



Rapport
FINAL

Plan 500 000

Formations supplémentaires Normandie

Enquête de **parcours** des **bénéficiaires** du **Plan 500 000**



**Plan 500 000
Formations supplémentaires
Normandie**

**Enquête de parcours
des bénéficiaires du Plan 500 000**

Rapport Final

Préambule	p. 3
Le Plan 500 000 formations supplémentaires et sa déclinaison en région Normandie	
L'enquête régionale sur le parcours des bénéficiaires du plan 500 000	

Partie 1

Avant l'entrée dans le dispositif **p. 6**

Qui sont les bénéficiaires du Plan 500 000 formations en Normandie ?

I- Localisation des bénéficiaires du Plan normand	p. 7
II- Profil des bénéficiaires du Plan 500 000	p. 10
II- Situation avant l'entrée en formation	p. 13

Partie 2

Pendant la formation **p. 18**

Comment se sont déroulés les parcours de formation ?

I- Caractéristiques des actions suivies	p. 19
II- Les ruptures en cours de parcours	p. 22
III- Le déroulement des parcours sans rupture	p. 24
<i>Focus sur les actions qualifiantes et certifiantes</i>	

Partie 3

Pendant les douze mois suivant la formation **p. 27**

Quels sont les parcours suivis pendant un an ?

I- Typologies des parcours	p. 28
II- L'accès à l'emploi et à la formation	p. 30

Partie 4

Un an après la formation **p. 35**

Que sont devenus les bénéficiaires ?

I- Situation douze mois plus tard : vue d'ensemble	p. 36
II- L'insertion des bénéficiaires du Plan 500 000	p. 38
III- Les personnes en situation d'emploi	p. 42
IV- Les personnes en poursuite de formation	p. 50
V- Les individus en recherche d'emploi	p. 54

Pour conclure ... l'avis des bénéficiaires du Plan 500 000 **p. 57**

Préambule

► Le Plan 500 000 formations supplémentaires et sa déclinaison en région Normandie.

• Le Plan 500 000 formations supplémentaires au niveau national : contexte et objectifs

Partant du constat que plus de 60% des demandeurs d'emploi accèdent à un poste 6 mois après la fin de leur formation, dont 41% à un travail durable, en 2016 le gouvernement a pris la décision de doubler le nombre de formations proposées aux demandeurs d'emploi afin de lutter plus efficacement contre le chômage et l'exclusion sociale.

Cette démarche engagée par l'Etat, les conseils régionaux et les partenaires sociaux reposait sur un financement partagé d'un milliard d'euros.

Lancé en janvier 2016, le Plan « 500 000 formations supplémentaires » avait pour objectif de porter à un million le nombre de formations à destination des demandeurs d'emploi au terme de l'année. Il devait en particulier permettre la réalisation de **300 000 actions de formation pour les personnes en recherche d'emploi sans qualification et/ou de longue durée** mais également répondre aux besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles, territoire par territoire.

Pour favoriser la montée en qualification et l'accès à l'emploi des personnes en recherche d'emploi et répondre aux besoins de compétences des territoires et des entreprises, le Plan a mobilisé une large offre de formation et d'accompagnement : formations qualifiantes et certifiantes, adaptation au poste de travail, socle de connaissances et de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, accompagnement à la création d'entreprise.

Début décembre 2016, la mise en œuvre du plan se traduisait par un volume d'environ 945 000 actions engagées ou réalisées.

Afin de poursuivre la dynamique ainsi engagée, l'Etat a décidé d'étendre le dispositif sur l'année 2017 avec un objectif de 200 000 formations supplémentaires au bénéfice des personnes en recherche d'emploi. Celui-ci a été déployé en deux temps : 130 000 formations au premier semestre et 70 000 au second semestre. Un engagement de l'Etat à hauteur de 500 millions d'euros a été acté dans le cadre de ce prolongement de 6 mois sur 2017.

• Déclinaison du plan « 500 000 formations supplémentaires » en région Normandie

En Normandie, l'Etat, la Région et le Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) ont signé le 18 avril 2016, la convention régionale pour la mise en œuvre du plan gouvernemental « 500 000 formations supplémentaires » à destination des personnes à la recherche d'un emploi.

Cette convention prévoyait un effort **d'entrées supplémentaires en formation par rapport à l'année 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016**.

