévoit la création d'un « passeport orientation-formation », « mis à disposition de toute personne » et qui serait notamment alimenté par les conclusions du bilan d'étape professionnel.

Ce dispositif n'a pas pu entrer en vigueur ; la loi renvoyant à un décret dont le projet a reçu en avril 2010 un avis négatif du Conseil d'État.

Il ne subsiste plus aujourd'hui du projet initial qu'un site internet, financé par les partenaires sociaux, présentant un modèle de document que chacun est libre d'imprimer pour y indiquer sa propre perception de son expérience et de ses compétences.

[site internet : <http://www.passeportformation.eu>]



La loi du 24 novembre 2009 a créé un **Délégué à l'information et à l'orientation (DIO)** chargé de mettre en place « un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne » permettant de « disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles » et « d'être orienté vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle ».

[site internet [www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)]

Selon un rapport de l'IGAS, ce site n'a pas apporté de réelle valeur ajoutée et, surtout, n'a pas permis d'accroître la fréquentation.

La loi du 5 mars 2014, retire au DIO la charge de la mise en place de ce service. Il semble donc appelé à disparaître.

La loi du 14 juin 2013 porte la création de nouveaux droits individuels pour les salariés qui intègrent le compte personnel de formation (CPF) auquel est adjoind le **conseil en évolution professionnelle(CEP)**.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale publiée au Journal officiel du 6 mars 2014 issu de l'Ani du 14 décembre en précise les contours.

Ainsi le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Pour en savoir plus sur le **Conseil en évolution professionnelle**, consulter le hors-série n° 8 du Point d'Actualité qui lui est consacré :

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/PA/2014/HS/PointDact-2014-HS8-CEP.pdf>

## L'émergence d'une nouvelle filière industrielle : les enjeux en termes de formation et d'emploi de l'arrivée de la filière éolienne offshore au Havre

Guillaume Delignères - Maison de l'Emploi Le Havre  
Pays Pointe-de-Caux Estuaire - Responsable des projets

*Le contexte économique et ses paramètres évoluant, il faut pour tous les acteurs concernés se mobiliser collectivement et faire preuve d'initiatives et d'innovation. C'est ce que la Maison de l'emploi Le Havre Pays Pointe-de-Caux Estuaire, en partenariat avec la CCI du Havre, impulse dans le cadre du projet « Compétences totalement Estuaire », dans le but de faire face aux besoins de l'industrie éolienne offshore.*

**L**es professionnels de la construction et de la maintenance industrielle et tertiaire se trouvent en bonne place sur la liste des métiers les plus recherchés par les marchés du travail. Ce constat est particulièrement vérifié en Haute-Normandie et spécialement au Havre où les activités pétrochimiques et apparentées ont continué, malgré la crise, à tirer vers le haut la demande de compétences dans les domaines du soudage, de la chaudronnerie ou de la tuyauterie pour ne citer que les plus connus.

L'exercice de ces activités s'est néanmoins profondément reconfiguré au cours des vingt dernières années dans un mouvement d'externalisation de plus en plus puissant initié par les grands industriels du territoire. Ce mouvement a favorisé la constitution d'un ensemble d'entreprises de sous-traitance, autrement connues sous le nom d'entreprises intervenantes (EEI) par symétrie avec les entreprises où elles interviennent, les entreprises utilisatrices (EU).

Cette configuration économique particulière n'est pas neutre dès lors que l'on cherche à anticiper les mutations économiques liées à l'émergence de la filière industrielle de l'éolien offshore au Havre.

En effet, derrière l'apparente uniformité de l'appellation EEI se cache en réalité un magma d'entreprises de toutes tailles, présentant des modalités d'organisation toutes aussi variées allant de l'indépendant à la grande entreprise. Toutes présentent néanmoins le trait commun d'être engagées dans une dynamique extrêmement concurrentielle. Concurrence interne à l'ensemble sur le partage de la rente au sein d'une économie locale constituée d'un faible nombre d'EU ; et concurrence avec des entreprises extérieures – notamment issues de pays périphériques de l'Europe, réputés à plus faibles coûts de main-d'œuvre – qui disposent d'organisations capables de répondre à des appels d'offres de moins en moins allotés. Ce faisant, si le marché du travail des professionnels de la construction et de la maintenance

