



Edito

Comme le rappelle une récente étude de l'Apec, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale (GPECT) s'est imposée au cours de ces dernières années comme une réponse face aux restructurations d'entreprises localisées sur une zone géographique. Elle vise en effet à anticiper les évolutions structurelles des secteurs d'activité d'un territoire cible, pour orienter les politiques de formation professionnelle vers des métiers et des compétences en adéquation avec les besoins actuels et futurs des entreprises.

Les acteurs locaux liés à l'emploi et à la formation professionnelle cherchent ainsi à préserver l'emploi sur leur territoire mais aussi à développer la compétitivité des entreprises, notamment les PME, avec pour enjeu principal l'évolution de l'emploi face aux nouveaux défis à relever sur les territoires de la région.

L'exemple présenté dans ce numéro de la dynamique qui se met en place sur le territoire « Caux Vallée de Seine » illustre cette volonté des acteurs à travailler ensemble dans le cadre d'une GPECT. Le nouveau site sur la GPEC Territoriale en Haute-Normandie favorise la connaissance régionale de ces initiatives locales.

Il est à souhaiter que les emplois d'avenir, en direction des jeunes en difficulté d'insertion, bénéficient d'une dynamique identique ; comme il l'est rappelé dans un autre article, leur réussite repose là aussi sur une ambition collective et une mobilisation de tous les acteurs.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

- ☞ pages 1-3
 - ✓ L'insertion professionnelle des apprentis haut-normands
- ☞ pages 4-5
 - ✓ Une dynamique de territoire : la GPEC Territoriale - Caux Vallée de Seine
- ☞ pages 6-7
 - ✓ Un site internet GPEC Territoriale en Haute-Normandie
- ☞ pages 7-8
 - ✓ Le programme de professionnalisation 2012, un bilan en demi-teinte
- ☞ pages 9-10
 - ✓ Les emplois d'avenir en Haute-Normandie

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS HAUT-NORMANDS

Christèle Rebillon
Crefor - Chargée de projet Seine

Pour la deuxième année consécutive, l'enquête Seine¹ a permis d'interroger pendant 18 mois les sortants de l'apprentissage. Au terme de trois vagues d'enquête, la situation de trois jeunes sur quatre est connue, qu'ils aient poursuivi une formation ou qu'ils soient sortis de l'apprentissage pour entrer dans la vie active. La situation en termes d'insertion est un peu meilleure pour la cohorte 2010 ici présentée par rapport à celle des sortants 2009.

Au 31/12/2010, 7 894 jeunes étaient sortants en année terminale ou en rupture en année intermédiaire dans un CFA de Haute-Normandie. En excluant les poursuites de formation, 4 090 jeunes étaient à interroger lors de la 3ème vague. Signe de la forte implication de ceux-ci, le taux de réponse à la troisième vague atteint 86,8 %. 3551 jeunes ont répondu, dont 3 434 sortants.

D'une cohorte à l'autre, pas d'évolution des caractéristiques de la population interrogée

La population est aux deux tiers masculine. Le niveau V représente près de la moitié des sortants, contre un quart pour le niveau IV et un quart pour les niveaux III et au-delà. Les femmes sont plus représentées au niveau IV et au dessus. Cinq GFE regroupent 87% des femmes ; il en est de même pour 86% des hommes dans neuf GFE, certains étant masculins à plus de 95 % (bâtiment et industrie).

15 % des apprentis sont formés dans le GFE « Production alimentaire ». 23% sortent des quatre GFE du bâtiment.

Un taux d'emploi en hausse d'1,5 pt par rapport à la cohorte précédente

Dix-huit-mois après leur sortie, 72,7% des sortants sont en emploi et 87,0% ont accédé au moins à un poste en 18 mois. Le niveau de formation et l'obtention du diplôme sont les variables les plus discriminantes face à l'emploi.

Le taux d'emploi s'élève avec le niveau, atteignant 88,1 % pour les niveaux I et II, contre 59,2 % pour les niveaux V, loin derrière les niveaux IV (83,8 %).

L'échec à l'examen impacte le taux d'insertion aux niveaux IV et V. 66 % des diplômés de niveau V sont en emploi, contre 43 % des non diplômés. Ces taux s'élèvent à 86 % et 75 % au niveau IV.

Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes à tous les niveaux (70 % pour les femmes, 74 % pour les hommes).

¹ Mise en place par le Crefor à la demande du Conseil Régional de Haute-Normandie, les interrogations téléphoniques sont réalisées en ligne avec saisie simultanée à trois reprises par les CFA.

Temps passé par situation selon le niveau

Niveau / Temps passé par situation	I et II	III	IV	V	Total
Emploi continu	50%	56%	55%	32%	43%
Emploi majoritaire	37%	24%	26%	18%	23%
Emploi minoritaire	5%	5%	4%	5%	5%
Formation majoritaire	0%	3%	2%	2%	2%
Recherche d'emploi & inactivité majoritaires	8%	12%	13%	42%	26%
Accès à l'emploi	96%	96%	95%	78%	87%