En chiffres, les objectifs fixés en Normandie étaient de porter à 45 286 le nombre d'entrées en formation accessibles aux personnes en recherche d'emploi soit **15 279 actions supplémentaires de formation** réalisées par la Région (5 093 actions) et par Pôle emploi (10 186 actions).

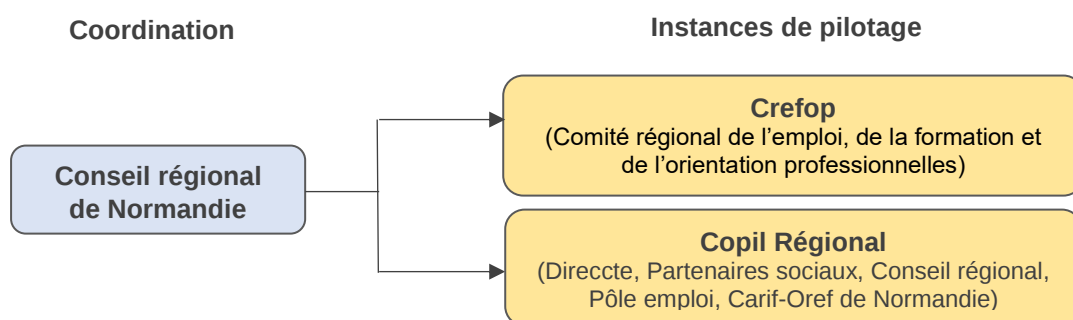
La Région Normandie a assuré la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan et s'est engagée à maintenir son effort financier propre (soit comme en 2015 : 116 millions € et plus de 26 300 entrées en formation).

Les bénéficiaires prioritaires étaient les personnes en recherche d'emploi non qualifiées et les demandeurs d'emploi de longue durée.

La Région, pilote des actions de formation professionnelle, disposait d'une enveloppe de l'Etat de 45,8 millions d'euros (dont 60% versés à Pôle emploi). Une enveloppe complémentaire de 10,7 millions d'euros a été attribuée à la Région par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Concernant la prolongation du Plan sur 2017, en Normandie il a été procédé à un avenant sur un semestre, prévoyant 300 places supplémentaires.

Organisation régionale



► L'enquête régionale sur les parcours des bénéficiaires du plan 500 000

Sur proposition de la sous-commission « formation » du Crefop, le comité de pilotage (Copil) du Plan 500 000 a décidé de mener une évaluation qualitative en Normandie.

L'objectif était de s'intéresser non seulement au devenir des bénéficiaires douze mois après leur sortie de formation (qu'il s'agisse aussi bien de retour à l'emploi que de poursuite de formation), mais aussi de déterminer la qualité des parcours avant, pendant et après la formation suivie dans le cadre du Plan 500 000. L'enquête de parcours a été confiée au Carif-Oref de Normandie.

Enquête de parcours Précisions méthodologiques

Type d'enquête : une enquête de situation à douze mois

Organisation : enquête téléphonique internalisée au sein du Carif-Oref de Normandie via à la fois un centre d'appel (chargé d'interroger les bénéficiaires des formations proposées par Pôle Emploi) et une chargée de projet de l'Oref (interrogeant les bénéficiaires des actions de formation mises en place par la Région)

Période : interviews menées entre début avril et fin septembre 2018.

Fichier utilisé : fichier issu de la Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (BREST) (fichier comprenant les coordonnées et informations sur les formations suivies par les stagiaires sortants des actions de formations déployées par Pôle emploi et la Région Normandie dans le cadre du Plan 500 000 au titre de 2016-2017).

Support : un questionnaire géré via le progiciel IROISE Web.

Population enquêtée : 2.402 bénéficiaires entrés dans le dispositif entre septembre et décembre 2016 (cet échantillon a été constitué à partir d'une extraction de la base BREST qui comptabilisait 29.260 bénéficiaires entrés dans le dispositif entre septembre et décembre 2016).

Thèmes des questions posées : questions sur les parcours avant formation, le déroulement de la formation, les parcours pendant les douze mois suivant la formation, la situation 12 mois après la sortie du dispositif...

