

Edito

La nouvelle contractualisation Etat-Région (CPER 2014-2020) est entrée dans sa phase de concertation précédant celle de négociation qui débutera en avril. La signature des contrats interviendra quant à elle à l'automne.

Comme l'ont rappelé le président du Conseil régional et le préfet de région lors de la première réunion de concertation en plénière, la priorité est l'emploi. Ils ont également souligné l'inscription du CPER dans le contexte d'évolution européen.

Les lignes tracées par les circulaires du Premier ministre, qu'elles soient thématiques (enseignement supérieur recherche et innovation, couverture territoriale très haut-débit et développement de l'usage du numérique, innovation filières d'avenir et usine du futur, transition écologique et énergétique) ou territorial (territoires vulnérables subissant de fortes restructurations économiques, territoires présentant un déficit de service au public, la Vallée de la Seine, le bassin fluvial, la Métropole, les quartiers prioritaires), correspondent à nombres d'objectifs déjà engagés dans notre région.

Les « 34 plans pour l'industrie » lancés en 2013 par le gouvernement sont à mettre en lien avec bien des aspects de la future contractualisation du CPER. En effet, notre région présente comme atout une organisation sectorielle et de filières industrielles affirmées.

Cependant, les défis sont importants dans un contexte de rétrécissement depuis plusieurs années de la sphère dite « productive » (agriculture, industrie, tertiaire productif) en termes d'emploi face aux sphères « résidentielle » (construction, tertiaire résidentiel) et « publique » (éducation, santé, action sociale, administration).

Pour relever ces défis, plusieurs leviers s'offrent aux acteurs haut-normands dont l'un des principaux est le renforcement du lien orientation formation emploi.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

pages 1-3

- ✓ La difficile insertion professionnelle des apprentis de niveau V après leur sortie d'apprentissage

pages 3-4

- ✓ Le dispositif « *Compétences Clés* » de la Direccte de Haute-Normandie en 2014

page 5

- ✓ La mixité des métiers : une clé de l'égalité professionnelle

pages 6-7

- ✓ Le groupe de travail « Anticipation des mutations économiques et prospective » du réseau des Carif Oref

EFFETS DE LA CRISE ET PRÉCARISATION : LA DIFFICILE INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS DE NIVEAU V 7 MOIS APRÈS LEUR SORTIE D'APPRENTISSAGE

Christèle Rébillon
Crefor - Chargée de projets - Seine

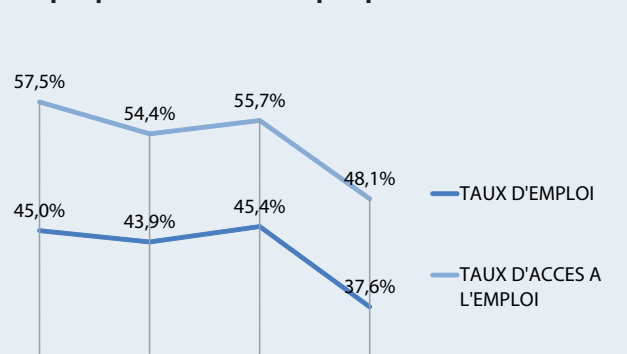
Les résultats de l'enquête sur les sortants de la cohorte 2012 présentent un excellent taux de réponse (78,9 %), mais avec une chute très importante des taux d'emploi et des taux d'accès à l'emploi à 7 mois. La crise affecte tous les niveaux de formation, elle est d'autant plus prononcée aux niveaux inférieur, en particulier le niveau V.

Le Crefor disposant de séries statistiques sur quatre années (2009 à 2012) depuis le démarrage de l'enquête Seine, le choix de l'analyse présentée ci-après a été fait de porter un regard précis sur la population qui rencontre les plus grandes difficultés d'insertion en apprentissage : les niveaux V.

Une chute brutale de l'emploi pour la cohorte 2012

Sept mois après leur sortie d'apprentissage, 37,7 % des sortants sont en emploi. 56,4 % sont à la recherche d'un emploi, 4,3 % en inactivité et 1,6 % en formation. La part des demandeurs d'emploi demeure largement supérieure à celle des jeunes en emploi, soit près de 20 pts de plus.

Graphique 1 : chute de l'emploi pour la cohorte 2012



Source : enquête Seine - Traitement Crefor

Alors que pour les trois premières cohortes, les valeurs demeuraient relativement proches témoignant d'une stabilité de l'emploi, la chute est brutale pour les sortants de 2012 : -7,8 pts entre les cohortes 2011 et 2012, passant de 45,4 % à 37,7 %. Il en est de même pour le taux d'accès à l'emploi. 48,1 % ont accédé à au moins un emploi dans les sept mois (-7,6 pts par rapport à la cohorte 2011), soit moins de la moitié des sortants à ce niveau de formation. A noter que les taux d'emploi et les taux d'accès à l'emploi s'élevèrent respectivement à 54,3 % et 62,4 % à tous niveaux confondus.