industrielle et tertiaire havrais s'apparente bien à un marché fermé, c'est avant toutes choses au sens d'un marché professionnel « craft market » (Clark Kerr, 1954). Il faut, pour s'en convaincre, observer l'intensité de mobilités professionnelles ainsi que le recours choisi au travail intérimaire par des personnes qui se définissent à partir de leurs compétences professionnelles et du jugement des pairs. Cumulée avec la faiblesse des coopérations interentreprises, l'instabilité qui découle de cette situation à un impact direct sur la volonté des employeurs à supporter les frais de formation de leurs salariés sans avoir la garantie d'en récupérer directement les bénéfices.

Dans ce cadre, la principale limite de ce modèle pour un accueil efficient de l'éolien offshore réside dans la capacité d'adaptation des sous-traitants et de leur personnel aux besoins de cette industrie. L'enjeu qui se présente alors est la capacité de mobilisation des instances représentatives des entreprises à élaborer collectivement des mécanismes de complémentarités avec le système de formation dans la construction et la mise en œuvre d'une offre de formation. Il ne s'agit pas, en effet, de s'intéresser uniquement aux questions de formation mais bien de contribuer à l'élaboration d'un collectif, d'un marché du travail par, pour reprendre Catherine Paradeise, « l'interaction dynamique des mobilisations des divers protagonistes autour des problèmes d'organisation de la production des biens » (1988).

### Le projet « Compétences totalement estuaire »

Pour la Maison de l'emploi du Pays Le Havre Pointe-de-Caux Estuaire (MDE), construire ce collectif est un travail en soi. C'est pourquoi, forte de son expérience dans l'accompagnement formation-emploi des investissements de Total au Havre (Total Emploi Local) sur la période 2011-2013, et dans son rôle d'ensemblier territorial, la MDE a décidé, en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie du Havre (CCIH), de lancer le projet *Compétences totalement estuaire* (CTE).

## Brèves

► Le prochain **Eclairage n° 32** qui devrait paraître début avril 2014 est consacré aux politiques de l'emploi. Il dresse des :

- points sur les différentes mesures face à la conjoncture,
- points sur les publics cibles,
- déclinaison en Haute-Normandie.

► Dans le cadre de la session **CPRDF 2013-2014**, les rencontres prospectives avec les branches professionnelles et les territoires se dérouleront entre mars et avril 2014.

Elles ont pour objectif l'instauration d'un échange approfondi avec un large panel d'acteurs de chaque territoire et branche professionnelle afin d'améliorer la remontée des besoins en matière d'emploi et de formation à moyen terme.

### ► Formation

✓ **Favoriser les apprentissages fondamentaux par le numérique du quotidien** les 10, 11 avril et 13 juin 2014 - <http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2014/axe-5>

✓ « **Concevoir et animer une situation d'apprentissage visant le développement de compétences clés** » - (session 2)

Formation proposée dans le cadre du programme de professionnalisation du Crefor les 8,9 et 10 avril 2014

<http://offredeformation.crefor-hn.fr/formations/a5-1>

### ► Ateliers pédagogiques

✓ **Présentation de MIP+**

Mardi 25 mars 2014 - 14h à 17h

<http://www.crefor-hn.fr/actus/mardi-pedagogique-du-crefor-le-25-mars-2014>

✓ **Présentation des outils AEFTI**

Jeudi 27 mars 2014 - 14h à 17h

<http://www.crefor-hn.fr/actus/jeudi-pedagogique-du-crefor-le-27-mars-2014>

✓ **Présentation de la Fée des Mots**

Mardi 20 mai 2014 - 14h à 17h

*Pour en savoir plus :*

**Contacteur : Jean-Philippe Mercier**  
au 02.32.18.49.32 ou par mail [jean-philippe.mercier@crefo-hn.fr](mailto:jean-philippe.mercier@crefo-hn.fr)

Ce dispositif a pour vocation **d'accompagner le secteur de la construction et de la maintenance industrielle et tertiaire dans cette dynamique de structuration et d'anticipation de mutations économiques** à l'échelle du territoire havrais en mettant à la disposition de l'ensemble des parties prenantes les outils et les ressources nécessaires à cette démarche. Il ne s'agit donc pas de créer un nouvel outil mais bien de mettre en place le cadre nécessaire à la réussite sur notre territoire des projets qui sont les siens.