Source : enquête SEINE - Traitement Crefor

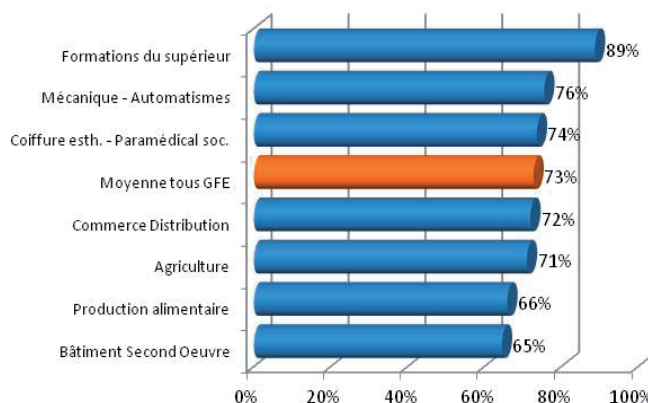
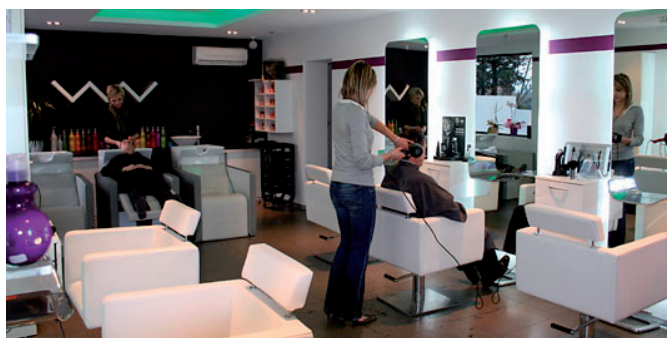


Au total, 66 % des sortants ont été en emploi continu ou majoritaire. Cette part s'élève à 50 % pour les niveaux V, alors que 42 % ont été majoritairement demandeurs d'emploi ou inactifs.

Progression des taux d'insertion dans cinq GFE

Suivant le GFE, le taux d'emploi varie considérablement, de 56 % à 91 %, contre 63 % à 93 % pour la cohorte 2009. La progression entre les interrogations à 12 et 18 mois laisse apparaître des écarts entre GFE qui s'accroissent. L'insertion étant corrélée au niveau de formation, elle est d'autant plus élevée que la part des niveaux supérieurs (niveaux IV et plus) est importante.

Taux d'emploi à 18 mois dans les 7 premier GFE (en nombre de sortants)



Source : enquête SEINE - Traitement Crefor

Les GFE « Electricité – Electronique » et « Transport logistique » connaissent les plus fortes progressions et atteignent 82 % et 87 %. En revanche, la production alimentaire et le bâtiment restent à des niveaux modérés.

Progression des CDI au niveau III

61,4 % des jeunes sont employés en CDI mais l'accès à ce contrat diffère selon le niveau : près de 7 emplois sur 10 sont en CDI aux niveaux I, II et IV. Les niveaux III connaissent une progression de 3 pts et atteignent 65 % de CDI. Les niveaux V restent en deçà de la moyenne (53 %).

77,2 % des emplois peuvent être considérés de longue durée (CDI, fonction publique, armée, à leur compte et CDD de plus de 6 mois).

3 % des jeunes sont en contrat aidé (contrats de professionnalisation pour viser une qualification supérieure). 2 % ont créé une activité à leur compte (artisan en coiffure-esthétique, commerce, bâtiment).

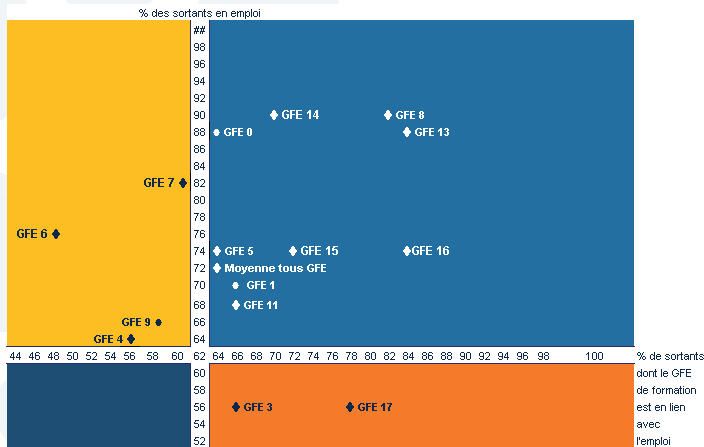
92,6 % travaillent à temps complet (moins de 32h hebdomadaires). 34,7 % des femmes de niveau V et 17,7 % des femmes de niveau IV en emploi travaillent moins de 32h/semaine. Le temps partiel concerne essentiellement les GFE du « Commerce distribution » (vendeur) et « Coiffure esthétique – paramédical social » (coiffeur, esthéticien, assistant maternel).

37,3 % des jeunes travaillent dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage. Les niveaux IV et III demeurent plus fréquemment chez leur précédent employeur qu'en moyenne (43,6 % et 40,6 %). Les employeurs majoritaires sont les PME de moins de 50 salariés : 64% des sortants s'y insèrent. Toutefois, la taille de l'entreprise est fortement corrélée à la spécialité et au niveau de formation.

Forte corrélation entre emploi et formation au niveau IV, en particulier en « coiffure esthétique – paramédical social » et « Commerce distribution »

Le lien entre métier de formation est d'emploi est direct pour plus de deux jeunes sur trois : 64,1 % des sortants en emploi travaillent dans leur GFE de formation. La correspondance entre GFE d'emploi et de formation demeure constante entre les trois vagues. La différence de niveau est fortement marquée : 79 % au niveau IV, pour 58 % au niveau V.

Lien entre le taux d'emploi et part d'emplois dans le GFE de formation



Source : enquête SEINE - Traitement Crefor



Les GFE qui connaissent le plus fort taux d'emploi ne sont pas forcément ceux où la corrélation emploi-formation est la plus élevée. Dans les GFE 0 « Formations du supérieur » et 14 « Tertiaire de bureau et spécialisé », le taux d'emploi est élevé, mais le lien avec la formation est plus distendu. Aux niveaux supérieurs, un tiers des emplois trouvés le sont en tant que technicien et non cadre, ce qui explique cet écart. Dans le GFE 6 « Mécanique automatismes », le taux d'emploi est supérieur à la moyenne, mais les emplois trouvés le sont dans plusieurs GFE industriels, ce qui explique que près d'un emploi sur deux se fait hors GFE de formation.