Tableau 2 : une précarisation de l'emploi qui s'accroît en quatre ans

Cohorte	Emploi continu	Emploi majoritaire	Emploi minoritaire	Formation majoritaire	Recherche d'emploi & inactivité majoritaires
2009	17%	22%	5%	6%	50%
2010	13%	24%	5%	6%	52%
2011	14%	24%	6%	4%	52%
2012	10%	23%	7%	5%	56%

Source : enquête Seine - Traitement Crefor

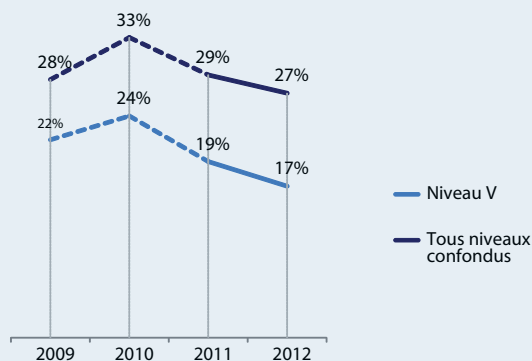
Lorsque l'on caractérise les parcours des sortants, une érosion de la stabilité dans l'emploi se dessine. La part de l'emploi continu ou majoritaire passe de 39 % pour les sortants de 2009 à 33 % pour les sortants de 2012. A contrario, la part des demandeurs d'emploi ou inactifs augmente de 6 pts. Cette précarisation semble moins progressive lorsque l'on observe les seuls taux d'emploi ou taux d'accès à l'emploi.

Moins d'un jeune sur cinq embauché dans son entreprise d'apprentissage

Dans les premiers mois suivant la fin de leur apprentissage, 33 % des jeunes auront eu un parcours stable et près de la moitié d'entre eux seront restés dans leur entreprise d'apprentissage.

Tableau 3 : des jeunes beaucoup moins souvent embauchés dans leur entreprise d'apprentissage qu'en moyenne

N.B les résultats des cohortes 2009 et 2010 sont à prendre avec précautions, les données saisies pouvant être erronées.



Source : enquête Seine - Traitement Crefor

Lorsque l'on rapporte le nombre de jeunes demeurés dans l'entreprise d'apprentissage à l'ensemble des sortants, le taux de maintien dans l'entreprise d'apprentissage au niveau V est inférieur de 10 pts à la moyenne tous niveaux confondus. Entre 2011 et 2012, il connaît une baisse de trois pts, passant de 19,3 % à 16,6 %.

Une diminution plus brutale chez les hommes

Entre 2011 et 2012, la baisse du taux d'emploi affecte davantage les hommes que les femmes. En effet, il passe de 49,8 % à 39,8 %. En revanche, le taux d'emploi des femmes passe de 33,9 % à 31,9 %.

En 2009, les hommes présentaient un taux d'insertion dans l'emploi supérieur de 7 points à celui des femmes (46,8 % contre 39,7 %).

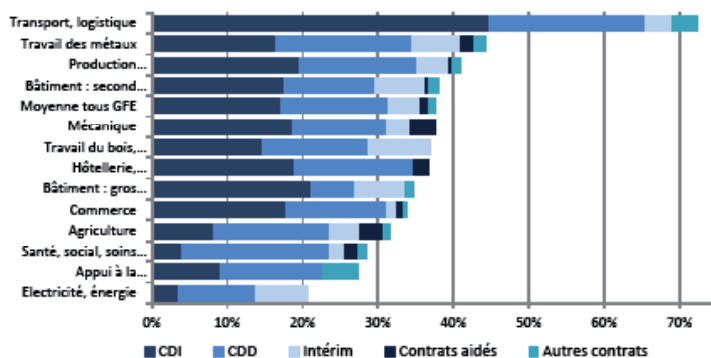
En 2012, cet écart s'élève à 8 points (39,8 % contre 31,9 %). La dégradation de l'emploi a touché les femmes entre 2010 et 2011, alors que les hommes ont été affectés à partir de la cohorte 2012.

L'échec quant à l'obtention du diplôme est une variable très discriminante pour l'accès à l'emploi : 46 % des diplômés sont en emploi à 7 mois, contre 20 % des non diplômés. L'écart se creuse légèrement d'une cohorte à l'autre.

Vingt points d'écart entre GFE¹... à l'exception du GFE « Transport, logistique »

Les taux d'emploi à 7 mois varient considérablement d'un GFE à l'autre (21 à 75 %, soit 54 pts). Le taux d'emploi s'élevant à 75 % est le fait d'un unique GFE aux effectifs modérés : le GFE « Transport, logistique ». Exception faite de celui-ci, le taux d'emploi s'élève entre 21 et 44 %.

Graphique 4 : des taux d'insertion inférieurs à 50 % en 2012, hormis pour le GFE « Transport, logistique »



Source : enquête Seine - Traitement Crefor

Un an plus tôt, les mêmes GFE étaient positionnés à une place similaire, mais à des niveaux d'insertion supérieurs. Les taux d'emploi s'échelonnent de 34,3 % (« Electricité, énergie ») à 91,2 % (« Transport, logistique »). Trois GFE ont connu une forte baisse : les deux premiers, « Transport, logistique » (-19 pts) et « Travail des métaux » (-17 pts) et le

GFE « Agriculture » (-15,6 pts). Quatre GFE connaissent une baisse modérée : « Production alimentaire », « Commerce », « Hôtellerie, tourisme, loisirs » et « Bâtiment : gros œuvre ».