### Compétences totalement estuaire repose sur trois bases principales.

La première de ces bases est le **Passeport compétences**. Il s'agit d'un outil informatisé d'identification des compétences et des parcours professionnels des individus. Développé par la MDE, cet outil – qui prend la forme d'une carte plastique dotée d'un code barre 2D permettant d'accéder à un site Internet dédié ([www.kiosquepro.mdelehavre.fr](http://www.kiosquepro.mdelehavre.fr)) – sert à la fois, aux personnes tout au long de leur carrière (de la formation à l'insertion et jusqu'à la gestion des transitions professionnelles), et aux analystes dans la mise à jour des réalités en termes de compétences et d'expériences professionnelles. Il est délivré à la demande des personnes sur présentation de l'ensemble des justificatifs – qui sont numérisés et stockés dans une base de données – et à l'issue d'un entretien avec un expert métier qui appartient à une des EEI qui participent au projet CTE. À ce jour la base de données du **P a s s e p o r t c o m p é t e n c e s** compte déjà plus de mille bénéficiaires sur les métiers de soudeur, tuyauteur, échafaudier, calorifugeur et chaudronnier. Les premières synergies trouvées autour de cet outil porte sur la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un travail commun avec Pôle emploi. D'autres partenariats similaires sont en cours d'élaboration avec les représentants des agences d'emploi.

La deuxième base de CTE est le pivot du dispositif. Elle repose principalement sur **l'expertise de la MDE en termes de diagnostic territorial et les outils Vigie business et Planning des arrêts de la CCIH**. En faisant converger une information fiable et pertinente sur le secteur de la construction et de la maintenance industrielle et tertiaire, cette base a pour vocation de servir de support à une régulation locale sectorielle de l'emploi et de la formation. Les outils qui y sont mobilisés visent à confronter de manière dynamique et prospective les projets d'investissements et les métiers qu'ils mobiliseront avec les ressources humaines disponibles et les projets de formations.

Cette approche vise aussi à mesurer en temps réel la réalité de la volonté des EU adhérent au dispositif CTE à favoriser, dans leurs investissements, le développement de l'emploi local.

La troisième base de CTE est le **développement de l'attractivité des métiers de la construction et de la maintenance industrielle et tertiaire**. Pour ce faire, la MDE s'est engagée dans la mise en œuvre d'opérations de communication. Citons tout d'abord l'organisation de forums : IDEME<sup>1</sup> en 2013 et Eol'Avenir<sup>2</sup> en février dernier. Ces événements à destination principale des jeunes publics utilisent l'imaginaire positif de l'éolien pour faire découvrir des métiers qui souffrent encore souvent d'une image négative.

Organisés de manière partenariale, ils permettent également aux visiteurs d'anticiper l'évolution des métiers par la présence des principaux consortiums de l'industrie éolienne offshore et de s'informer sur les parcours et les formations permettant d'y accéder. Citons ensuite le développement d'un explorateur des métiers des industries de demain et des métiers de l'éolien. Cet explorateur multimédia offre à l'utilisateur un parcours de navigation libre et ludique au cœur des métiers et des formations

de l'éolien offshore depuis les étapes d'études préalables, l'installation en mer jusqu'aux travaux de démantèlement. Enfin, la conclusion de cette présentation ne serait pas complète sans évoquer au minimum les actions de formation MobIS et Pack-sécurité

qui visent à perfectionner ou spécialiser des professionnels afin qu'ils puissent exercer leurs compétences dans des situations particulières comme, par exemple, en contexte hautement sécuritaire au sein d'une raffinerie.

Avec *Compétences totalement estuaire*, la volonté de la MDE est de fédérer le plus largement possible l'ensemble des parties prenantes (État, Collectivités territoriales, partenaires sociaux, etc.) afin que, collectivement, puissent émerger des réponses opérationnelles à même de favoriser le développement de l'emploi local.