Des niveaux V en plus grande difficulté que les autres

Le taux de demande d'emploi décroît de façon très modérée entre les 12 et 18ème mois (-1,4 pts, contre -2,7 pts pour la cohorte 2009) et atteint 21,7 %. 35 % des niveaux V sont à la recherche d'un emploi, soit trois fois plus que les niveaux IV et plus. 46 % des demandeurs d'emploi n'ont accédé à aucun poste en 18 mois : il s'agit de sortants de niveau V. A 18 mois, 59,3 % des niveaux V sont en emploi, 19 % sont en recherche d'emploi, inactivité ou stage de formation et ont accédé à l'emploi, et 21,7 % ne se sont pas du tout insérés dans la vie active. Il s'agit pour moitié de non diplômés, pour un quart de jeunes ayant abandonné l'apprentissage avant son terme.

Les résultats des trois vagues de ces deux premières cohortes de sortants suivis dans le dispositif Seine présentent une forte similitude. Le taux d'emploi a toutefois progressé de 1,5 pts, portant le taux d'emploi à 72,7 %, au bénéfice des niveaux supérieurs. Le lien entre emploi et formation est fort, probablement sous-estimé dans certains GFE en raison de limites dans les nomenclatures. L'insertion des sortants de niveau V demeure la problématique la plus préoccupante, compte tenu de la part élevée d'échec à l'entrée dans la vie active.



Focus n°7 : Activités portuaire, fluviale et maritime

L'Armada et le Festival Normandie Impressionnisme s'invitent à Rouen et en Vallée de Seine en 2013. A cette occasion, le Crefor vous propose un nouveau numéro de Focus sur les activités portuaire, fluviale et maritime en lien avec l'Armada et avec la manifestation organisée par la cité des Métiers sur ces deux événements et leur « palette de métiers ».

Un second numéro de Focus en relation avec ces événements, sortira début mai sur les métiers de l'Hôtellerie-restauration.

Focus est une publication en série dont l'objectif est une appropriation rapide et synthétique des données économiques haut-normandes sur les métiers. Chaque numéro est construit selon le même plan :

- ▶ Chiffres clés et présentation du groupe de métiers
- ▶ Localisation de l'emploi
- ▶ Localisation des emplois
- ▶ Dynamique de recrutement
- ▶ Caractéristiques des actifs
- ▶ Caractéristiques de l'offre de formation

Ce 7ème numéro de Focus présente les métiers liés aux activités portuaire, fluviale et maritime.

En Haute-Normandie, 7 124 actifs sont recensés dans ces activités avec une grande majorité d'hommes (79 %). Elles se déclinent en deux sous-domaines : les **activités à bord**, où 37 % des actifs sont des femmes, et les **activités à terre**, plus masculines, avec seulement 17 % de femmes. Le poids de ces actifs représente 1 % de l'ensemble des actifs de la région (toutes professions confondues).

79 % des actifs sont concentrés dans la zone d'emploi du Havre, zone qui regroupe également 2/3 des entreprises du domaine.

En divisant les activités portuaire, fluviale et maritime en deux sous-domaines, quelques particularités ressortent : les femmes sont plus nombreuses dans les **activités à bord** où 37 % des actifs sont des femmes contre 17 % pour les **activités à terre** (plus physique à l'image des Dockers). Le niveau des actifs des activités portuaire, fluviale et maritime est comparable à celui de l'ensemble des actifs haut-normands : un quart des actifs ont un niveau supérieur ou égal à Bac+2.

L'emploi dans les activités portuaire, fluviale et maritime se caractérise par une part importante des contrats stables (89 %) et peu d'intérim.

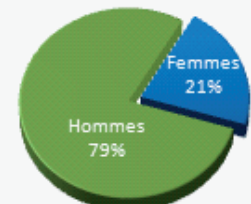
Les offres d'emploi sont difficilement identifiables dans ce domaine, car beaucoup ne passent pas par pôle emploi mais par d'autres biais (candidatures spontanée, bouche à oreille, etc.)

Enfin, malgré quelques établissements spécialisés bien identifiés, notre région offre peu de formations spécifiques aux activités portuaire, fluviale et maritime.

Différents zooms illustrent le document, notamment sur le métier de « Docker » (représenté à 99 % par les hommes), sur le « Grand Port Maritime du Havre » et sur l'Insi : établissement implanté à Elbeuf qui dispense un diplôme de Technicien supérieur du transport international et de logistique portuaire.

Focus est disponible sur le site internet du Crefor et en version papier sur simple demande (nadine.dudouble@crefor-hn.fr)

Répartition par genre des actifs de activités portuaire, fluviale et maritime (Source RP 2008 - Traitement Crefor)



Répartition par sous-domaine des actifs des activités portuaire, fluviale et maritime (Source RP 2008 - Traitement Crefor)



UNE DYNAMIQUE DE TERRITOIRE : LA GPEC TERRITORIALE - CAUX VALLÉE DE SEINE

Damien Restoux
Communauté de Communes Caux Vallée de Seine
Chargé de projet Prospective/développement de l'emploi

Face aux mutations sociales et économiques en cours et à venir, et aux impacts qu'elles auront sur le marché de l'emploi local dans les prochaines années, la communauté de communes Caux vallée de Seine a fait le choix d'anticiper en engageant une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de son territoire.

Une démarche qui vise plusieurs objectifs

- ▶ Anticiper les mutations économiques, les évolutions du marché de l'emploi local et les besoins en compétences du territoire
- ▶ Sécuriser les parcours professionnels : identifier et valoriser les compétences transférables-créez les passerelles entre les secteurs,
- ▶ Permettre aux entreprises du territoire d'anticiper leurs besoins en compétences et développer leur compétitivité,
- ▶ Favoriser l'adéquation locale entre besoins et ressources humaines à l'échelle du territoire.