La part des contrats à durée indéterminée est constante par rapport à la cohorte 2011 : 45,5 % des contrats trouvés sont des CDI ; 49 % sont des CDD ou des contrats intérimaires. Les CDD de 6 mois et plus et les emplois pérennes représentent 70 % du total. 87 % des jeunes en emploi travaillent plus de 32 h par semaine (91 % tous niveaux confondus). 34 % des femmes de niveau V en emploi occupent un poste à temps partiel (30 % en 2011).

Deux jeunes sur trois dans un emploi en lien direct avec leur formation

65 % des jeunes sont embauchés dans leur GFE de formation (62 % pour la cohorte 2011). Néanmoins, ce taux est probablement sous-estimé, car il est soumis aux limites des nomenclatures. Les formations en machinisme agricole sont classées dans le GFE « Mécanique » mais trouvent un emploi dans le GFE « Agriculture ». Il en est de même pour certains diplômés du GFE « Bâtiment : second œuvre » (CAP Carreleur mosaïste, CAP Plâtrier plaquiste), dont l'emploi correspondant est classé dans le GFE « Bâtiment : gros œuvre, travaux publics ». Néanmoins, certains métiers trouvés demeurent très éloignés de leur formation, en particulier dans les soins personnels et le GFE « Travail du bois, matériaux de synthèse ».

¹ GFE : Groupe Emploi Formation

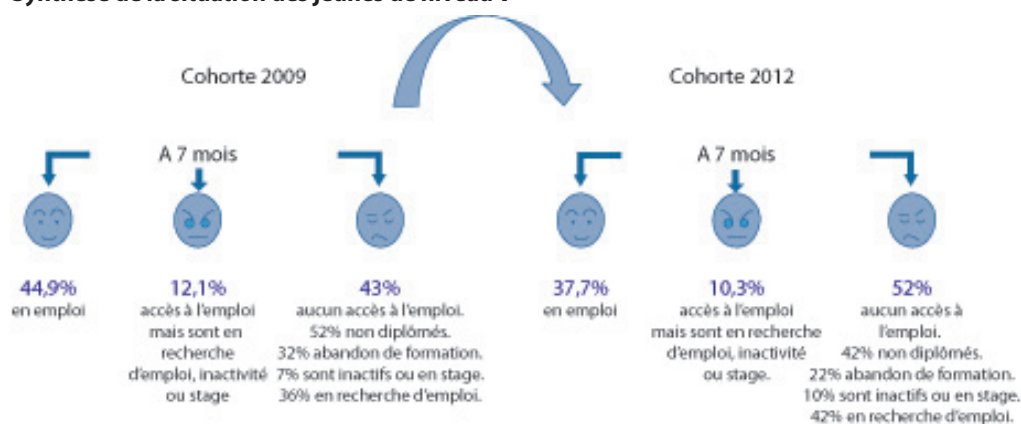
Trois jeunes sur quatre en emploi dans une entreprise de moins de 50 salariés

Au total, 44 % des salariés sont en emploi dans leur entreprise d'apprentissage. Les structures sont de taille modeste. 50,3 % sont embauchés dans des entreprises de moins de 10 salariés, 75 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. 51,8 % des jeunes en emploi travaillent dans la zone d'emploi où ils ont été formés. 58 % ont un salaire net mensuel inférieur à 1 250 € (11% ne répondent pas à cette question). 93,4 % des entreprises appartiennent au secteur privé. 31,6 % des emplois sont trouvés dans les services, 27,7 % dans la construction et 19 % dans l'industrie : tous niveaux confondus, les parts de la construction et de l'industrie sont inversées.

+8 pts en un an pour les jeunes à la recherche d'un emploi

56,4 % des jeunes de niveau V sont en recherche d'emploi 7 mois après leur sortie d'apprentissage. Ce taux s'élevait à 49,7 % un an plus tôt. 10,3 % des jeunes sont en recherche d'emploi mais ont exercé un emploi depuis la fin de leur apprentissage ; ils étaient 10,5 % un an plus tôt.

Synthèse de la situation des jeunes de niveau V



LE DISPOSITIF « COMPÉTENCE CLÉS » DE LA DIRECCTE DE HAUTE-NORMANDIE EN 2014

Martine Boucher - Direccte

Pour le nouveau marché Compétences Clés, la Direccte s'est appuyée sur les résultats de l'enquête qualitative conduite au premier semestre 2013 qui mesurait les résultats de la période 2010-2013.

Les changements dans la mise en œuvre de ce dispositif en 2014 visent à limiter les abandons, à mieux référencer le public en situation d'illettrisme et à renforcer l'animation et les partenariats aux niveaux local et régional.

La consultation lancée le 15 novembre 2013 par le préfet de région confiée à la Direccte de Haute-Normandie a pris en compte les constats et les observations recueillies lors de l'état des lieux du dispositif de formation aux compétences clés entrepris avec le Crefor de janvier à juillet 2013.

Pour 2014, voire 2015, le marché est découpé en 6 lots géographiques contre 21 précédemment. Les 6 lots reprennent les zones emploi-formation du Contrat pour le Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF). Un 7ème lot, infructueux à ce jour, a pour cible les personnes en situation d'illettrisme dans les 4 établissements pénitentiaires haut-normands.

