



Edito

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) aura sa réunion d'installation le 26 novembre à Rouen.

Cette nouvelle instance telle que décrite dans la loi est la fusion du comité régional pour l'emploi (CRE) et du comité de coordination régional pour l'emploi et la formation professionnelle (CCREFP) ; elle va permettre de rationaliser le nombre des lieux de concertation, d'étendre leur champ de compétences aux problématiques connexes de l'orientation et de mettre ainsi en place les conditions d'une véritable gouvernance quadripartite (Etat, Région, représentants des employeurs, représentants des salariés) qui conditionne l'efficacité des politiques conduites en région, en réponse aux attentes de la société civile et des usagers des services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Comme il est précisé dans le décret du 16 septembre, le Crefop est « chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) ».

Le Crefor, lieu ressources quadripartite, ne manquera probablement pas d'être sollicité, son activité 2015 s'en verra certainement structurée.

Luc Chevalier
directeur

Sommaire

- ☞ pages 1 - 2
 - ✓ Le programme de professionnalisation 2015 en quelques mots...
- ☞ page 2
 - ✓ La réforme de la formation professionnelle : un point d'avancement
- ☞ pages 3 - 4
 - ✓ Provenance de l'achat de formation des entreprises de 10 à 250 salariés
- ☞ pages 4 - 6
 - ✓ L'apprentissage dans l'artisanat et la vente : une insertion favorable dans les métiers du commerce
- ☞ page 6
 - ✓ Pourquoi la prévention de l'illettrisme est-elle indispensable ?
- ☞ page 7
 - ✓ L'économie verte : un enjeu majeur pour l'emploi et les compétences

LE PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2015 EN QUELQUES MOTS...

Anne-Marie Houget-Allard
Chargée de mission - Crefor

Le programme de professionnalisation du Crefor accompagne d'année en année les professionnels dans leurs pratiques et dans l'évolution de leurs compétences. En 2015, il renforce l'axe « développer les pratiques pédagogiques » et met l'accent sur des thématiques transverses comme par exemple la question du rapport au travail, les addictions.

Pour la 6ème année consécutive, le Crefor proposera en 2015 son programme de professionnalisation. D'année en année, il s'est étoffé, tant du point de vue des sujets traités que du nombre d'actions de formation et de participants. Mais la professionnalisation au Crefor, ce sont aussi les mardis pédagogiques et les rendez-vous thématiques (la VAE, l'orientation professionnelle, la réforme de la formation professionnelle...).

Un premier bilan pour 2014 affiche l'intérêt des acteurs pour nos rendez-vous : près de 600 participants aux 15 actions de formation, aux 5 après-midi consacrés à la VAE et aux 6 mardis pédagogiques. Au-delà des chiffres, il s'agit le plus souvent de l'expression d'une grande satisfaction quant à la qualité des intervenants et à la richesse des échanges.

En 2015, vous retrouverez les 5 grands axes qui structurent le programme : la connaissance de l'environnement, le fonctionnement des structures, les pratiques pédagogiques, l'accompagnement des personnes, le renforcement des compétences de base. Nous avons sélectionné 23 actions de formation, dont 15 nouvelles par rapport à 2014. Des choix motivés par notre ambition de :

- ▶ créer les conditions pour que les professionnels puissent développer et élargir leurs compétences au regard de l'évolution des dispositifs et des attentes sociales ;
- ▶ développer l'analyse de leurs pratiques dans des espaces encadrés par des intervenants compétents ;

▶ faciliter l'interconnaissance et la reconnaissance entre professionnels en proposant des thèmes transversaux de formation.

Quelques points de repères

La structure du programme en 5 axes est renouvelée, permettant ainsi un repérage rapide des actions, plus nombreuses cette année. Certaines d'entre elles sont nouvelles, d'autres ont évolué dans leur durée et leur contenu, enfin les « cœurs de programme » sont au rendez-vous.

Quant à l'organisation pratique, elle reste facile : pour s'inscrire, il suffit de retourner son bulletin d'inscription et nous faisons le reste !

Parmi les points à noter :

▶ **Un axe « Développer les pratiques pédagogiques » renforcé** : pédagogie différenciée, positionnements pédagogiques, outils numériques, animation d'ateliers d'écriture, **interculturalité**.

Sur ce dernier thème, nous avons conçu en partenariat avec l'Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé (Ireps) une action expérimentale qui permettra aux acteurs de la formation et des champs sanitaires et sociaux de travailler ensemble sur les questions d'interculturalité en s'appuyant sur deux approches pédagogiques originales : le conte et l'écriture.

.../...





► **Des thématiques transverses**, parmi lesquelles :

• **les addictions**, thème sollicité par un grand nombre de professionnels. La formation sera conduite par La Boussole (structure référente dans notre région) et des professionnels travaillant dans le champ de l'addictologie ;

• **la question du rapport au travail** ou comment identifier ce qui se joue dans le rapport au travail afin de permettre aux personnes accompagnées d'identifier leur propre rapport au travail ;

• **l'animation de groupe d'expression**, outil de régulation et de partage favorisant l'évolution individuelle et collective ;

• **la réponse aux marchés publics de prestations emploi/formation**, animée par le Centre Inffo ;

• **La e-reputation**, ou comment gérer et maîtriser sa réputation sur le web.

► **Les actions devenues des rendez-vous annuels** : pratiques d'entretien, ADVP, données socio-économiques, image de soi et hygiène, lutte contre l'illettrisme.

Ce ne sont là que quelques zooms. Consultez le programme dans son entier (www.crefor-hn.fr / Rubrique **Se professionnaliser**) pour découvrir l'ensemble des actions et approfondir leurs contenus.

2015, la réforme en marche...