La communauté de communes anime la démarche en s'appuyant sur un **comité de pilotage** associant l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique à l'échelle du territoire :

- ▶ Services de l'Etat (Directe, Draaf, Sgar, Rectorat, Insee),
- ▶ Région Haute-Normandie,
- ▶ Services publics de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale),
- ▶ Aract,
- ▶ Agence Caux Seine développement,
- ▶ OPCA (Agefos PME, Opalia, Adefim...),
- ▶ Syndicats (employeurs, salariés),
- ▶ Consulaires (CCI Fécamp-Bolbec, Yvetot, Chambre d'agriculture, Chambres des métiers 76),
- ▶ Centre de gestion de la fonction publique territoriale 76,
- ▶ Branches professionnelles (Capeb, FFB, UIC, Uriopps...),
- ▶ Représentants de l'emploi intérimaire.



Un plan d'action en 3 étapes

Etape 1 : Elaboration d'un diagnostic partagé (septembre 2012 – Avril 2013)

Un partenariat d'étude avec l'Insee Haute-Normandie

La GPEC territoriale engagée en Caux vallée de Seine en septembre 2012 vise à anticiper autant que possible les évolutions de l'emploi local dans les 10 à 15 prochaines années. Ces évolutions sont bien sûr liées à l'apparition de nouveaux emplois (nouvelles activités, nouveaux postes de travail), difficiles à appréhender... Mais elles découlent encore plus de besoins de renouvellement des actifs sur des postes qui continueront d'exister, moins difficiles à apprécier quantitativement.

Les premiers éléments de diagnostic mis en avant par l'Insee indiquent que la population active du territoire Caux vallée de Seine va rester stable dans les prochaines années autour de 31 000 actifs mais qu'elle va se recomposer avec une augmentation du nombre d'actifs de plus de 55 ans.

L'Insee estime à 600 le nombre de départs en retraite annuels sur le territoire Caux vallée de Seine. Le tiers des départs est prévu dans le secteur de l'industrie, majoritairement dans l'industrie chimique et le raffinage, 7 % dans la construction, 7 % dans le commerce, 5 % dans le transport et 45 % dans le reste du tertiaire.

Des groupes de travail sectoriels

Afin de compléter les observations statistiques 6 groupes de travail sectoriels ont été mis en place.

- Administration, collectivités territoriales et enseignement,
- Construction, bâtiment,
- Economie résidentielle (commerce, hébergement, restauration, services de proximité...),
- Action sociale, santé, service aux personnes,
- Agriculture, espaces verts et métiers de la forêt,
- Industrie.

Ces groupes ont rassemblé des employeurs, des membres du comité de pilotage, des élus locaux et des centres de formation du territoire. Ils ont permis de mettre en débat localement les questions liées aux mutations sociales et économiques et aux enjeux en termes d'emploi et de formation dans les années à venir à l'échelle de Caux vallée de Seine.

Cette première étape fera l'objet d'un rapport qui synthétisera les principales observations du diagnostic et zoomera sur des priorités d'action.

Etape 2 : Mise en œuvre à l'échelle du territoire Caux vallée de Seine d'actions concertées et d'outils partagés (mai 2013 – novembre 2013)

Sur la base des éléments du diagnostic et des priorités pour le territoire, le comité de pilotage de la démarche mettra en œuvre des actions concertées et des outils partagés dans deux domaines :

- l'accompagnement des entreprises en termes d'appui à la gestion des ressources humaines
- l'accompagnement à la sécurisation des parcours à destination des salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en formation.

Etape 3 : Capitalisation de la démarche (décembre 2013)

L'ensemble de la démarche fera l'objet d'un bilan en décembre 2013. Il s'agira de mettre en place une réflexion territoriale partagée sur les orientations territoriales stratégiques en matière d'emploi, de formation et d'insertion pour le prochain mandat communautaire.



Le territoire Caux vallée de Seine

Le territoire de la Communauté de communes Caux vallée de Seine regroupe 47 communes. Avec près de 70 000 habitants et 26 000 emplois, c'est la troisième intercommunalité de Seine-Maritime après la Crea et la Codah. Le territoire compte trois centres urbains : Bolbec (11 950 habitants), Lillebonne (9 130 habitants) et Notre-Dame de Gravenchon (8 340 habitants). Il est situé géographiquement entre les agglomérations du Havre et de Rouen et est traversé par la Seine.

Un territoire relativement riche en emplois

Le territoire compte 26 000 emplois pour 28 000 actifs occupés résidents. Cela représente un « taux d'emploi » élevé (93 %) pour un territoire proche de deux grandes agglomérations. 70 % des emplois se concentrent dans les 3 principales communes.

Une forte spécificité industrielle

Environ 30% des emplois de Caux vallée de Seine sont dans l'industrie (7 800 emplois) dont la moitié dans l'industrie chimique et le raffinage. Cette spécificité est liée en grande partie à l'implantation du groupe Exxonmobil/Esso sur le site de Port-Jérôme en bordure de Seine dans les années 1930. Les activités du géant américain de la pétrochimie et du raffinage génèrent sur le territoire de nombreuses activités de sous-traitance dans le domaine industriel mais aussi dans le tertiaire et la construction.