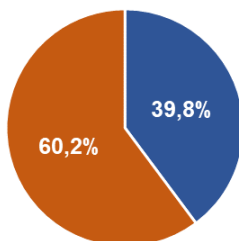
Analyse de l'enquête : via le logiciel de traitement d'enquête Moda Lisa. Un redressement sur l'âge et le genre a été effectué afin que l'échantillon d'analyse reste représentatif de l'ensemble des bénéficiaires du Plan 500 000 sur la période considérée.

L'analyse présentée dans ce rapport propose à chaque étape des résultats sur l'ensemble de la population enquêtée mais aussi selon l'objectif de l'action suivie. Les actions ont été classées en deux grands groupes :

Actions qualifiantes et certifiantes
1442 bénéficiaires

Objectifs

Acquérir des compétences et obtenir une certification ou une qualification professionnelle pour faciliter le retour à l'emploi.



Actions préparatoires à la qualification et/ou à l'emploi
960 bénéficiaires

Objectifs

- Acquérir des savoirs de base, se remettre à niveau
- Se préparer à aller vers une qualification
- Elaborer un projet professionnel
- Préparer l'accès à un emploi

Sont comprises sous cette catégorie :

- les actions certifiantes mènent à des diplômes, des titres professionnels et des CQP (de niveau I à V).
- les formations qualifiantes ne donnent pas lieu à l'obtention d'une certification spécifique mais sont à visée opérationnelle immédiate et peuvent être reconnues par des branches*.
- Les formations à vocation de perfectionnement de compétences
- Les formations de création / reprise d'entreprise

* Il s'agit par exemple d'habilitations (électrique par ex.), de certificat d'aptitude, (ex.: conduite chariot automoteur, engin de chantier)

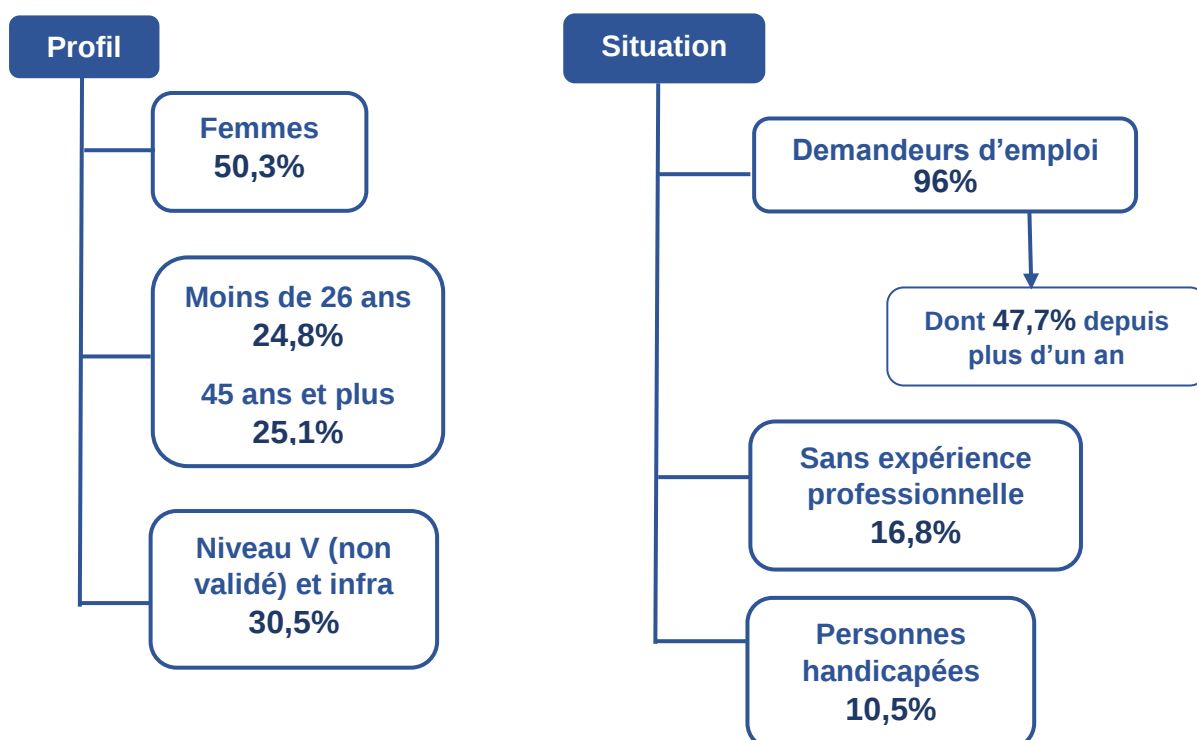
Partie 1

Avant l'entrée dans le dispositif

Qui sont les bénéficiaires du Plan 500 000 formations en Normandie ?