Les 4 commandes que passe la Direccte auprès des organismes de formation ont été regroupées en 3. Ainsi la prestation finale et le suivi à 6 mois constitue une seule commande qui sera rémunérée au terme du délai des 6 mois. Ce regroupement peut participer d'une meilleure collecte d'informations sur les situations des bénéficiaires à l'issue de leur parcours. Les 2 autres commandes portent sur la phase d'accueil et de positionnement et la prestation de formation proprement dite.

Il n'y a plus de distinction tarifaire entre les prestations des phases initiales et finales. L'une et l'autre sont tout aussi fondamentales dans la construction et la conduite du projet professionnel du bénéficiaire que pour les agents chargés de son suivi.

Mieux mesurer les événements du parcours Compétences Clés pour limiter les abandons

Afin de limiter le nombre des abandons dont l'outil de gestion et de suivi de parcours « Rosace » (réseau pour l'orientation et le suivi de l'accès aux compétences clés et à l'emploi) révèle un taux de 50 % - relativisé par les intervenants des organismes de formation qui constatent des taux analogues sur d'autres dispositifs mais qu'aucun logiciel comparable à « Rosace » ne constate -, le marché Compétences Clés 2014 objective les événements du parcours Compétences Clés entre les organismes de formation et les référents / prescripteurs qui orientent les personnes sur le dispositif.

Les prescripteurs se verront systématiquement informés par messagerie informatique des événements concernant chaque parcours dans Compétences Clés : orientation hors cible Compétences Clés,

absence, suspension et abandon, communication sur le projet professionnel et le bilan.

La consultation par les prescripteurs des parcours dans « Rosace » devrait s'en trouver améliorée et générer des échanges entre acteurs du parcours individuel afin d'en améliorer la fluidité et de réduire le nombre des abandons.

Un logiciel ne peut remplacer les contacts directs, de surcroît lorsque la cible du dispositif sont les personnes en difficulté.

L'accès généralisé des cotraitants à « Rosace » doit aussi limiter les abandons en réduisant les délais entre prescription et accueil.

Puis, la possibilité pour les prescripteurs d'interpeller les organismes de formation à épuisement du nombre des prescriptions mensuelles sera réévaluée dès le début du marché. Le cotraitant titulaire du lot appellera la Direccte qui accroît exceptionnellement le nombre des prescriptions ce qui réduit les délais d'attente, source d'abandon.

Mieux référencer les personnes en situation d'illettrisme

Le public en situation d'illettrisme fréquente le dispositif, mais « Rosace » n'en rend pas compte. Il est désormais demandé aux organismes de formation de référencer dans un tableur les positionnements des apprenants au regard des 3 premiers degrés du cadre national de référence de lutte contre l'illettrisme.

Ce recensement se fait en regard de l'échelle des niveaux de formation initiale de l'Education nationale.

L'approche par lot géographique permettra d'esquisser des taux de fréquentation.

Le renforcement de l'animation et des partenariats participe de la qualité de l'accompagnement des personnes en parcours

➤ au niveau des territoires de chaque lot :

A l'instar de ce qui existe déjà sur certains territoires, au-delà des réunions entre cocontractants d'un même lot pour organiser et suivre la mise en œuvre du marché, tant administrativement (état d'avancement

et régulation au sein du groupement) que pédagogiquement (mutualisation d'outils et méthodes, s'assurer de la présence de sources pédagogiques relevant de la lutte contre l'illettrisme par exemple) des comités locaux doivent associer les partenaires du territoire. L'objectif est de diffuser une culture commune qui pourra être complétée par des actions d'animation et / ou de formation régionale.

Le partage des bilans de parcours des bénéficiaires entre acteurs locaux sera développé. Il doit permettre aussi d'obtenir davantage d'éléments sur les suites de parcours *Compétences Clés*.

La Direccte organisera des « réunions d'installation » par lot. Elle appellera l'ensemble des acteurs et partenaires à y participer ainsi que leur représentation régionale.

Les questions techniques y seront traitées (reprises des parcours entamés dans le marché 2010-2013, régulation du lot...) ainsi que les possibilités d'élargissement des types de prescripteurs parfois plus en lien avec les personnes en situation d'illettrisme (CCAS, Utas, SAIE...).

➤ au niveau régional

Afin de faciliter la tâche des prescripteurs, la Direccte veillera à faire le point avec les différentes institutions sur les difficultés rencontrées et les actions à mener localement ou régionalement. L'appui du Crefor sera sollicité.

La Direccte avec les Unités Territoriales, accompagnera les animations locales permanentes et spécifiques sur demande.

Une animation régionale approfondie pour les responsables pédagogiques et les formateurs sera envisagée avec l'appui du Crefor (échanges de pratiques, par exemple, dont les modalités sont à définir en commun).

Le programme de cette animation prendra en compte les demandes qui lui seront faites lors des rencontres locales.

Le Crefor pourra accompagner la Direccte sur des aspects plus qualitatifs qui nécessiteront sa présence tant au niveau local que régional.