Les emplois par secteur d'activité

- ▶ Industrie : 30%
- ▶ Action sociale, santé, enseignement : 23%
- ▶ Services à l'économie (transport, logistique, activités spécialisées, activités des services administratifs) : 16%
- ▶ Commerce, hébergement restauration, services de proximité : 13%
- ▶ Construction : 8,5%
- ▶ Administrations publiques : 6,5%
- ▶ Agriculture, forêt : 3%

Le territoire compte 30 établissements employeurs de plus 100 salariés dont 5 de plus de 300 salariés (public et privé confondus)

Un territoire ouvert

- ▶ 40 % des actifs qui résident en Caux vallée de Seine travaillent en dehors du territoire (11 000) dont 40 % travaillent sur le territoire de la Codah.
- ▶ 35 % des emplois du territoire sont occupés par des actifs qui n'y résident pas (9 000)

On constate sur les dix dernières années une influence grandissante du pôle havrais notamment pour les femmes.

Comparé au niveau national, le territoire a un peu plus souffert de la crise récente (entre 2007 et 2011)

- ▶ En Caux vallée de Seine, la construction, le commerce, l'hébergement et la restauration ont bien résisté et ont continué à créer des emplois en période de crise
- ▶ A l'inverse, les secteurs de l'industrie chimique, le transport et la logistique, et plus largement la sous-traitance automobile ont détruit des emplois (restructuration, non renouvellement des départs en retraite, départs volontaires, fermeture de site, (cf. fermeture du site de Cooper en 2011 – 300 emplois)

L'impact de la crise s'est fait ressentir sur les chiffres du chômage en Caux vallée de Seine

Le nombre de demandeurs d'emploi (A, B, C) en Caux vallée de Seine est passé de 4 500 en janvier 2010 à 5 600 fin septembre 2012.

- ▶ La conjoncture économique difficile a particulièrement touché les seniors. En un peu moins de 3 ans, le nombre de demandeurs d'emploi seniors à l'échelle de la CVS a augmenté de 43% pour passer de 760 en janvier 2010 à 1 100 fin septembre 2012.

Brèves Crefor

► La lutte contre l'illettrisme a été déclarée par le 1er ministre «grande cause nationale 2013»

Au même moment, les chiffres de l'enquête IVQ viennent d'être publiés : **8% de la population adulte Haut-Normande est en situation d'illettrisme.**

En savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/content/les-chiffres-r%C3%A9gionaux>

► Formation au Français Langue d'Intégration (FLI)

Les 16 et 17 mai et 23 et 24 mai 2013

Intervenant :

Jean-Philippe Mercier - Crefor - habilité par la DAIC en tant qu'«expert FLI»

► Eclairage n°28 - Le Français Langue d'Intégration au regard des politiques linguistiques destinées aux migrants

Un acronyme nouveau est apparu depuis plus d'un an dans le paysage de la formation pourtant bien saturé en la matière.

En effet, et pour ne rester que dans le champ linguistique, nous connaissons de longue date les FLE, FLS, FLP, on s'habitueait du FOS et nous voilà devoir composer maintenant avec le FLI.

Si la signification F.L.I. pour Français Langue d'Intégration nous apporte un premier éclairage, un second éclairage apparaît nécessaire, pour mieux le situer dans la longue histoire des formations linguistiques pour migrants.

C'est l'objet de ce dossier.

Télécharger le document sur :

<http://www.crefor-hn.fr/publications/dossiers-documentaires/eclairages/28-le-français-langue-d'intégration-au-regard-des-politiques>



UN SITE INTERNET GPEC TERRITORIALE EN HAUTE-NORMANDIE

Chrystèle Lamy
Anact - Assistante de projets

Donner de la visibilité aux initiatives et aux actions conduites sur le territoire haut-normand en matière de gestion prévisionnelle des compétences, tel est l'objectif du nouveau site internet haute-normandie-compétences.

Depuis quelques années, de nombreuses actions territoriales se sont développées sur le territoire régional, rejoignant en cela une tendance plus générale, visant à considérer le territoire comme lieu pertinent d'action et de mobilisation des acteurs.

De nombreux porteurs de projets ont aujourd'hui investi cette question au travers de projets GPEC Territoriale aux formes différentes. A ces actions territoriales viennent se surajouter les actions des branches professionnelles qui ont également des actions sur les territoires. Enfin les entreprises s'organisent de plus en plus sur les territoires, autour de clubs, de clusters.

Le territoire devient ainsi le lieu où se superpose une multitude d'actions et d'acteurs donnant parfois le sentiment d'une certaine confusion.

Cette multiplicité d'actions constitue un atout, mais comporte également des risques.

Un atout parce que ces actions permettent le développement de configurations et de dynamiques d'acteurs, de modes de fonctionnement innovants...

C'est aussi l'occasion d'expérimentations et de pratiques innovantes sur des thèmes complexes (transition professionnelle intersectorielle, mobilité professionnelle, passeport compétences, ...).

Les risques quant à eux se situent à plusieurs niveaux :

- Un développement atomisé et parcellisé d'actions territoriales
- Des territoires oubliés
- Une dénomination GPECT qui devient « fourre tout » et perd tout son sens
- Des superpositions de projets
- ...

C'est dans ce contexte, qu'une convention technique de coordination avec l'appui des partenaires sociaux régionaux, a été signée entre l'Aract et la Direccte de Haute-Normandie.

Un site internet régional sur les compétences.

Parmi les différentes actions portées par la convention, la mise en œuvre du site internet www.haute-normandie-compétences.fr consacre la volonté des partenaires sociaux régionaux, de la Direccte et avec la participation de la Région, de contribuer à informer, rendre visibles et lisibles les actions autour du développement des compétences en région.

Outil régional, cette volonté se devait de répondre à plusieurs enjeux :

- Informer les acteurs et les porteurs de projets sur les projets en cours
- Collecter et mutualiser les informations produites dans les projets et ce afin de partager de l'information utile
- Faciliter les liens entre les porteurs de projets.
- Devenir un centre ressources régionales

Deux entrées : le territoire et les projets.