### Bibliographie.

Kerr C. (1954), « The balkanisation of labor markets », in E.W. Bakke et al., Labor mobility and economic opportunity, Cambridge, Mass., Technology Press of MIT, pp. 92-110.

Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », Sociologie et sociétés, vol. XX, n° 2, pp. 9-21.

<sup>1</sup> Industries de Demain et Métiers de l'Eolien, 5 et 6 mars 2013, Hôtel de Ville du Havre

<sup>2</sup> Eol'Avenir : Fécamp, 13 et 14 février 2004 ; Le Havre, 18 et 19 février 2014

## Le Crefor intègre le PDIE du Pôle régional des savoirs

Arrivé fin 2011 au Pôle régional des Savoirs, le Crefor a signé le 10 octobre 2013, aux côtés de 11 autres structures du PRS, le Plan de déplacement Inter-Entreprises (PDIE) « Air Normand & Cie » 2013-2016.

**Qu'est-ce qu'un PDIE ?** L'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) le définit comme « un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle ».

Initié en 2007 par Air Normand (l'organisme chargé de surveiller la qualité de l'air) et signé par l'Arehn, le collège Fontenelle de Rouen, la Dreal et Cardere, ce plan regroupe désormais 12 structures présentes au Pôle régional des Savoirs.

En signant officiellement le PDIE « Air Normand and Cie », le Crefor s'engage à mener annuellement des actions destinées à réduire l'usage de la voiture « en solo », en encourageant le recours au vélo, à la marche à pied, aux transports en commun ou encore au covoiturage.

Dans le cadre de son programme de professionnalisation, le Crefor vous permet d'adopter une démarche éco-citoyenne en signalant, lors des inscriptions aux formations, votre disponibilité au co-voiturage.

Et bientôt sur notre site Internet, un plan d'accès au Crefor vous signalant toutes les informations pour organiser votre venue en utilisant les transports en commun et les sites de co-voiturage.

## Analyser les situations de travail pour développer les compétences

Jean-Philippe Mercier  
Crefor - Responsable du Pôle Lutte contre l'Illettrisme

Le pôle « lutte contre l'illettrisme » du Crefor travaille avec les OPCA et les organismes de formation pour le développement des compétences de base, il intervient également directement auprès des entreprises ou des collectivités territoriales dans l'ingénierie de ces formations. L'exemple avec la Ville du Havre est présenté ici.

**A**près avoir construit avec le CNFPT une opération avec la Ville de Rouen pour ses agents, le Crefor a été sollicité pour participer à la mise en œuvre du projet de la Ville du Havre.

Notre proposition est, et a toujours été, de partir des situations de travail et en particulier de l'activité réelle des salariés.

Il s'agit de développer des compétences à partir de l'analyse des situations de travail. C'est un préalable à la construction d'une formation.

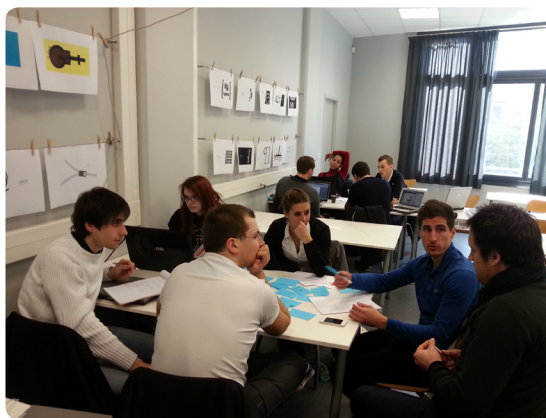
Cela permet aussi, dans un second temps, de donner plus de sens à la formation et d'apporter un contexte réflexif favorisant l'apprentissage.

Ce dernier opère alors d'un double point de vue : pour le développement du salarié et de ses compétences personnelles et en direction d'une meilleure adaptation et optimisation de l'activité à un poste donné.

Cette approche est celle dite de la didactique professionnelle. Son fondateur, Pierre Pastré, disait :

« Pour comprendre comment on apprend, il faut comprendre l'activité de ceux qui apprennent, et notamment quand ils font métier, par la « conceptualisation dans l'action ».