2015 sera la première année de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'orientation du 5 mars 2014. Nul doute qu'elle modifie en profondeur le paysage (conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, service public régional de l'orientation), nécessitant ainsi adaptation et développement des compétences : pratiques professionnelles, ingénierie de formation, maîtrise des nouveaux dispositifs...

Le Crefor restera tout particulièrement en veille au fur et à mesure que les décrets d'application et les institutions préciseront les dispositifs, pour accompagner les professionnels à ces transformations. Des rendez-vous en perspective qui compléteront le programme.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN POINT D'AVANCEMENT

A l'issue du cycle de quatre conférences consacré à la réforme de la formation professionnelle que nous avons organisé dans la cadre des Vendredis du Crefor, il nous a paru utile de faire le point sur l'avancée de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Un arrêté et seize décrets d'application de la loi du 5 mars ont été publiés en trois vagues entre juillet et octobre.

Une soixantaine de textes devraient paraître en trois nouvelles vagues en novembre, décembre et janvier.

En suivant l'ordre des articles de loi, voici un survol des textes d'application qui vont permettre aux acteurs de la formation, de l'emploi et de l'orientation de mettre en application cette réforme.

Chapitre I^{er} formation professionnelle continue

Le compte personnel de formation (Art. 1er)

► Abondement du CPF par le compte pénibilité

Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

► Utilisation du CPF

Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

► Modalité de contrôle et de diffusion des listes de formation

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

Le plan de formation (Art. 5)

► Information et consultation du comité d'entreprise

Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les modalités innovantes de formation professionnelle (Art. 5)

► Les conditions de mise en œuvre des actions de formation à distance

Décret n° 2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance.

La validation des acquis de l'expérience (Art. 6)

► Les conditions d'ouverture du droit au congé pour VAE applicables aux titulaires de contrats à durée déterminée et définition des actions de préparation à la VAE

Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Les modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation (Art. 7)

► Organisation de la formation et du tutorat

Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation.

Le financement de la formation professionnelle (Art. 10)

► Le FPSPP : missions et modalités de péréquation

Décret n° 2014-967 du 22 août 2014 relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les dispositions relatives aux organismes paritaires (Art. 11)

► Les modalités de financement de la formation professionnelle continue et de fonctionnement des organismes paritaires agréés

Décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L6332-1, L6333-1 et L 6333-2 du Code du travail.

Chapitre II Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi

Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage (Art. 14)

► Les modifications d'articles du code du travail

Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014.

Les dispositions relatives à la taxe d'apprentissage (Art. 17)

Le financement des formations technologiques et professionnelles initiales (Art. 19)

► Le financement des formations initiales technologiques et professionnelles par la taxe d'apprentissage

Décret n° 2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage.

► Les modalités d'habilitation des organismes de niveau national et régional à collecter les versements des entreprises

Décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser.

Chapitre III Gouvernance et décentralisation

Le Service public de l'orientation - Conseil en évolution professionnelle (Art. 22)

► Le conseil en évolution professionnelle : définition et modalités de l'offre de service du réseau de prestataires.

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail.

La Gouvernance-Institutions (Art. 24)

► Copanef : missions et fonctionnement
Décret n° 2014-966 du 22 août 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

► Cnefop : missions et fonctionnement
Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

► Crefop : missions et fonctionnement
Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

► Coparef : missions et fonctionnement
Décret n° 2014-1311 du 31 octobre 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation.

Pour en savoir plus contacter :

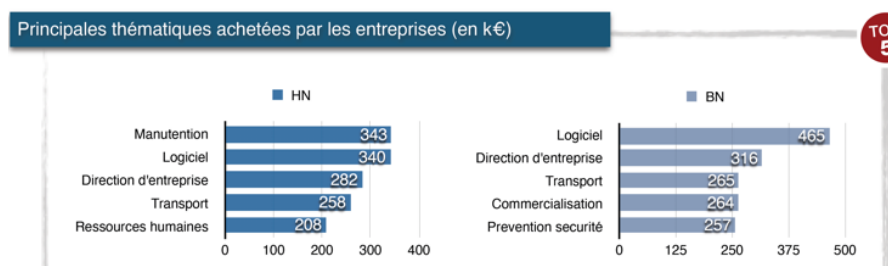
Emmanuel Christain,
chargé d'études documentaires - Crefor
emmanuel.christain@crefor-hn.fr

L'étude sur les pratiques d'achat publiée par l'Agefos-PME Normandie montre les différents choix opérés qui diffèrent selon l'une ou l'autre région en fonction de leur particularité. Elle met essentiellement l'accent sur la provenance géographique des prestataires de formation intervenant sur le territoire normand. L'objectif majeur était de mesurer l'adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins exprimés par les entreprises.

Les besoins des entreprises

Dans le top 5 des thématiques les plus achetées figurent 3 domaines de formation communs aux entreprises de Haute-Normandie et celles de Basse-Normandie. Il s'agit des actions permettant le développement des compétences en matière de « logiciels » (applications informatiques spécifiques), de « transport » (permis, habilitations...) et de « direction d'entreprise ». Ces 3 thématiques totalisent un coût pédagogique d'environ 2 000 K€, soit un quart des dépenses totales.

Il existe cependant également des spécificités régionales. La Haute-Normandie se distingue ainsi par les formations relevant de la manutention (Caces...) et des ressources humaines achetées par les entreprises et figurant respectivement en 1ère et 5ème position du top 5. La Basse-Normandie, quant à elle, exprime des besoins dans les domaines de la « commercialisation » et de la « prévention sécurité ». Ils arrivent respectivement en 4 et 5ème position du palmarès.



Ainsi, pour les 4 autres domaines (logiciel, direction d'entreprise, commercialisation et prévention sécurité) il est fait appel à des organismes hors région. Il est vrai que pour les publics les plus qualifiés et qui peuvent être concernés par les formations transversales du type « direction d'entreprise » et « commercialisation », on peut parfois noter des réflexes culturels incitant à se former systématiquement hors région.