Mis en ligne le 24 janvier 2013, www.haute-normandie-compétences.fr identifie les projets au travers de leur inscription sur le territoire. Le découpage de la Région s'est volontairement appuyé sur les découpages en zones d'emplois de l'Insee, proche en cela des zones CPRDFP définies par la Région. Ce découpage permet de naviguer sur les différentes zones d'emploi pour voir s'afficher les projets en cours.

LES PROJETS GPEC ET GPECT EN HAUTE-NORMANDIE

SÉLECTIONNEZ UN PROJET SUR LA CARTE :



Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre d'actions correctives

Porteur du projet

UIMM REGION HAVRAISE

115 Rue Desramé
76620 LE HAVRE AEROPORT
Tél : 02 32 92 50 50
www.uimm-regionhavraise.fr

Interlocuteurs :

Christophe DE BELLOY
Jonathan BOULANGER
Tél : 02 32 92 51 27

Territoire de l'action

Région Havraise (arrondissement administratif)

Public concerné par l'action

- Entreprises de moins de 250 salariés, relevant de la convention collective Métallurgie Région Havraise, hors filière automobile.
- Bas niveau de qualification (prioritairement niveau IV ou infra)
- Seniors & salariés en seconde partie de carrière
- Salariés en position de management ayant évolué à l'ancienneté ou par la reconnaissance de leurs compétences techniques

Contenu de l'action

- Accompagner les entreprises qui ont engagé une démarche de gestion des compétences dans la mise en œuvre d'actions correctives par des mesures d'accompagnement des salariés destinées à leur

alimenté par les contributions des porteurs de projets en région Haute-Normandie. Ce site est amené à évoluer au regard des informations de nouveaux dispositifs.

Des moyens spécifiques sont aujourd'hui dédiés à l'administration et à l'animation du site pour actualiser l'information au plus proche de la réalité des projets, pour diffuser de l'information à l'échelle régionale autour de manifestations, d'événements locaux, pour alimenter la boîte à outils et donner de l'information sur les territoires.

A terme, cet outil devrait pouvoir venir en complément de la structuration d'un réseau de porteurs de projets GPEC /GPECT.

Des fiches projets

Les fiches projets permettent d'informer sur les porteurs de projets, les objectifs des actions, les productions et les résultats. Elles permettent également de préciser finement les limites territoriales des actions qui pour certaines se situent au sein des zones d'emploi et pour d'autres sur deux territoires voire au niveau régional.

A noter qu'une rubrique projet terminé a été constituée pour garder une trace des projets et des productions réalisées.

Une boîte à outils

Les différents projets regorgent souvent de nombreuses productions et de matériaux (diagnostic, vidéo, fiches pratiques, ...). Il s'agit de faciliter à la fois la connaissance de ces matériaux mais aussi de rendre visible ce qui a été fait pour éviter « de réinventer ce qui existe déjà », par des informations sur les accords signés entre partenaires sociaux, des textes réglementaires...

Un outil au service des acteurs socio-économiques

Administré par l'Aract Haute-Normandie, dans le cadre de sa mission de coordination, il est

alimenté par les contributions des porteurs de projets en région Haute-Normandie. Ce site est amené à évoluer au regard des informations de nouveaux dispositifs.



Accueil < Boîte à outils

BOÎTE À OUTILS

FICHES PRATIQUES	GUIDES PRATIQUES
SYNTHÈSES & RAPPORTS	TEXTES OFFICIELS
OUTILS ENTREPRISES	MULTIMÉDIA

Contact : c.lamy@anact.fr
02.32.81.56.40

LE PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2012, UN BILAN EN DEMI - TEINTE

Anne-Marie Houget-Allard
Crefor - Chargée de mission

Toujours une grande satisfaction des professionnels quant aux actions suivies, mais un peu moins d'actions réalisées en 2012 qu'en 2011 avec une relative baisse du nombre de participants.

Le constat existe d'une baisse de fréquentation que nous partageons avec nos collègues des autres Carif sur le plan national : les professionnels fréquentent moins les programmes mis en place par les Carif-Oref. Cette apparente désaffection appelle de notre part quelques interrogations : Les thématiques des actions proposées répondent-elles suffisamment aux préoccupations des acteurs ? Les organisations du travail dans les structures, les charges de travail rendent-elles difficile la participation des professionnels ? Les durées de formation sont-elles adaptées aux temps qui peuvent être dégagés ? Les coûts d'inscription sont-ils trop élevés ? Les modalités de professionnalisation gagneraient-elles à être diversifiées ?...

Lors des bilans des formations, les participants relèvent majoritairement l'intérêt des contenus, les temps d'échanges avec d'autres professionnels dans un lieu neutre et bienveillant, qui permet la libre parole et garantit une qualité d'écoute à la fois des intervenants et des groupes. Des temps d'acquisition, de renforcement, de diversification de compétences qui sont aussi des temps de respiration, de réflexivité, de ré-assurance...

La neutralité de nos structures Carif-Oref rend possible, nous semble-t-il, l'articulation entre les différentes familles d'acteurs (orientation, insertion, formation, emploi) et entre les différents niveaux d'action (financeur, décideur, opérateur...), en offrant un espace d'échanges, ouvert au travail en réseau.

Alors que faire ? Continuer, tâtonner, expérimenter, vous écouter pour être plus pertinents dans l'appui que nous pouvons vous apporter.

Vue d'ensemble 2012...