En
synthèse



I - Localisation des bénéficiaires du Plan normand

► Une forte représentation du département de la Seine-Maritime en correspondance avec la répartition de la demande d'emploi en région

Près de 47% des bénéficiaires du Plan habitent en Seine-Maritime.

Parallèlement, 41% des demandeurs d'emploi de la région enregistrés en décembre 2016 l'étaient dans ce département. L'importance de la demande d'emploi explique pour partie que davantage de demandeurs d'emploi aient pu bénéficier d'actions en Seine-Maritime.

	<i>Répartition par département des :</i>		
	Bénéficiaires du Plan*	Demandeurs d'emploi	Habitants
Calvados	18,2%	20,3%	20,8%
Eure	17,0%	18,6%	18,0%
Manche	9,3%	12,4%	15,0%
Orne	7,0%	7,5%	8,6%
Seine-Maritime	46,6%	41,1%	37,7%

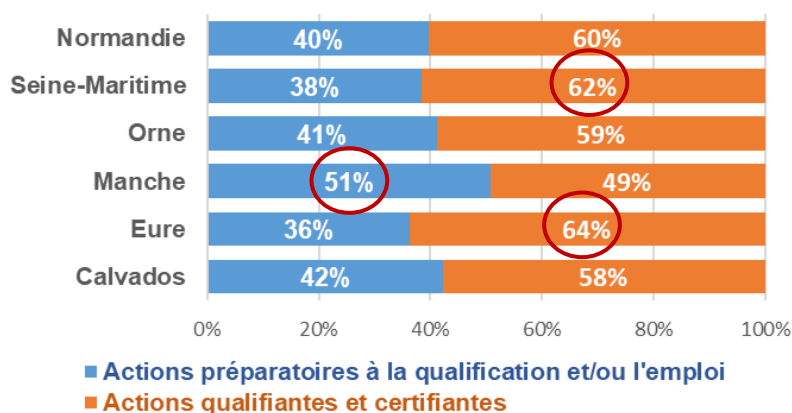
* Attention : 1,9% des bénéficiaires du Plan en Normandie ont un lieu d'habitation hors région.

► Davantage d'actions qualifiantes/certifiantes dans l'Eure et en Seine-Maritime, et des actions préparatoires plus nombreuses dans la Manche

Alors que 60% des formations suivies sont identifiées comme qualifiantes/certifiantes sur la région, la Seine-Maritime et l'Eure montre une part un peu plus élevée sur leurs territoires (respectivement 62% et 64% de bénéficiaires sur ce type d'actions).

La Manche se démarque nettement des autres départements en présentant une part importante de personnes ayant suivi des actions préparatoires à la qualification et/ou l'emploi (51% contre 40% pour l'ensemble du Plan)

Répartition des bénéficiaires des actions par départements



► Rouen, Le Havre, Caen : trois arrondissements réunissant près de la moitié des bénéficiaires

Qu'il s'agisse des actions qualifiantes/certifiantes ou préparatoires, ces trois arrondissements cumulent près de la moitié des bénéficiaires du Plan.

Rouen et Caen présentent une répartition entre qualifiant et préparatoire identique au niveau régional, alors que Le Havre montre une proportion plus élevée de bénéficiaires sur les actions qualifiantes/certifiantes (66%).

La carte ci-après permet d'avoir une vue d'ensemble des territoires. Néanmoins les faibles effectifs de plusieurs territoires¹ doit rendre prudente toute interprétation.