La provenance des prestataires intervenant en Haute-Normandie

Un phénomène semblable à la Basse-Normandie se produit en Haute-Normandie. Mais sur des thématiques différentes. L'offre de formation régionale se positionne ainsi plutôt favorablement dans les domaines du « transport » et des « ressources humaines ». En effet, ces thématiques de formation mobilisent les organismes de formation régionaux respectivement à hauteur de 52 et 79%. En revanche, ce qui échappe à l'offre de formation haut-normande dans le top 5 ce sont les domaines de la « direction d'entreprise », du « logiciel » et de la « manutention ». Ce dernier ne fait travailler les organismes de la région que pour 33% des coûts pédagogiques engagés. Au regard des capacités et des infrastructures dédiées en Haute-Normandie à ce domaine de formation on peut légitimement s'interroger sur la faiblesse de ce pourcentage.

La provenance des prestataires toutes thématiques de formation confondues

L'offre de formation régionale ne couvre pas la majorité des dépenses de formation exposées par les entreprises adhérentes à l'Agefos PME Normandie. Loin s'en faut. En Haute-Normandie la part du coût pédagogique revenant aux organismes de formation « hors région » représente 65%. Ce taux est de 67% en Basse-Normandie. La déperdition massive est effectuée, par ordre croissant, au profit des organismes situés dans l'autre région normande, l'Île-de-France et les autres régions.

Notons également que les organismes haut-normands sont davantage présents en Basse-Normandie que l'inverse.

Il convient de préciser que les prestations dispensées par les organismes extérieurs aux régions normandes et prises en compte dans l'étude concernent aussi bien des formations se déroulant en région (en inter ou intra entreprise) qu'à l'extérieur de la région (souvent en inter entreprise).

La provenance des prestataires intervenant en Basse-Normandie

Les organismes bas-normands possèdent une offre permettant d'afficher une part de marché de 63% des formations relevant du « transport » en Basse-Normandie. Ce taux descend à 43% pour les formations en lien avec la « prévention sécurité ». Parmi les 5 domaines de formation générant le plus grand volume financier, seul celui du « transport » fait intervenir majoritairement des prestataires de Basse-Normandie.

Les principales thématiques achetées dans l'autre région normande

L'offre de formation régionale est concurrencée par l'autre région normande. Il s'agit néanmoins d'une relative faible déperdition comparée aux parts de marché que prennent les organismes franciliens et ceux des autres régions. Effectivement, seul 3% du coût pédagogique des principales thématiques achetées en Haute-Normandie revient aux organismes de Basse-Normandie. Mais à comparer avec les 9% du coût pédagogique réalisés inversement, par les organismes haut-normands en Basse-Normandie. Sur ce territoire les entreprises achètent volontiers en Haute-Normandie des formations aux « ressources humaines ». Dans l'autre sens, les entreprises haut-normandes demandent en Basse-Normandie des stages relevant du domaine de la « manutention ».

Les principales thématiques achetées en Ile-de-France

Force est de constater que, selon leur région d'appartenance, les entreprises ne vont pas exactement chercher en Ile-de-France des prestations de formation identiques. En Haute-Normandie les formations les plus plébiscitées auprès des organismes franciliens relèvent des domaines de « l'automobile » et de la « commercialisation ». En Basse-Normandie on constate une très forte demande en matière de « direction d'entreprise ». Ce que les deux régions possèdent en commun est l'achat en Ile-de-France de stages correspondant à la thématique « gestion financière ».

.../...

Les principales thématiques achetées hors Normandie et Ile-de-France

La concurrence la plus forte pour les organismes normands provient des prestataires situés hors Normandie et Ile-de-France. En Haute-Normandie, ils captent 34% du coût pédagogique des actions plan de formation des entreprises. Ce pourcentage est de 32% en Basse-Normandie. Les formations dans les domaines du « logiciel » et de la « direction d'entreprise » font partie, en Haute et en Basse-Normandie du top 5 des thématiques échappant aux organismes normands. Il semble procéder d'une certaine logique que des formations dites « logiciel » dispensées par des prestataires très spécialisés puissent ne pas trouver leur équivalent en région. Pour des formations « direction d'entreprise » c'est vraisemblablement beaucoup moins vrai...

La méthode employée

La réalisation de cette étude s'appuie sur un traitement statistique d'environ 7000 actions « plan de formation » enregistrées en 2013 par l'Agefos PME Normandie, représentant un volume financier de 8 500 K€. Les entreprises concernées sont situées en Haute et Basse-Normandie et comptent entre 10 et 250 salariés. Enfin, les thématiques de formation sont analysées à partir des formacodes.



Agefos PME Normandie
8, rue d'Atalante
14209 Hérouville Saint Clair

L'APPRENTISSAGE DANS L'ARTISANAT ET LA VENTE : UNE INSERTION FAVORABLE DANS LES METIERS DU COMMERCE

Christèle Rébillon
Chargée d'études - Crefor

Depuis le démarrage de l'enquête Seine, le Crefor dispose de séries statistiques sur l'insertion des apprentis de Haute-Normandie. Les processus d'insertion peuvent désormais être observés avec un recul de cinq années (2009 à 2013). Un éclairage particulier est ici apporté sur **les métiers de l'artisanat et de la vente**.

L'offre de formation a connu peu d'évolutions entre 2009 et 2013. LA rentrée 2013, 36 diplômes de niveaux V à III étaient proposés en apprentissage dans le champ de l'artisanat et de la vente en Haute-Normandie. Les effectifs augmentent de 2010 à 2012, hormis au niveau V où ils se stabilisent en 2012. En 2013, les niveaux IV et V connaissent une baisse de 15 %, contre 2 % pour les niveaux III. Au total, on compte 1 550 sortants en 2013, contre 1 800 en 2012.