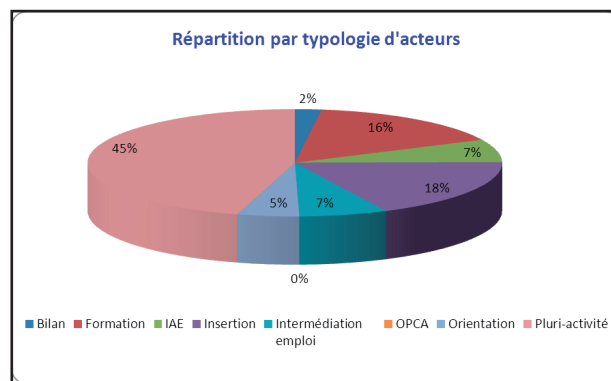
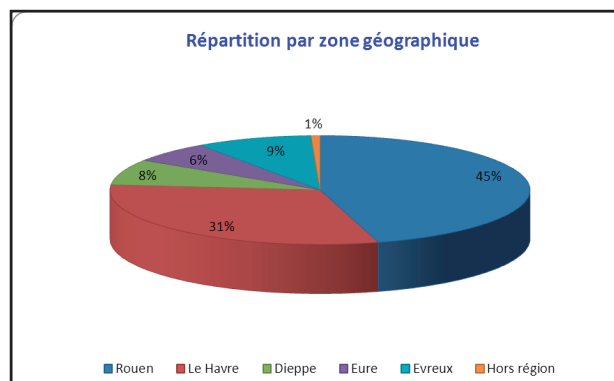
15 actions de formation ont été programmées en 2012, 11 ont été réalisées autour des 4 grandes thématiques : « Prendre en compte l'environnement emploi formation pour agir » (2 actions), « Organiser et développer sa structure » (2 actions), « Orienter, former, accompagner, insérer tout au long de la vie » (7 actions), « Prévenir l'illettrisme et renforcer les compétences de base » (-). Deux actions ont été doublées : la formation « Utiliser l'ADVP et la démarche éducative » en raison du nombre important de professionnels en attente et la formation « Se saisir des données socio-économiques » organisée au Havre, à la demande de la Maison de l'emploi.



Ces actions représentaient au total 46 jours de formation pour 123 participants, ainsi qu'un mardi pédagogique pour 22 participants.

Profil des participants

- Comme les années précédentes, une très forte majorité de femmes (83%), à l'image de la féminisation des métiers du secteur de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi
- 46 % des professionnels travaillent dans des structures qui développent leurs activités dans plusieurs secteurs à la fois : insertion, orientation, formation, bilan.... Vient ensuite le secteur de l'insertion/IAE qui représente 25 % des participants.
- Toujours une majorité d'acteurs exerçant leur activité en Seine-Maritime, en particulier sur la zone de Rouen.
- 82 % des participants travaillent dans des structures de plus de 20 salariés.



Graphiques Aïcha Talbi

Des attentes majoritairement satisfaites...

« L'espace réservé aux échanges est satisfaisant, les participants ne venaient pas tous des mêmes structures, les échanges n'en sont que plus enrichissants... »

« J'ai trouvé une réflexion sur les pratiques quotidiennes et une remise en cause des pratiques... »

« J'ai pu prendre conscience de ce que je réalisais « d'instinct », de ma posture et ainsi de corriger des maladresses... ».

(extraits des fiches d'évaluation des formations)

☐ Les formations ont répondu aux attentes

Totalement et bien 89 % Moyennement 10 % Peu 1 %

☐ Les méthodes d'animation ont satisfait

Totalement et bien 86 % Moyennement 13 % Peu 1 %

☐ Le niveau de compétences et d'expertise des intervenants a été jugé

Très satisfaisant et satisfaisant 99 %, Peu satisfaisant 1 %

☐ Les espaces réservés aux échanges de pratiques ont été qualifiés

Très satisfaisant et satisfaisant 96 % Peu satisfaisant 4 %

☐ Les formations ont-elles apporté des éléments directement utilisables

Oui 80 % Un peu 18 % Ne sait pas 2 %

☐ Les formations sont recommandées à d'autres professionnels

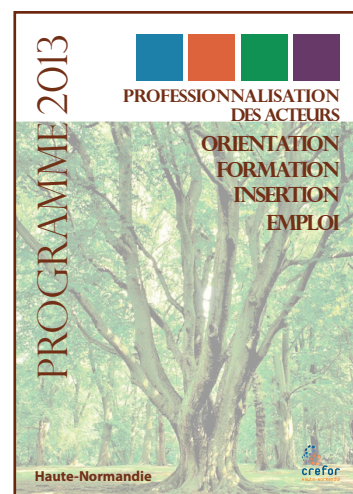
Oui 83 % Non 7 % Ne sait pas 10 %

Des thématiques nouvelles en 2013

Le programme 2013 affiche 16 actions de formation, dont :

- ▶ 5 actions qui constituent un « cœur de programme » qui sera proposé chaque année
- ▶ 5 actions sur des thématiques nouvelles : « Répondre à un marché public », « Prévenir et gérer les situations conflictuelles », « Les outils web 2.0 en formation d'adultes », « Image de soi et hygiène », « Le théâtre forum, un outil de formation ».