Les territoires pour lesquels les effectifs sont suffisamment significatifs pour être analysés peuvent être répartis en trois groupes :

1° Les territoires dont les bénéficiaires se sont davantage inscrits sur des actions préparatoires (*part supérieure à 40%*)

Cherbourg (60%)

Lisieux (44%)

2° Les territoires où les personnes ont plus suivi des formations qualifiantes/certifiantes, (*part supérieure à 60%*)

Bernay (69% de qualifiant/certifiant)

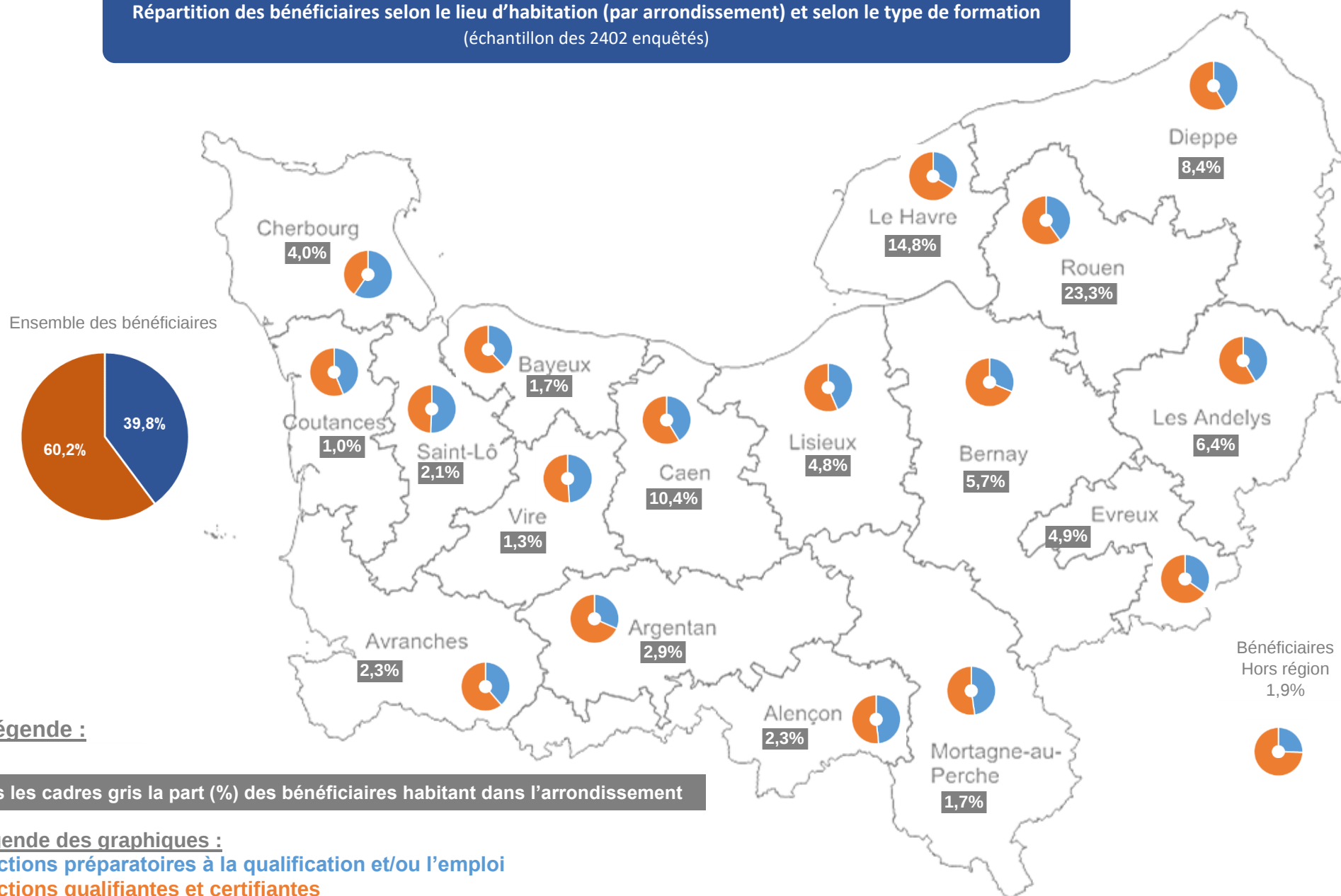
Evreux (65%)

Le Havre (66%)

3° Caen, Dieppe, Les Andelys et Rouen ont une répartition des actions similaire à la moyenne en région.

¹ Les arrondissements de : Alençon, Argentan, Avranches, Bayeux, Coutances, Mortagne-au-Perche, Saint-Lô et Vire présentent des effectifs enquêtés entre une vingtaine et moins de 80 individus. A l'inverse les autres arrondissements peuvent faire l'objet d'analyse, leurs effectifs étant significatifs (100 à plus de 500).