Les sujets envisagés sont l'analyse des données des territoires sur la population des personnes en situation d'illettrisme et le bilan de fin de parcours et les situations à 6 mois et de l'utilité de ses données pour les acteurs au service du bénéficiaire. Les collaborations dans le cadre des animations locales permettront d'anticiper le recueil des données de réalisation des parcours.

Informatique et numérique : des métiers variés et en évolution

A paraître Focus Métiers N°10 courant janvier : Informatique et numérique

Utiliser un téléphone portable, une carte bancaire ou envoyer un email sont des gestes quotidiens nécessitant une technologie insoupçonnée et impliquant de faire appel à l'informatique et aux nouvelles technologies. Ainsi, les métiers de l'informatique, soumis à des évolutions technologiques multiples et rapides, doivent s'ajuster en permanence et s'adapter à tous les secteurs d'activité montrant ainsi la grande transversalité de la discipline.

En Haute-Normandie, les métiers de l'informatique et du numérique comptent **5 976** emplois (recensement 2010).

Ces emplois sont répartis dans 1 260 établissements, principalement localisés dans la zone d'emploi de Rouen. Beaucoup de ces établissements (77 %) n'ont pas d'employé.

Les actifs de ce secteur sont majoritairement des hommes (75 %) très diplômés (plus de 60 % des informaticiens ont un niveau égal ou supérieur à Bac +2).

Ils sont, pour la très grande majorité, employés en contrats stables (plus de 90 % des actifs sont en contrats de type CDI ou fonction publique) et essentiellement à temps complet (seulement 7 % des actifs sont en temps partiel).

Dans l'informatique, le marché du travail n'apparaît pas tendu pour les recruteurs, avec cependant de fortes disparités selon les métiers. Les offres sont peu nombreuses : moins de 1 % des offres d'emploi déposées dans les agences Pôle emploi sont positionnées sur les métiers de l'informatique. Les demandes d'emploi y sont 4 fois plus nombreuses : sur 2012, Pôle emploi a enregistré 520 offres pour 2 084 demandes sur les métiers de l'informatique. Toutefois, 75 % de ces offres d'emploi déposés concernent un CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi que pour l'ensemble des actifs. 9 demandeurs d'emplois sur 10 sont des hommes dans le secteur de l'informatique. Les jeunes y sont moins représentés (15 %) que pour l'ensemble des demandeurs tous métiers confondus (17,5 %).

Le secteur de l'informatique est en constante évolution et les profils recherchés évoluent. Aujourd'hui les doubles compétences sont très recherchées (montrant la grande transversalité de la discipline) et les femmes devraient, à l'avenir, être plus nombreuses à se laisser séduire par une carrière dans l'informatique et ses nouveaux métiers.



LA MIXITE DES METIERS : UNE CLE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Emmanuel Christain
Crefor - Chargé d'études documentaires sur la veille juridique

Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi, en particulier parmi les moins qualifiés qui sont répartis de manière plus différenciée entre les différents métiers. Prenant appui sur la ségrégation éducative, la ségrégation professionnelle se construit alors sur le marché du travail.

Le 15 janvier dernier, le Commissaire général à la stratégie et à la prospective a remis à Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement, le rapport « **Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance** ».

A l'heure où les parlementaire examinent le projet de loi pour l'égalité femmes-hommes, ce rapport dont l'un des chapitres porte sur « **Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés** » alimente le thème de la mixité des métiers.

La réussite comparée des filles et des garçons depuis l'école jusqu'à l'entrée dans la vie active.

En premier lieu, les filles réussissent nettement mieux que les garçons à l'école. Elles connaissent moins de difficultés scolaires, elles poursuivent des études plus longues et plus de 45 % d'entre elles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37 % seulement des garçons.

On peut ainsi s'interroger sur les difficultés persistantes des garçons : 12 % des garçons de 17 ans connaissent des difficultés de lecture, 22 % des garçons sortent de formation initiale sans diplôme.

En second lieu, cette réussite scolaire des filles ne se traduit toutefois pas encore dans l'orientation et le choix des spécialités. En 2011, les filles ne représentent que 40 % des élèves des terminales scientifiques, elles étaient 38 % en 2005. Quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 s'inscrivent en série S. Dans la même situation, seules 6 filles sur 10 effectuent la même démarche.

À série de baccalauréat équivalente, les filles et les garçons ne font pas les mêmes choix de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et de nombreuses formations de l'enseignement supérieur sont peu mixtes.

Il y a peu de filles en classes préparatoires scientifiques et peu de garçons en classes préparatoires littéraires. La part des femmes varie fortement selon la discipline : elles sont souvent majoritaires en cursus licence et en master mais pas en doctorat.

44 % de femmes parmi les docteurs et 27 % parmi les ingénieurs et 57 % des docteurs en lettres sont des femmes, 38 % de femmes parmi les docteurs en sciences.

À diplôme équivalent et à la sortie du lycée ou de l'apprentissage, les filles s'insèrent moins bien en emploi que les garçons, surtout dans le domaine de la production.

Faire progresser les garçons, résoudre leurs difficultés spécifiques, les réconcilier avec l'école, donner de l'assurance aux filles, les encourager à s'engager résolument dans des études scientifiques et technologiques constituent autant de défis à relever dans les années qui viennent pour le système éducatif.