Les métiers de l'artisanat et de la vente comprennent quatre types de formations :

► **les métiers de bouche**. Ils concentrent le plus gros volume de formés (550 à 700 jeunes en année terminale de formation entre 2010 et 2013) et forment majoritairement des hommes au niveau V. Après une forte augmentation des effectifs sortants en 2011-2012, la tendance est à la baisse pour les CAP Boulanger et Pâtissier. L'apprentissage concentre 92,3 % des formés en formation initiale¹ sur les métiers de bouche.

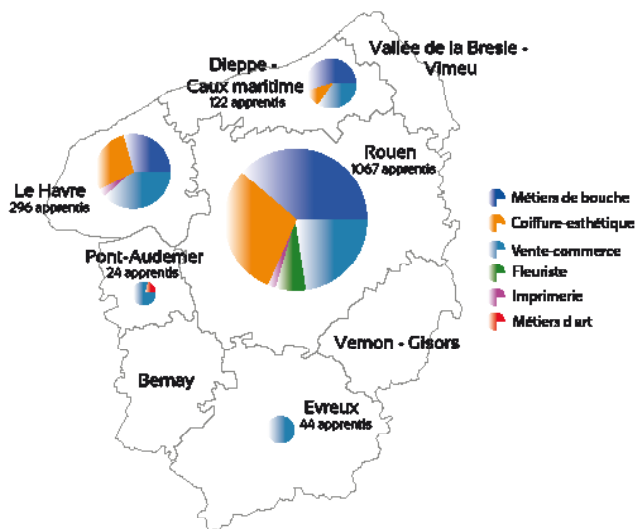
► **les métiers de la coiffure et de l'esthétique et les fleuristes**. Ils sont très féminisés. La part des niveaux IV atteint 44 %. Les métiers de la coiffure et de l'esthétique regroupent 6 diplômés en 2013. Les effectifs diminuent de près de 10 % en 2013 (456 jeunes en année terminale en 2012 et 413 en 2013). Plus de la moitié des effectifs en formation initiale sont formés en apprentissage². Les fleuristes comprennent les CAP et BP Fleuriste et présentent des effectifs relativement constants (80 à 100 personnes).

► **les métiers de la vente et du commerce**. Ils rassemblent trois CAP d'employés de commerce/vente, trois Bac Pro agricoles de technicien conseil vente, le Bac Pro Commerce et le BTS Négociation et relation client. La fermeture du BEP Vente - Action marchande a provoqué une baisse des effectifs en 2010. Ils proposent des parcours du niveau V au niveau III, avec une majorité de jeunes au niveau V. La part des niveaux III tend à augmenter.

► **Les métiers de l'imprimerie et l'artisanat d'art**. Ces domaines de formation présentent des effectifs limités, avec des sections qui n'accueillent certaines années aucun apprenti. Ils forment essentiellement des hommes. Dans le secteur de l'imprimerie, plus on s'élève vers le niveau III et plus la part des jeunes formés est élevée. Compte tenu de leurs faibles effectifs, ils n'ont pu faire l'objet d'une analyse.

En 2013, 67 % des jeunes en année terminale sont au niveau V (1 037), 26 % au niveau IV (408) et 7 % au niveau III (108). Ces diplômés sont préparés dans quinze établissements et présentent un bon maillage territorial.

Positionnement des CFA du champ artisanat et vente et volume de sortants par zone d'emploi



Source : enquête Seine - cohorte 2013 - traitement Crefor

38 % des jeunes en poursuite de formation, un jeune sur deux au niveau V

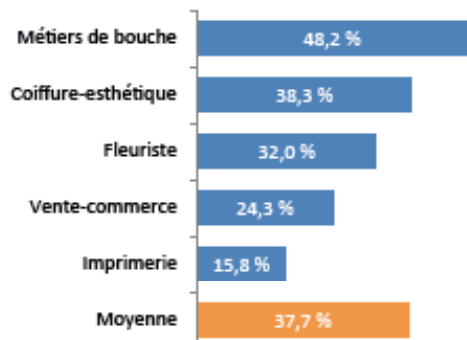
Entre 2010 et 2013, le taux de poursuites de formation connaît de fortes évolutions, à mettre en lien avec la fin des BEP. Il s'élève à 39,9 % en 2010, baisse à 35,4 % en 2011 pour ensuite se stabiliser à près de **38 % en 2012 et 2013**. En 2013, **un jeune de niveau V sur deux complète** son parcours, contre 12,8 % au niveau IV et 12,4 % au niveau III. La moitié de ces jeunes en poursuite proviennent des métiers de bouche.

Le taux de poursuite s'élève à 48,2 % pour les métiers de bouche, 38,3 % dans les métiers de la coiffure-esthétique et près de 32 % chez les fleuristes.



.../...

Part des poursuites par domaine de formation



Source : enquête Seine - cohorte 2013 - traitement Crefor

Il s'agit quasi exclusivement de poursuites de parcours et dans le même GFE à plus de 90 %. Dans les métiers de la coiffure-esthétique et chez les fleuristes, la majorité concernent le passage vers un niveau supérieur. En revanche, pour les **métiers de bouche**, 68 % correspondent à l'acquisition de compétences connexes au même niveau de formation et dans le même GFE.