Jean Pierre Astolfi poursuit cette idée (en 2003), articulant les notions de savoir et de compétence : « Posséder un savoir, ce n'est pas seulement le mémoriser, c'est s'en servir d'outil avec compétence. Quant à la compétence qui ne disposerait pas d'un savoir pour l'éclairer, elle ne serait qu'une recette grâce à laquelle on réussit sans comprendre ».



Au pôle « lutte contre l'illettrisme » les travaux de ces chercheurs guident depuis longtemps nos actions. Et le référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) de l'ANLCI, apparu en 2009 mais dont la nécessité avait déjà été évoquée en 2006 lors du colloque « illettrisme et entreprise » que nous avons organisé à Rouen, est un outil que nous utilisons et préconisons pour favoriser cette démarche.

Les actions de formation aux compétences de base ou compétences clés se développent de plus en plus dans le monde du travail. Elles doivent se construire à partir d'une réelle réflexion de qualité et des procédures élaborées de façon cohérentes. Le pôle « LCI » du Crefor peut alors se rendre utile. Il doit en tout cas répondre aux besoins manifestés dans ce domaine.



# Lutter contre le décrochage scolaire en Haute-Normandie

Jean-Marc Petit - Chef du Service Académique d'Information et d'Orientation  
Gil Cottenet - Coordination lutte contre le décrochage scolaire

« Dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, le Rectorat de l'académie de Rouen renforce son action sur le plan de la prévention du décrochage scolaire mais également au niveau des réponses qui peuvent être apportées aux jeunes en rupture scolaire et en difficulté d'insertion notamment dans le cadre d'un travail partenarial. Les acteurs qui reçoivent les jeunes et les aident dans leurs recherches de projet ou de formation qualifiante sont mobilisés afin de favoriser une coordination efficiente des actions. L'objectif est de développer un réseau d'acteurs afin de guider ensemble de façon cohérente chaque jeune en déshérence vers une qualification employable et valorisante ».

La prise en compte des jeunes sortis sans solution et l'accompagnement préventif des jeunes qui se trouvent en risque de décrochage scolaire sont une priorité définie par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

L'un des 4 axes du projet académique 2014-2017 s'intitule : « L'ambition pour chaque parcours ». La prévention et la lutte contre le décrochage scolaire font partie des priorités nationales et académiques. Cet axe aspire à la réussite de chaque élève dans le parcours qu'il a choisi.

La définition actuelle du décrocheur est un jeune qui a plus de 16 ans, était scolarisé l'an dernier, n'a pas obtenu de diplôme et n'est pas inscrit dans un établissement de formation actuellement. Il s'agit donc de jeunes « décrochés » du système éducatif. Les élèves de moins de 16 ans ne peuvent être comptabilisés comme décrocheurs car ils sont soumis à l'obligation scolaire. Les élèves qui décrochent de leur scolarité sont absentéistes, de façon plus ou moins perlée, et relèvent des dispositifs de prévention et d'adaptation des parcours.

## Des dispositifs de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire

Des dispositifs de prévention du décrochage scolaire sont actifs au sein des établissements scolaires : commissions de suivi absentéisme, tutorat, groupes de prévention du décrochage scolaire, classes et ateliers relais.

L'absentéisme, premier symptôme du décrochage scolaire, fait l'objet d'une attention particulière des équipes éducatives. L'école ou l'établissement est le premier lieu de prévention, de repérage et de traitement des absences des élèves ; c'est là où la majorité des cas doit pouvoir trouver une solution.

Dès le repérage de l'absence, les familles sont informées le plus rapidement possible par tout moyen (appel téléphonique, message écrit sur portable...) et invitées à faire connaître au plus vite le motif de l'absence. Une relation de confiance, fondée sur le dialogue et l'échange, doit être engagée. Les cas les plus préoccupants génèrent une procédure particulière, définie par les directives ministérielles. En cas d'absentéisme persistant l'établissement fait un signalement à la Direction des services de l'éducation nationale, des courriers d'avertissements sont envoyés, avec pour les cas les plus difficiles une convocation devant une commission absentéisme, voire un signalement au procureur de la république.