Enfin les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers

La ségrégation est la plus forte pour les titulaires d'un CAP ou BEP, en raison de la forte spécialisation des métiers préparés avec ce type de diplôme.

Même si la ségrégation professionnelle est en baisse depuis 30 ans, il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métiers pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers. Ainsi une récente analyse de la Dares indique que près de la moitié des femmes en emploi se concentre dans une dizaine de métiers et que les métiers à dominance masculine sont les plus nombreux.

Seuls 17 % des métiers, représentant 16 % des emplois, peuvent être considérés comme mixte c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes.



Une poignée de secteurs sont en grande partie responsables du niveau élevé de segmentation des marchés du travail : ce sont les secteurs du sanitaire et du social, le secteur éducatif, de la construction et de l'industrie. Là où les professions mixtes ont progressé, ce sont les secteurs à dominante masculine qui se sont davantage ouverts aux femmes.

La distribution des hommes et des femmes dans les différentes professions n'est pas un simple prolongement d'orientations scolaires liées au genre. La ségrégation éducative se convertit – en partie – en

ségrégation professionnelle au moment de l'entrée dans la vie active. Mais, dans bon nombre de professions, un second mécanisme de ségrégation, indépendant des qualifications scolaires acquises, prend forme sur le marché du travail.

Faut-il favoriser et accroître ce qui peut apparaître aujourd'hui comme des « transgressions » (adoption par les hommes de rôles sociaux traditionnellement féminins et vice versa) ?

Faut-il aussi défendre des actions permettant d'atteindre une mixité plus réelle en jouant sur plusieurs leviers complémentaires ?

La nouvelle livraison de la collection **Eclairage** traite du thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vous retrouverez ce nouveau numéro sur le site du Crefor

<http://www.crefor-hn.fr/>
ou à l'adresse : <http://www.crefor-hn.fr/publications/62>

Brèves

Le dispositif de professionnalisation 1er trimestre 2014

➔ Actions de formation

➤ « **Concevoir et animer une situation d'apprentissage visant le développement des compétences clés** »
(Réf. 5.1) **18, 19, 20 janvier**
Intervenante : Isabelle Danet, Cafoc de Nantes
Frais d'inscription : 300 €

➤ « **Apprendre à apprendre – Accompagner les apprenants dans la mobilisation de leurs ressources mentales** »
(Réf. 3.3) **10, 11, 17 mars et 2 juin matin**
Intervenante : Claude Rottier, Initiative et formation Normandie
Frais d'inscription : 400 €

➤ « **Accompagner et piloter les parcours d'insertion sociale et professionnelle avec MAPPI** » (Réf. 4.4)
25, 26, 27 mars et 8, 9 avril
Intervenante : Pascal Chiucchini, b2c Projet
Frais d'inscription : 550 €

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

➤ Introduction « **La VAE : cadre juridique et données régionales** »
30 janvier, de 14h à 17h
Participation gratuite – Inscription obligatoire

➤ Séance 1 « **Informier et conseiller en VAE, c'est quoi ?** »
20 mars, de 14h à 17h
Participation gratuite – Inscription obligatoire

Obtenir des précisions sur le dispositif et s'inscrire :

www.crefor-hn.fr/Professionnaliser/Programme2014

Contact :

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

✓ Jean-Philippe Mercier

LE GROUPE DE TRAVAIL « ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET PROSPECTIVE » DU RÉSEAU DES CARIF-OREF : UN OUTIL TECHNIQUE (MUTUALISER, PROFESSIONNALISER) ET STRATÉGIQUE (ÉCLAIRER L'ACTION)

Guillaume Folléa
Crefor - Responsable du Pôle observatoire et prospective
Coordonateur du groupe de travail RCO

En 2012, le réseau des Carif-Oref s'est doté d'un groupe de travail afin de construire de façon partagée les outils nécessaires à ces structures pour répondre à l'extension des missions d'observation qui leur sont demandés sur le champ de l'anticipation des mutations économiques et de la prospective.

Un environnement institutionnel favorisant une réflexion partagée

Depuis 2007, les Carif-Oref sont financés par les contrats de projets Etat-Région (CPER) sur des missions visant l'anticipation des mutations économiques. Les pouvoirs publics leur ont progressivement demandé de fournir des éléments de prospective régionale sur l'emploi et la formation. Depuis 2009, la crise économique a renforcé le besoin d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques, tant du côté des pouvoirs publics que des acteurs socio-économiques.

Dans ce contexte, la circulaire de la DGEFP d'août 2010 concernant les Carif-Oref recentre les missions d'observation sur leur cœur de métier et réaffirme la prospective : « Les Oref contribuent à l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation, ainsi que sur les évolutions des besoins et attentes des publics et ce, en prenant en compte les mutations économiques, démographiques et sociales. Ils doivent ainsi constituer pour les décideurs régionaux Etat et Conseil régional, un appui et une aide indispensables à l'élaboration des politiques régionales de formation professionnelle ». Le cahier des charges – Emploi pour la préparation des contrats de plan Etat-Région 2014-2020 réaffirme ce rôle en précisant que les Carif-Oref doivent contribuer à une vision partagée de la situation économique de la région.