Le niveau IV, jusqu'à présent relativement épargné, touché par les difficultés d'insertion dans les métiers féminisés de la coiffure, de l'esthétique et les fleuristes

Entre 2010 et 2013, les **taux d'emploi et les taux d'accès à l'emploi** connaissent **une baisse importante sept mois après la sortie d'apprentissage**. L'observation de l'insertion à 12 mois permettra peut-être d'infirmer cette tendance. Ces données masquent des **disparités importantes** suivant le niveau, le sexe, le domaine de formation et l'obtention du diplôme. A 7 mois pour les sortants 2013, les taux d'emploi des niveaux IV et III s'élèvent à respectivement 61,2 % et 67,9 %, contre 35 % pour les niveaux V. **Ce sont les niveaux IV qui ont connu la plus forte baisse** (-10 pts entre 2010 et 2013). L'insertion des femmes a également chuté. Le taux d'emploi passe de 52,4 % à 43,5 %. La baisse demeure contenue pour les hommes (-1 pt environ pour chaque indicateur). Enfin, **les non diplômés** connaissent des **difficultés d'insertion supérieures** à leurs homologues diplômés. L'écart entre les deux populations s'élève aux alentours de 20 pts.

Malgré une conjoncture difficile affectant en particulier les sortants de la coiffure, de l'esthétique et les fleuristes, les métiers de la vente tirent leur épingle du jeu et les métiers de bouche connaissent une dégradation de l'insertion modérée.

Domaines de formation	Taux d'accès à l'emploi			Taux d'emploi		
	2010	2013	Ecart 2010-2013	2010	2013	Ecart 2010-2013
Métiers de bouche	68 %	63 %	-5	57 %	51 %	-6
Coiffure-esthétique	61 %	49 %	-12	54 %	40 %	-14
Vente-commerce	61 %	61 %	0	49 %	52 %	3
Fleuriste	67 %	50 %	-17	54 %	45 %	-9
Moyenne	64 %	58 %	-6	54 %	48 %	-6

Part des poursuites par domaine de formation

Source : enquête Seine - cohorte 2010 et 2013 - traitement Crefor

Forte baisse des CDI en quatre ans : -9pts

46 % des sortants en emploi sont en CDI en 2013 ; ils étaient 55 % en 2010. Cette baisse affecte tous les niveaux de formation, mais elle touche davantage les niveaux supérieurs. La part des CDI atteint 45 % au niveau V, 48 % au niveau IV et 45 % au niveau III. Au total, **70 % des emplois sont d'une durée supérieure ou égale à 6 mois** hors contrats aidés et contrats de professionnalisation.

84 % des emplois trouvés ont un temps de travail supérieur ou égal à 32 h (**temps plein**). La part de temps plein dépend fortement du domaine de formation : il s'élève à 70 % chez les fleuristes, 80 % dans les métiers de la coiffure et de l'esthétique, 91 % dans les métiers de bouche et 82 % dans les métiers de la vente et du commerce. Pour ces derniers, le temps partiel concerne davantage les sortants du Bac Pro Commerce (74 % de temps plein) et le CAP Employé de vente spécialisé option A : Produits alimentaires (70 %).

60 % des salaires se situent entre **1000 et 1500€ nets**. Toutefois, un quart des jeunes en emploi formés dans les métiers de la coiffure et de l'esthétique et de la vente et du commerce perçoivent moins de 1000€ nets. 19 % des sortants des métiers de bouche et 8 % des fleuristes touchent 1500 € et plus.

Un jeune sur deux demeure **en emploi sur la zone sur laquelle il a été formé**. 34 % des emplois trouvés sont situés sur la zone d'emploi de Rouen, contre 17 % sur la zone du Havre et 12 % sur celle d'Evreux. **16 %** le sont **hors région**. **Parmi les métiers de bouche**, cette proportion s'élève à **20 %**.

Des TPE qui recrutent un peu moins les apprentis au terme de leur formation

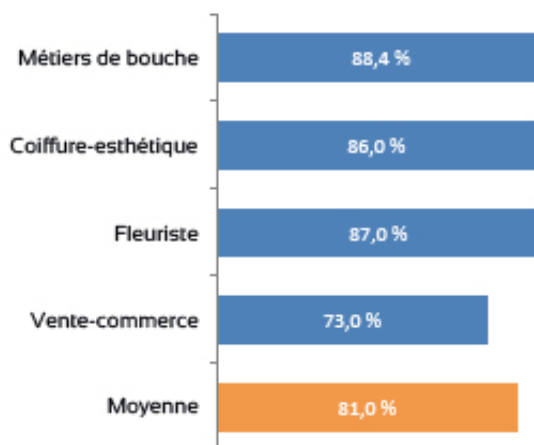
L'**entreprise d'apprentissage** demeure le premier vecteur d'accès à l'emploi : **42 % des jeunes en emploi y sont embauchés**. C'est plus fréquemment le cas pour les niveaux IV (44 %) que pour les niveaux V (35 %). La part des jeunes en emploi dans l'entreprise d'apprentissage varie selon le domaine de formation. **26 % des jeunes fleuristes** en emploi sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage, pour **33 % dans les métiers de bouche**. Le taux est plus élevé dans les métiers de la vente et du commerce (47 %) et les métiers de la coiffure et de l'esthétique (48 %).

La part des entreprises de **moins de 50 salariés est prépondérante**. Trois jeunes sur quatre en emploi travaillent dans une TPE. Ce sont les principaux employeurs de sortants des métiers de la coiffure et de l'esthétique (78 %) et des fleuristes (70 %). Dans les métiers de la vente et du commerce, 20 % des jeunes en emploi ont été embauchés dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Un lien qui demeure très fort entre GFE de formation et d'emploi

La part des jeunes en emploi dans le GFE dans lequel ils ont été formés apparaît particulièrement élevée quel que soit le domaine de formation : 81 % en moyenne et un peu moins dans les métiers de la vente et du commerce (73 %). La fuite hors secteur apparaît mineure.

Part des emplois trouvés dans le GFE de formation



Source : enquête Seine - cohorte 2013 - traitement Crefor

¹ Source : Diagnostic métiers - Métiers de l'artisanat - CPRDF 2013-2014 - Crefor

² Source : Diagnostic métiers - Métiers de l'artisanat - CPRDF 2013-2014 - Crefor

.../...