## Les dispositifs relais

A travers un accueil spécifique temporaire, il s'agit de favoriser une réinsertion effective des élèves concernés dans un parcours de formation générale, technologique ou professionnelle, sous statut scolaire ou, le cas échéant, sous contrat de travail (apprentissage ...) en facilitant les démarches de socialisation et de réinvestissement des apprentissages.

Deux possibilités qui concernent des élèves de collège présentant différents degrés de décrochage scolaire.

Les élèves pour qui le décrochage est plus ancien et accompagné de difficultés d'ordre disciplinaires relèvent plutôt du dispositif relais (classe ou atelier relais).

## La Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)

La Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS) succède à la Mission Générale d'Insertion (MGI). Placée sous la responsabilité du Chef de Service Académique d'Information et d'Orientation, la MLDS, présente sur chacun des 8 BEF (Bassins éducation formation), apporte des réponses en matière de prévention et de traitement du décrochage scolaire :

- ✓ Mise en place de passerelles de réorientation ou accompagnement vers une insertion professionnelle par le coordonnateur MLDS dans le cadre de parcours individualisés et d'accompagnements ;
- ✓ Participation aux cellules de veille des établissements, aux groupes de prévention du décrochage scolaire qui se substituent aux groupes d'aide à l'insertion (Gain) ;
- ✓ Activité de conseil, d'expertise et

d'ingénierie de formation ;

- ✓ Partenariats avec les Missions Locales, les CFA, La Protection Judiciaire de la Jeunesse ... ;
- ✓ Implication active dans l'animation des Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) et dans l'animation des Réseaux Formation Qualification Emploi (Foquale) ;
- ✓ Préparations aux concours des écoles de soins infirmiers (IFSI), des cadets de la république et dispositif de « raccrochage » pour la préparation du concours d'aide soignant.

Les dispositifs « lutte contre les sorties sans qualification » de la MLDS (ces actions bénéficient d'un cofinancement Fonds Social Européen) :



✓ Les actions qualifiantes en un an : préparation aux baccalauréats professionnels pour des jeunes ayant échoué par deux fois à un baccalauréat général ou technologique ;

✓ Les pôles d'accueil et d'accompagnement répartis sur l'académie pour des jeunes très éloignés de la qualification et de l'insertion que l'on accompagne vers un apprentissage, une reprise d'études ou une recherche d'emploi. Leur prise en charge nécessite très souvent une démarche de resocialisation ;

✓ Les itinéraires d'accès à la qualification/Modules de re-préparation à l'examen (Morea) pour des jeunes de plus de seize ans ayant quitté leur formation sans certification au cours d'un cursus menant au CAP, Baccalauréat professionnel, technologique ou général. L'objectif est de construire un parcours de formation s'appuyant sur l'alternance en milieu professionnel et la remise à niveau permettant de préparer la certification de la partie d'enseignement générale du CAP ou la re-préparation du bac professionnel ;

✓ L'action innovante menée avec des jeunes en demande d'affectation après la rentrée scolaire : dispositifs de re-scolarisation ou de réorientation est généralisée sur l'académie. Il s'agit des Parcours Individualisé pour une Orientation Réussie (PIOR) dans l'Eure et des Modules d'Accompagnement Vers l'Entrée en Lycée (MAVEL) en Seine-Maritime.

## Le Réseau Formation Qualification Emploi (FOQUALE)

Les réseaux FOQUALE rassemblent, dans le périmètre d'action d'une plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs, les établissements et dispositifs relevant de l'Éducation nationale et susceptibles d'accueillir les jeunes décrochés dans le cadre d'un retour en formation.

Construits autour d'un Centre d'information et d'orientation (CIO) et co-animés par des personnels de direction, des directeurs de CIO et des acteurs de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), les FOQUALE constituent le bras armé de la lutte contre le décrochage à l'intérieur des établissements et la ressource principale de la MLDS pour « raccrocher » les élèves et les jeunes en déshérence scolaire. Dans l'académie de Rouen, l'unité géographique pertinente est le Bassin d'éducation et de formation (BEF).