Par ailleurs, dans le prolongement des schémas régionaux des formations et en lien avec les schémas régionaux de développement économique, les Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) sont venus remplacer les PRDF en 2011. Ils sont suivis et évalués par les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCRE-FP). Elaborés sur la base d'un état des lieux et d'une réflexion prospective souvent partagée, les documents-cadres CPRDFP affirment les enjeux et axes prioritaires de développement de la formation professionnelle et fixent le cadre de coordination des politiques de formation professionnelle.

Faire de la prospective emploi formation pour les Carif-Oref, c'est, à travers l'anticipation des mutations économiques, mettre en

œuvre des outils d'observation et d'échanges, construire des méthodologies adaptées pour tirer le meilleur parti des informations connues et faire qu'elles puissent être appropriées et partagées collectivement sur les territoires par les acteurs concernés. L'objectif final de ces travaux est de permettre l'aide à la décision, à une période où l'articulation formation emploi se détermine dans des systèmes territoriaux, économiques et sociaux de plus en plus complexes.

Une organisation au sein du réseau pour répondre aux attentes.

Pour répondre à ces préoccupations, en 2012, dans le cadre de ses travaux de mutualisation et de transfert des pratiques, le réseau des Carif-Oref a mis en place un groupe de travail baptisé « **anticipation des mutations économiques et prospective** ».



Une vingtaine de Carif-Oref y prennent part et se réunissent au rythme d'une fois par trimestre.

L'objectif du groupe en 2012 était de capitaliser les différentes façons d'aborder la démarche prospective mise en œuvre par les Carif-Oref dans le cadre de leurs missions et de mettre en place un système de transfert de compétences.

Le travail du groupe a permis de mettre en évidence la diversité des outils mis en œuvre par les Carif-Oref pour répondre aux commandes de leurs financeurs.

Ces outils (diagnostics dynamiques ou modèles) correspondent à des usages bien définis. Ils nécessitent un investissement initial parfois très lourd, et toujours un savoir-faire particulier.

Il est donc apparu important de pouvoir formaliser ces démarches et de les transférer, chacun pouvant alors bénéficier des acquis des autres.

Le groupe a ainsi produit un **document de capitalisation mutualisé** prenant appui sur les contributions et travaux discutés en groupes de travail qui a pour ambition :

- **de renforcer la lisibilité** sur la spécificité des Carif-Oref sur le champ de la prospective (quelle temporalité ? quels outils ? comment les travaux réalisés contribuent-ils à l'aide à la décision ?),
- **de constituer une véritable compétence collective**,
- **d'initier une réflexion collective** sur les résultats et d'apporter des éléments de réflexion afin d'articuler les niveaux régional et national et de pointer leurs complémentarités,
- **de replacer les outils dans une démarche plus large** qui va d'un tableau de bord dynamique à l'animation de groupes de travail (multiformes) et à un accompagnement pédagogique des acteurs socioéconomiques concernés.

L'objectif de l'année 2013 a été d'initier un travail collaboratif sur la question de la **prospective sectorielle** par la mutualisation et le transfert de compétences à l'ensemble du groupe, de méthodes et outils régionaux expérimentés et mis en œuvre dans les Carif-Oref avancés sur ce sujet.

Pour l'année 2014, les travaux du groupe de travail se concentreront sur la réalisation et la production de **cahiers sectoriels inter-régionaux**.

Ces cahiers sectoriels auront pour objectifs de dresser le panorama statistique approfondi d'un secteur d'activité dans l'ensemble des régions françaises, facilitant les comparaisons interrégionales.

La complémentarité et le dialogue avec les observatoires prospectifs des branches professionnelles est bien entendu un objectif recherché par le groupe à travers les outils mutualisés.

A termes, le réseau sera en mesure de fournir des travaux statistiques complets permettant de comparer chaque région entre elles, offrant ainsi une réelle valeur ajoutée à l'observation pour des interlocuteurs nationaux, avec lesquels il sera possible de développer des collaborations par l'apport supplémentaire d'analyse de l'interface national – régional.

Un travail à visée opérationnelle

Le choix de la première publication s'est porté sur le secteur des **industries agro-alimentaires**. De manière opérationnelle, une grille d'indicateurs a été établie avec une entrée par enjeux et le travail de production statistiques et d'analyse est réparti entre les membres du groupe qui donnera lieu à un travail final de consolidation.

Une première publication devrait voir le jour à la fin du premier semestre et sera mis en ligne sur le site du réseau des Carif-Oref.

Le groupe vise ainsi à travers ses différents travaux à développer une **expertise inter-régionale** à visée opérationnelle. Cette professionnalisation, par le partage d'expérience et les regards croisés dont elle procède permet aux techniciens des Carif-Oref de proposer localement aux acteurs régionaux de l'emploi formation orientation, de véritables méthodologies de travail contribuant à **l'aide à la décision**, notamment en tant qu'opérateurs des processus d'observation des **CPRDF** et des différents schémas stratégiques mis en œuvre dans les régions (Schémas des formations sanitaires et sociales, schémas régionaux pour le développement économique etc...).