Synthèse des principaux indicateurs

	Part des non diplômés	Taux de féminisation	Taux d'accès à l'emploi	Taux d'emploi	Taux d'emploi des femmes	Part des CDI	Part des emplois dans l'entreprise d'app.	Taux d'insertion dans le GFE	Part du temps partiel
Métiers de bouche	20 %	14 %	63 %	51 %	49 %	57 %	33 %	88 %	9 %
Coiffure-esthétique	26 %	93 %	49 %	40 %	38 %	46 %	48 %	86 %	20 %
Vente-commerce	15 %	74 %	61 %	52 %	46 %	39 %	47 %	73 %	18 %
Fleuriste	26 %	94 %	50 %	45 %	48 %	35 %	26 %	87 %	30 %
Moyenne	20 %	58 %	58 %	48 %	44 %	46 %	42 %	81 %	16 %

Source : enquête Seine - cohorte 2013 - traitement Crefor

Les enjeux du CPRDFP pour les métiers de l'artisanat Travaux CPRDFP * 2013 - 2014

- ▶ Difficultés économiques fortement ressenties depuis 2013 dans les métiers de bouche, l'esthétique, l'imprimerie
 - ▶ Vieillesse des actifs (chefs d'entreprise) et problématiques de renouvellement via des formations de repreneur d'entreprise artisanale
 - ▶ Evolution des métiers nécessitant de plus en plus des qualifications supérieures au niveau V
 - ▶ Renforcement de la relation clientèle nécessitant des besoins en langues étrangères
 - ▶ L'attractivité des métiers passe par une amélioration des conditions de travail
- * Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

POURQUOI LA PREVENTION DE L'ILLETTRISME EST-ELLE INDISPENSABLE ?

Aïcha Talbi

Chargée d'action de prévention - Crefor

La prévention à l'illettrisme est essentielle dès la petite enfance, période au cours de laquelle l'enfant se construit. L'école le conduit à l'issue de sa scolarité à maîtriser le socle commun de compétences, de connaissances et de culture, mais elle ne peut tout seule ; c'est pourquoi le suivi par l'enfant d'activités dites complémentaires à l'école est incontournable.

La prévention de l'illettrisme s'inscrit en continu dans tous les espaces de vie et des temps où l'on vit et notamment les trois temps de l'enfant qui compose sa journée à savoir :

- ▶ Les temps familiaux,
- ▶ Les temps scolaires,
- ▶ Les temps récréatifs, sociaux, associatifs, sportifs, culturels passés en dehors de la famille et de l'école.

Si le lien entre ces trois temps est implicite, il faut pourtant rappeler leur nécessaire complémentarité qui représente tout l'enjeu des actions de prévention (voir schéma).

C'est dès la petite enfance qu'il faut agir pour que les tous petits puissent se familiariser avec les livres, les récits, découvrir le plaisir, l'intérêt de parler et d'agir dans le monde qui les entoure.

Comme l'indique l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, à l'âge de 2 ou 3 ans, l'enfant n'est pas une page blanche lorsqu'il rentre à l'école. Depuis sa naissance, cette page se remplit et les événements s'y inscrivent.

Il ne faut pas négliger l'importance du langage mais aussi du jeu, et de toutes ces actions qui contribuent à mettre l'enfant dans de meilleures conditions pour aborder le long chemin de l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul.

L'école a pour mission de **conduire les enfants à l'issue de leur scolarité obligatoire à maîtriser le socle commun de compétences, de connaissances et de culture.**

C'est donc dès l'école maternelle et tout au long de la scolarité obligatoire qu'il faut prévenir l'illettrisme en apportant des réponses adaptées aux facteurs de vulnérabilité, afin d'assurer une forme d'irréversibilité des acquis de base : c'est le cœur même des missions de l'Éducation nationale. Elle a pour cela mis en place au sein des écoles, des dispositifs adaptés à chaque âge des enfants scolarisés.

Mais l'école ne peut pas tout seule.

Même si le temps passé par les enfants sur les bancs de l'école est important, les temps de vie de l'enfant sont multiples et **toutes les activités périscolaires ou extra-scolaires permettent de compléter les actions du temps scolaire.**

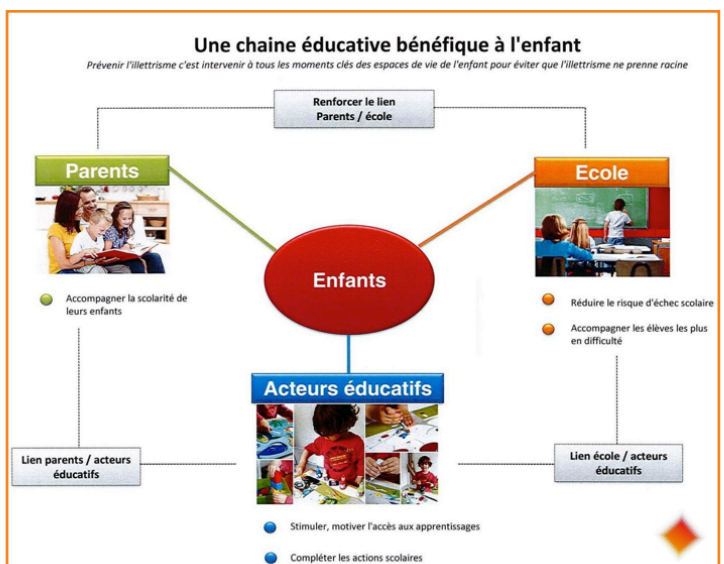
C'est d'ailleurs pour cette raison que certaines associations sont appelées associations complémentaires de l'école.