Répartition des bénéficiaires selon le lieu d'habitation (par arrondissement) et selon le type de formation
(échantillon des 2402 enquêtés)

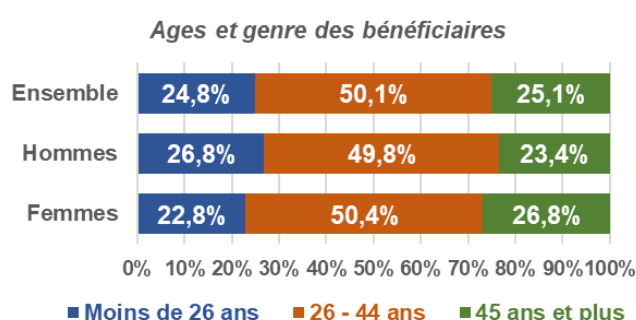
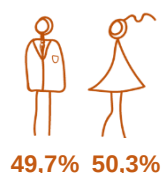


II - Profil des bénéficiaires du plan 500 000

► De jeunes hommes et des femmes plus âgées

Les bénéficiaires du Plan 500 000 se répartissent de manière quasi égale entre hommes et femmes, et la moitié d'entre eux sont âgés de 26 à 44 ans.

Une particularité d'âge est néanmoins à relever : les jeunes de moins de 26 ans sont davantage présents dans la population masculine alors que les « seniors » (45 ans et plus) occupent une part plus élevée chez les femmes.

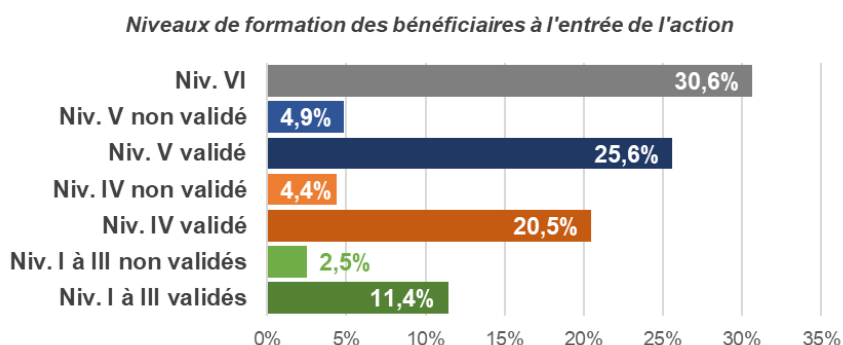


► De nombreux bénéficiaires sans qualification...

35,5% des personnes entrées sur une formation du Plan ne disposent d'aucune qualification.

Ces personnes ont un niveau VI de formation ou un niveau V mais non validé (ils n'en n'ont pas obtenu la certification).

Cette situation se retrouve un peu plus chez les hommes (37% contre 34% des femmes), et beaucoup plus chez les seniors de 45 ans et + que les jeunes de moins de 26 ans (43% contre 27%).



Les niveaux IV non validés et infra

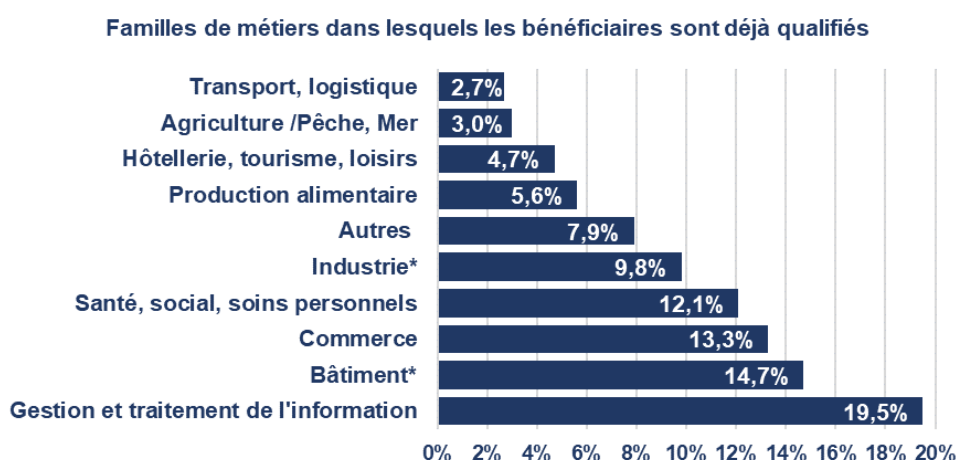
La population des personnes de niveau IV non validé et infra, occupe une place importante avec 65,5% des bénéficiaires dans ce cas. Les hommes sont davantage concernés (70% contre 62% des femmes) ainsi que les 45 ans et plus (76% contre 59% parmi les moins de 26 ans).