Par ailleurs, la question de la prospective emploi formation, de ses travaux et de leur appropriation s'inscrit nécessairement dans le besoin qu'ont et qu'auront de plus

en plus les acteurs du Service public de l'orientation de s'outiller pour répondre aux besoins de connaissance des environnements socio-économiques et leurs mutations.

Par là-même, les interactions s'accroissent avec les acteurs locaux, parfois décideurs, en élargissant les pratiques professionnelles à des dimensions de médiation et d'animation.

Il s'agit aujourd'hui encore plus qu'avant de porter les travaux d'observation jusqu'aux décideurs et de leur conférer, par la médiation qui en est faite, une réelle dimension d'aide à la décision.

Il s'agit également, en amont de renforcer les coopérations actives entre les différents producteurs

de connaissance c'est-à-dire mettre en œuvre un système de capitalisation et de mutualisation entre sa propre expertise et celle des autres acteurs.

Ce groupe de travail, précisément dans sa double dimension technique et stratégique, constitue ainsi un appui indispensable aux Carif-Oref et aux techniciens chargés d'études ou chargés de mission pour développer une expertise qui se traduit dans une vision systémique des problématiques emploi-formation-développement économique (et la capacité à en faire l'interprétation et à en faciliter le transfert) dans des contextes territoriaux, sociétaux et institutionnels de plus en plus en mouvement.



Le Compte Personnel de Formation est né de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 intitulé « **Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés** ».

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a intégré le Compte Personnel de Formation et stipulé la nécessité d'une concertation pour sa mise en place.

Celle-ci a vocation à définir la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation ; elles se tiennent en parallèle de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

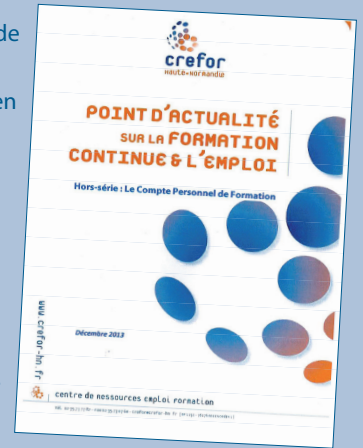
Les débats portent sur le périmètre du Compte et entre autres sur :

- ✓ Comment mobiliser ce compte ?
- ✓ Qui va le gérer ?
- ✓ Comment les jeunes pourront-ils activer ce droit ?
- ✓ Quelle est son articulation avec d'autres dispositifs ?

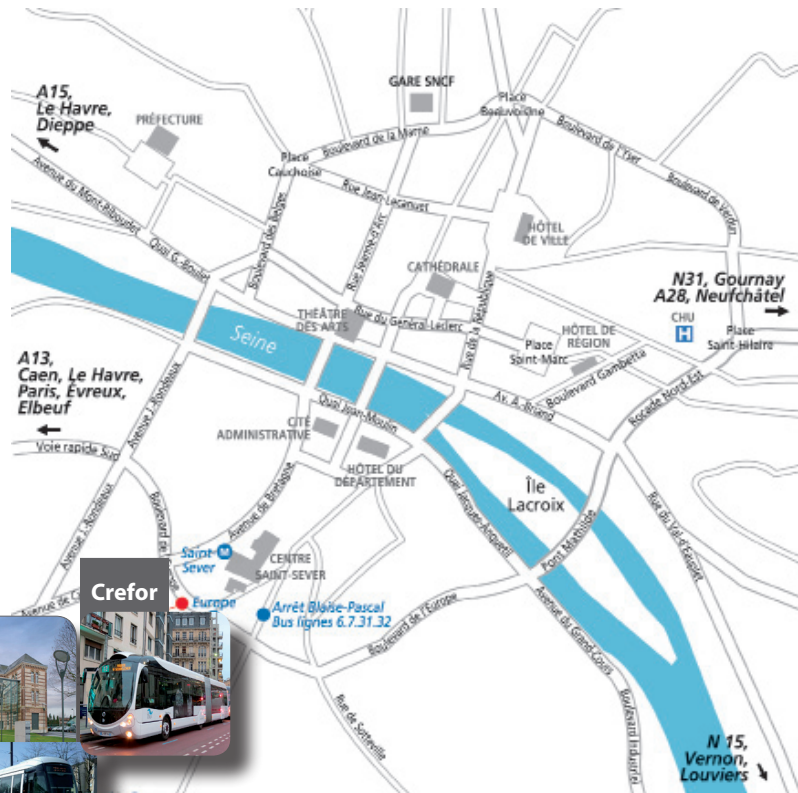
La mise en œuvre du compte doit aller de pair avec le renforcement de l'information sur la formation et les parcours professionnels délivrés au sein du Conseil en Evolution Professionnelle.

Le Compte Personnel de Formation devrait être créé au 1er janvier 2015.

Ces points sont développés dans le Hors-Série Point d'Actualité du 10 décembre 2013
<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/PointDact-2013-HS-CPF.pdf>



Crefor - Pôle régional des Savoirs
115 boulevard de l'Europe - 76100 Rouen
Méto : Direction Technopôle/Station Europe
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
 ☎ 02.35.76.77.82 - 📠 02.35.73.07.60



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

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

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