Parmi les temps essentiels pour agir, le temps de loisirs est un levier pour l'épanouissement et l'émancipation, c'est aussi un temps pour apprendre dans un cadre différent, sans exigences d'évaluation, au rythme de chacun. Il permet l'acquisition de compétences sociales, et les activités proposées, dans leur diversité, favorisent les apprentissages scolaires, les complètent, les valorisent, parfois les suscitent.

Ils vivent alors des situations qui permettent de donner du sens à leurs apprentissages et de les inscrire dans leur quotidien.

Le Pôle lutte contre l'illettrisme a édité un document intitulé « **Prévenir l'illettrisme en Haute-Normandie - les principaux acteurs** » qui décrit de manière détaillée, mais non exhaustive, les acteurs, les dispositifs et les outils repérés comme contribuant à la prévention de l'illettrisme à chaque moment de la vie de l'enfant.

Accéder au document



L'ÉCONOMIE VERTE : UN ENJEU MAJEUR POUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES¹

Guillaume Folléa
Responsable du Pôle observation et prospective - Crefor

Selon le programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), l'économie verte se définit comme « une économie qui engendre une amélioration du bien-être humain et de la justice sociale, tout en réduisant sensiblement les risques environnementaux et les pénuries écologiques (...) ». L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) propose cette définition de la croissance verte : « (...) représente une nouvelle approche de la croissance économique qui place le bien-être humain au centre du développement, tout en garantissant que les actifs naturels continuent de fournir les ressources et les services environnementaux nécessaires au développement durable (...) ». La transition écologique implique pour de nombreux métiers une évolution des activités, des pratiques professionnelles et des compétences mobilisées.

Au niveau national, près d'un million d'emplois sont comptabilisés dans les activités de l'économie verte, dont 446 000 relevant des éco-activités et 556 000 relevant des activités périphériques. En hausse de 4,4% en moyenne par an entre 2004 et 2011, les emplois en lien avec l'environnement affichent une dynamique plus marquée que l'ensemble de l'économie qui n'a connu qu'une croissance de 1% au cours de la période. Entre 2008 et 2010, l'emploi dans les éco-activités a augmenté de 6% par an, porté notamment par le dynamisme des activités liées aux énergies renouvelables. Le ralentissement des activités photovoltaïques a toutefois depuis contribué à tempérer cette évolution.

Plus largement, si l'on aborde la question de l'économie verte par le prisme des métiers, l'économie verte concerne directement près de 4 millions de personnes en emploi. Parmi elles, 140 000 exercent une profession dite « verte » et entre 3,7 millions et 4,1 millions une profession « verdissante » (cf. définition dans l'encadré).

Les professions vertes regroupent les métiers traditionnels de l'assainissement et du traitement des déchets, du traitement de la pollution, de la production et distribution d'énergie et d'eau et de la protection des espaces naturels. Ces métiers sont essentiellement masculins (84% des effectifs) - mais les femmes sont toutefois proportionnellement plus nombreuses dans les professions les plus qualifiées - et offrent une grande stabilité d'emploi. Les professions verdissantes sont quant à elles beaucoup plus diverses et les caractéristiques socio-économiques variées. Plus d'un professionnel sur deux exerce un métier lié au bâtiment ou aux transports. Les autres se répartissent dans des domaines diffus tels que l'agriculture-sylviculture, l'entretien des espaces verts, l'industrie, le tourisme, l'animation ou la recherche...

Environ la moitié des professions vertes sont exercées dans les éco-activités, mais seulement 21% des professions verdissantes, qui se diffusent donc davantage dans des activités sans lien avec l'environnement.

Près d'un tiers des professionnels exerçant un métier vert (30%) disposent d'un diplôme de type CAP / BEP, 22% ont un niveau inférieur au brevet des collèges et 28% disposent d'un diplôme de niveau supérieur. La proportion d'ouvriers est importante (43%).

En 2013, les intentions d'embauche dans les métiers de l'économie verte constituent 14% des projets de recrutement déclarés par les établissements (source : enquête annuelle sur les besoins de main d'œuvre (BMO), Pôle emploi - Credoc).

En Haute-Normandie, les emplois verts sont au nombre de 4 700, soit 0,7% des emplois régionaux, un peu plus qu'en France métropolitaine. Près de la moitié d'entre eux correspond à des métiers de la production et de la distribution d'énergie ou d'eau, majoritairement des métiers d'agents de maîtrise et techniciens (1 500), le reste des effectifs étant partagé entre des ouvriers qualifiés (400) et des ingénieurs ou cadres (300). Même si les emplois strictement verts ne représentent encore qu'une petite part des emplois régionaux, la Haute-Normandie se place toutefois en deuxième position des régions françaises en la matière, juste derrière la région Centre.

	Effectifs	Part
Métiers de la production et de la distribution d'énergie et d'eau	2 250	48%
Métiers de l'assainissement et du traitement des déchets	1 500	32%
Métiers de la protection de la nature	150	3%
Métiers plus transversaux	800	17%
Ensemble des emplois verts	4 700	100%

Sources : Insee, Recensement de la population 2010

A l'instar de la France, les emplois verts en Haute-Normandie sont majoritairement occupés par des hommes (86%), à temps plein (94%) et en CDI (89%). Près de la moitié (46%) des professionnels concernés possèdent un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur, soit une proportion équivalente à la moyenne de la totalité des emplois haut-normands. C'est dans les métiers plus transversaux (ingénieurs et cadres techniques de l'environnement...) et de la protection de la nature que se trouvent les actifs les plus diplômés.

68% des emplois verts sont regroupés dans quatre territoires de SCoT (Schéma de cohérence territoriale) ou assimilés, soit la Communauté de l'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe (CREA), le Pays Le Havre pointe de Caux estuaire, le Pays Plateau de Caux maritime et le Pays Dieppois-Terroir de Caux.