En savoir plus : http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/progr2013_0.pdf



Brèves Crefor

➤ Les actions de formation du programme de professionnalisation

▶ Action 3.5 « **Utiliser l'ADVP et la démarche éducative pour accompagner des personnes dans l'élaboration de leur projet professionnel** »
COMPLET

22, 23, 24 et 29, 30, 31 mai 2013

Intervenante : Marie-Claude Mouillet (Le Patio Formation)

En savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a35-utiliser-ladvp-et-la-demarche-educative-pour-accompagner-des-personnes>

▶ Action 3.1 « **Les outils Web 2.0 en formation d'adultes. Allier « Technologie et pédagogie » en s'appuyant sur les nouveaux outils numériques** »

3 et 4 juin 2013

Intervenant : Jean Vanderspelden (ITG Formation)

En savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a31-les-outils-web-20-en-formation-dadultes-nouveau>

▶ Action 3.4 « **Quelles pratiques d'entretien pour orienter accompagner ?** »

18, 19 et 20 juin 2013

Intervenante : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)

En savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a34-quelles-pratiques-dentretien-pour-orienter-et-accompagner>

▶ Action 4.1 « **Evaluer les besoins en compétences clés pour les personnes les plus en difficulté avec les savoirs de base** »

27 et 28 juin 2013

Intervenante : Isabelle Danet (Cafoc de Nantes)

En savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a41-evaluer-les-besoins-en-comp%C3%A9tences-cl%C3%A9s-pour-les-personnes-les-plus-en-difficult%C3%A9>

Vous inscrire sur les formations :

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Bulletin_inscription_0.pdf

LES EMPLOIS D'AVENIR EN HAUTE-NORMANDIE

Bernard Lemoine

Directrice Haute-Normandie - Chef du pôle 3 E

La situation des jeunes sur le marché du travail est préoccupante, tout particulièrement, pour les jeunes qui ne disposent pas de qualification. Les emplois d'avenir reposent sur une ambition collective et mobilisatrice : offrir une insertion à des jeunes peu ou pas qualifiés.

L'Etat soutient la création de 150 000 emplois d'avenir d'ici 2014, dont 100 000 en 2013.

Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans (à la signature du contrat de travail) avec une prolongation jusque 30 ans pour les handicapés. Ils doivent avoir un niveau de qualification faible – voire inexistant – et avoir de réelles difficultés à intégrer le monde du travail (plus de 6 mois de chômage dans les 12 derniers mois).

Avec les emplois d'avenir, sont proposés aux jeunes :

- ▶ une **première expérience professionnelle** (CDD de 1 à 3 ans ou un CDI, sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non-marchand et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand)
- ▶ et aussi, une **période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue**, gage d'une insertion professionnelle durable.

Ce dispositif s'adresse en priorité aux acteurs publics (collectivités locales, associations, bailleurs sociaux, hôpitaux ...). Les entreprises peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir dans tous les secteurs d'activité et prioritairement dans les secteurs suivants :

Les filières du secteur marchand, prioritairement :

- Economie d'énergie / énergie renouvelable / bâtiment
- Médico-social y compris les services à la personne
- Chimie / Pharmacie
- Logistique
- Agriculture y compris agro-alimentaire / espaces verts / secteur forestier
- Economie Sociale et Solidaire

Ces contrats sont subventionnés par l'Etat à hauteur de 75% du SMIC brut pour les structures du secteur non-marchand et de 35% dans le secteur marchand (47% pour les entreprises d'insertion et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). La Région apporte un cofinancement mensuel de 150 euros pour les associations, groupements d'employeurs et structures d'insertion par l'activité économique et de 100 euros pour les employeurs du secteur marchand relevant des filières prioritaires.

Par exemple pour une association, qui recrute un emploi d'avenir à 35h, la rémunération moyenne avec cotisations est de 1600€, l'Etat va prendre en charge 1 070€, la Région, 150€ et **380€ seront à la charge de la structure.**

Cible prioritaire : les jeunes demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés

Dans la région, le public cible pour les emplois d'avenir correspond aux 17 000 demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans inscrits à Pôle emploi de niveau V et infra et parmi ceux-là, 9 000 inscrits également en Mission Locale en demande d'insertion (dont 4 800 habitent en ZUS). De son côté, le réseau Cap Emploi a dénombré environ 120 jeunes handicapés éligibles à la procédure des emplois d'avenir.

L'offre de contrats en emplois d'avenir est de 2 643 pour la Haute-Normandie (pour la période du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2013, soit 14 mois) répartis entre la Seine-Maritime (1 763) et l'Eure (880), pour un montant financier à la charge de l'Etat, de près de 64 millions d'euros.

Au 15 avril 2013, 386 emplois d'avenir ont été prescrits dans la région (116 dans l'Eure et 270 en Seine-Maritime), soit 14.6% de l'objectif à fin décembre 2013 (contre 16% au niveau national).

Les emplois d'avenir concourent donc à un objectif majeur : l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi, ceux qui sortent du système scolaire sans diplôme. Ceux qui ont un CAP ou un BEP, mais pour lesquels cette qualification ne leur permet cependant pas d'accéder à l'emploi. Plus d'un tiers des emplois d'avenir ont été conclus avec des jeunes ayant un niveau inférieur au CAP/BEP, et la moitié **avec des jeunes de niveau CAP/BEP**. La quasi-totalité des emplois d'avenir est conclue dans le secteur non-marchand, la moitié **avec des associations** et un quart avec des collectivités territoriales.

L'employeur ne recrute pas immédiatement le jeune avec les compétences dont il a besoin, mais il lui permet de les acquérir. Et à moyen terme, il aura non seulement les compétences dont il a besoin, mais en plus la satisfaction d'avoir sorti un jeune de l'impasse dans laquelle il se trouvait.

Les employeurs sont guidés efficacement par Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. Près de **60% de ces contrats sont signés pour trois ans**. Un tiers des employeurs ne s'engagent que pour un an renouvelable.



«Pour embaucher un jeune en emploi d'avenir : poussez la porte de l'agence Pôle Emploi ou de la Mission Locale la plus proche de chez vous.»

Pour en savoir plus :



Ministère de l'Economie, des Finances et du commerce extérieur
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Haute-Normandie
Tél. 02.32.76.16.72

A consulter : Crefor/Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi **Hors-série : emploi d'avenir**



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



Adoptez l'éco-attitude.
Pour vous déplacer,
privilégiez les transports en commun

N'imprimez ce document que si c'est vraiment nécessaire

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