► ... néanmoins une partie des bénéficiaires sont déjà qualifiés dans diverses familles de métiers

57,5% des bénéficiaires, avant leur entrée sur le dispositif, **avaient déjà en leur possession une qualification ou certification de niveau I à V.**

Les personnes titulaires d'une qualification se sont formées dans de nombreuses familles de métiers, la première étant celle de la Gestion et du traitement de l'information, suivi du Bâtiment, du Commerce, de la Santé, social, soins personnels et de l'Industrie. L'ensemble représente 70% des bénéficiaires déjà qualifiés avant d'entrer sur le Plan.

Néanmoins selon les niveaux qui ont été validés, les familles de métiers diffèrent : on va ainsi davantage trouver les personnes de niveau V (validé) sur les métiers du Bâtiment et de la Santé, social, soins personnels tandis que les diplômés des autres niveaux vont être majoritairement titulaire d'une qualification dans la Gestion et le traitement de l'information. A noter que de nombreux diplômés de niveau IV ont validé des formations générales (notamment bac général).



* Familles de métiers issues du regroupement de plusieurs familles (GFE)

Les bénéficiaires déjà qualifiés : répartition des diplômés et principales familles de métiers dans lesquels ces diplômés étaient formés avant l'entrée dans le dispositif

Répartition des diplômés		Principales familles de métiers dans lesquelles ces diplômés étaient formés avant l'entrée dans le dispositif
I-II	4,2%	GTI* 37% - Commerce 17%
III	7,2%	GTI 34% - Commerce 18% - Industrie 13%
IV	20,5%	GTI 22% - Autres** 22% - Bâtiment 21% - Commerce 12% - Santé/social/soins personnels 11%
V	25,6%	Bâtiment 21% - Santé/social/soins pers. 16% - Commerce 12% - Production alimentaire 12% - Industrie 11%
Ens	57,5%	Voir graphique

* GTI : Gestion et traitement de l'information

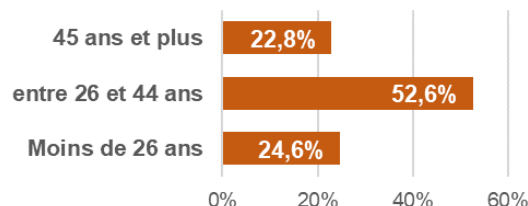
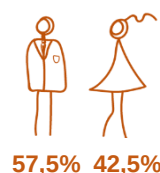
** Autres : principalement des formations générales

► Profils des bénéficiaires selon l'objectif de l'action : comparaison

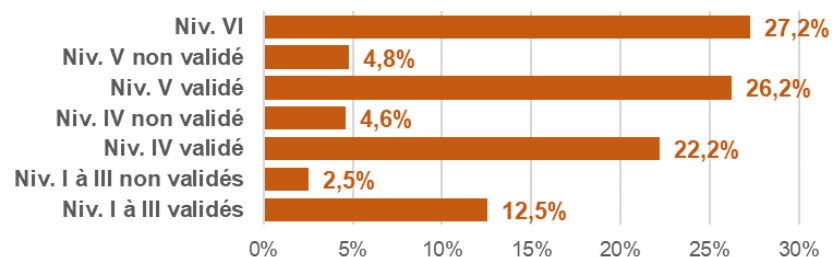
La population des bénéficiaires inscrits sur des actions qualifiantes/certifiantes dans le cadre du Plan 500 000 est constituée de davantage d'hommes et de personnes qualifiées : ces actions ont été suivies par 42,5% de femmes et 70% détiennent déjà une qualification de niveau I à V.

A l'inverse, les personnes suivant une action préparatoire présentent un profil majoritairement féminin (62,2%), plus âgé (près de 30% de seniors) et plus fréquemment sans qualification (plus de 40% sans qualification : niv. V non validé et VI).