Les professions verdissantes, qui n'ont pas de finalité directement environnementale mais qui prennent en compte la dimension environnementale dans leurs gestes techniques, sont beaucoup plus diverses que les professions vertes et représentent potentiellement 116 000 emplois en Haute-Normandie, soit environ le sixième des emplois régionaux.

Note méthodologique : activités et métiers de l'économie verte D'après l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte

Eco-activités : activités dont la finalité est la protection de l'environnement (contrôle de la pollution de l'air, gestion des eaux usées, services de protection de la nature, maîtrise de l'énergie, énergies renouvelables, ingénierie environnementale, etc).

Activités périphériques : qui agissent en faveur d'une meilleure qualité environnementale sans que ce soit leur finalité première (production et distribution d'eau, transports, isolation, etc).

Métiers verts : dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement.

Métiers verdissants : dont la finalité n'est pas environnementale mais qui intègre de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

¹ Extraits de :

« *Le marché de l'emploi de l'économie verte* », Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), Commissariat général au développement durable, Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, Etudes et Documents n°110, août 2014.

« *La Haute-Normandie, 2ème région pour les emplois verts* », Aval n°142, mars 2014, Insee, Dreal, Direccte, Haute-Normandie

Brèves

> Journée emploi formation

« L'Europe, levier pour les compétences ? » organisée par le Crefor

le jeudi 11 décembre 2014 de 8h30 à 17h

à la Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion

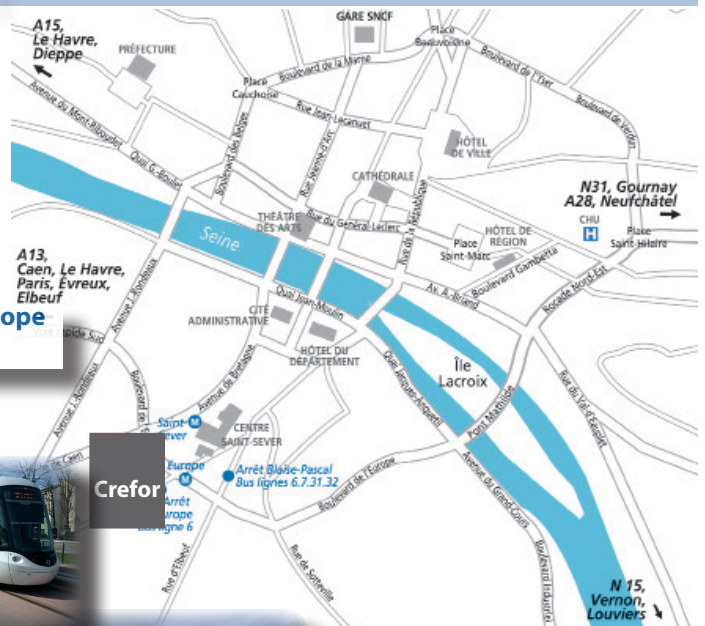
Inscrivez-vous dès maintenant :

<http://www.crefor-hn.fr/agenda/journee-emploi-formation/leurope-levier-pour-competences>

<p>8 h 30 Accueil des participants</p> <p>9 h 00 Introduction de la journée par la présidente du Crefor</p> <p>9 h 15 « Le cadre général de la nouvelle programmation du FSE » <i>Matteo Sgarzi, chargé de mission relations internationales au Céreq</i></p> <p>10 h 30 « Le programme opérationnel FSE Haute-Normandie 2014-2020 : un investissement pour la croissance et l'emploi » <i>Hélène Ségura, vice-présidente de la commission Formation tout au long de la vie de la Région Haute-Normandie</i> <i>Marc Glita, directeur régional adjoint de la Direccte</i></p> <p>11 h 30 « Quelles stratégies pour développer la lutte contre l'illettrisme ? » Table ronde : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Politiques et stratégies européennes pour la lutte contre l'illettrisme <i>Elie Maroun, chargé de mission national à l'ANLCI</i> <i>Catherine Belmans, chargée de mission auprès du préfet</i> ✓ Les stratégies d'action de « Lire et Ecrire » dans la lutte contre l'analphabétisme, dans le cadre des programmes européens <i>Sylvie Pinchart, directrice de « Lire et Ecrire »</i> ✓ Des partenariats entre la France et la Belgique <i>Danielle Aspert, directrice du Centre de ressources illettrisme Auvergne</i> </p> <p>12 h 30 Déjeuner libre</p>	<p>14 h 00 « Un cadre européen de certifications : pour quoi faire ? » Table ronde : <ul style="list-style-type: none"> ✓ La reconnaissance des diplômes et des certifications <i>Régis Roussel, responsable de la mission Europe-Régions au Centre info</i> ✓ Le système de crédits ECVET <i>Habib Marande, expert ECVET</i> ✓ Le cadre européen des certifications en 8 niveaux <i>Brigitte Bouquet, rapporteure générale de la CNCP</i> </p> <p>15 h 00 « Des outils au service de la mobilité des Haut-Normands » Table ronde : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le dispositif Europass, ses objectifs et les 5 documents <i>Régis Roussel, responsable de la mission Europe- Régions au Centre info</i> Témoignage d'une mobilité pour des jeunes <i>Maryline Gilbert, conseillère à la Mission locale de Dieppe-Côte d'Albâtre</i> ✓ Le réseau Netinvet, mobilité des étudiants en commerce international et transport logistique <i>Julie Murat, chef de projets à l'AFT-IFTIM</i> ✓ Eures et le principe de libre circulation des travailleurs <i>Marine Françin, conseillère à Pôle emploi</i> ✓ Les aides régionales à la mobilité de la Région Haute-Normandie <i>Sabine Roblot, responsable de l'aide à la mobilité internationale au service Education, Culture et Sports à la Région Haute-Normandie</i> </p> <p>16 h 45 Conclusion ♦ <i>Les tables rondes seront animées par Régis Roussel, Centre info</i></p>
---	--

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

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



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