[http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=71326](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=71326)

## Les Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD)

La Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs est un mode de coordination des acteurs locaux de la formation, de l'orientation et de l'insertion des jeunes. L'enjeu de ces plateformes est de contacter ces jeunes et de les accompagner vers un dispositif de formation, un parcours de qualification et d'insertion adapté.

Depuis sa mise en place en 2011, le Système Interministériel d'Echange d'Information (SIEI) permet d'établir deux fois par an une liste de jeunes sortis prématurément du cycle de formation initiale dans lequel ils étaient engagés, qui ne sont pas retrouvés dans un autre cursus de formation initiale et précise s'ils sont ou non accompagnés par une mission locale. Cette liste établie par le SIEI à partir d'un échange d'information entre les bases de données de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole, des centres de formations d'apprentis (CFA) et des missions locales est transmise au responsable de plateforme.

Le dispositif plateforme développé en Haute-Normandie permet une mise en cohérence des réponses de droit commun apportées par les différents acteurs qui sont complémentaires. 7 plateformes sont présentes en Haute-Normandie, avec pour périmètre géographique les Bassins d'éducation Formation (la plateforme de Rouen regroupe les BEF Barentin Rouen droite et Elbeuf Rouen Gauche). La plaquette de présentation et les flyers des différentes plateformes sont téléchargeables à partir du [site web académique](#)

## Le Service Civique en « alternance »

Une nouvelle formule de Service Civique « en alternance » destinée aux jeunes décrocheurs qui consiste en une alternance entre le Service Civique et une formation dans un établissement scolaire a été expérimentée dans l'Eure grâce un binôme coordonnateur MLDS/ conseiller DDCS. Elle a permis à plusieurs jeunes un retour aménagé en lycée et une possibilité de se représenter à l'examen.

Des ressources sont également disponibles pour les jeunes et leur famille. L'Onisep propose un site intitulé « Ma seconde chance » : <http://masecondechance.onisep.fr/#accueil>. Celui-ci fournit des informations aux élèves en situation de décrochage scolaire et à leurs parents sur les personnes ressources et les possibilités pour reprendre une formation ou trouver un emploi. Le dispositif de service civique au bénéfice des jeunes décrocheurs y est également présenté.

## Colloque international sur la persévérance scolaire des 28 et 29 novembre 2013 et plan d'actions de l'académie

Dans le cadre de l'axe 1 du nouveau projet académique 2014-2017, « L'ambition pour chaque parcours, qui vise à la réussite de chaque élève dans le parcours qu'il a choisi, l'académie de Rouen a organisé les 28 et 29 novembre 2013 un colloque international sur la persévérance scolaire, en partenariat avec le Centre Jacques Cartier, l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Montréal. La synthèse de ce colloque, réalisée en partenariat avec Michel Janosz de l'Université de Montréal et Monique Brodeur de l'Université du Québec à Montréal, est en ligne sur le site web académique :

<http://www.ac-rouen.fr/colloque-international-sur-la-persévérance-scolaire-81414.kjsp>

Dans la continuité du colloque, l'académie de Rouen renforce son action sur le plan de la prévention du décrochage, en s'inspirant du modèle québécois. L'académie se positionne sur l'expérimentation d'outils et de programmes d'intervention permettant la prévention du décrochage présentés lors du colloque, tel que l'outil « Check & Connect », véritable « trousse » d'aide à la détection des décrocheurs potentiels dont l'utilité et l'efficacité ont été prouvées au Québec (voir pages 61 à 64 du document de synthèse). De plus, un appel à projets est lancé pour des CAP identifiés avec un décrochage significatif. Une démarche similaire est en cours pour la prévention du décrochage des étudiants en première année de Section de Technicien Supérieur. En outre, l'académie de Rouen s'investit dans la création d'un micro-lycée académique au lycée Aristide Briand d'Évreux, sur le modèle de ceux qui existent déjà dans trois académies. Ce dispositif permet aux élèves qui sont en situation de rupture scolaire totale de revenir à l'École (voir pages 26 et 27 du document de synthèse). Les possibilités d'accès aux structures innovantes de raccrochage font partie des ressources susceptibles d'être mobilisées dans le cadre des réseaux FOQUALE.



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