Actions qualifiantes et certifiantes



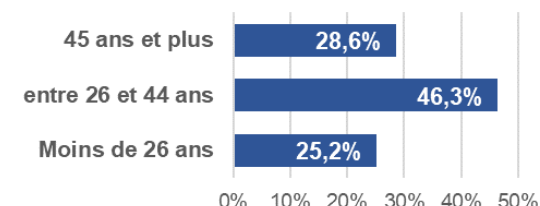
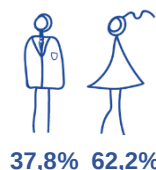
Niveaux de formation des bénéficiaires à l'entrée de l'action



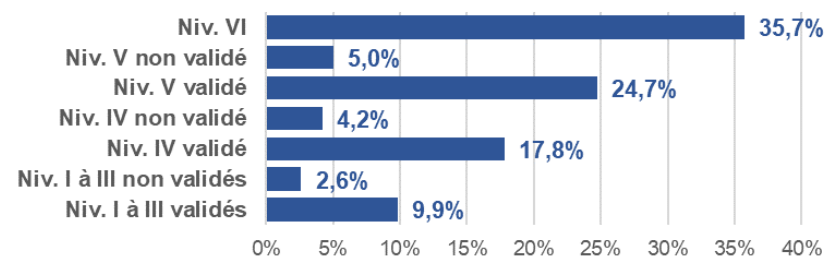
Niv. V non validé et infra 32,0%

Niv. IV non validé et infra 62,8%

Actions préparatoires à la qualification ou l'emploi



Niveaux de formation des bénéficiaires à l'entrée de l'action



Niv. V non validé et infra 40,7%

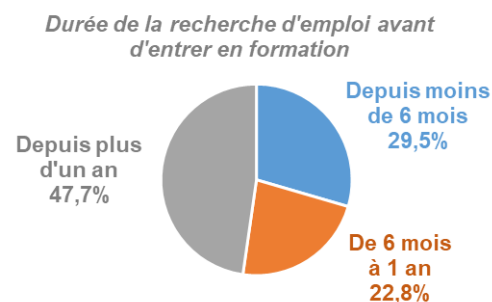
Niv. IV non validé et infra 69,6%

III- Situation avant l'entrée en formation

► 96% de demandeurs d'emploi, dont près de la moitié de longue durée

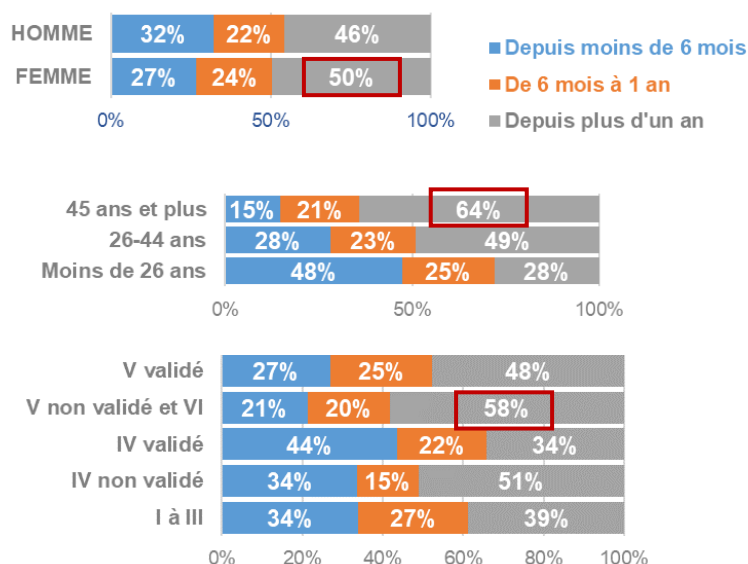
Si les bénéficiaires du Plan 500 000 sont pour la quasi-totalité demandeurs d'emploi avant l'entrée sur le dispositif, une petite part relève d'un statut de salarié (2%), et une minorité est élève/étudiant ou stagiaire de la formation professionnelle continue (1%). (Situation non connue pour 1%)

47,7% des bénéficiaires demandeurs d'emploi étaient en recherche d'emploi depuis plus d'un an lorsqu'ils ont intégré le dispositif.



Focus sur le chômage de longue durée

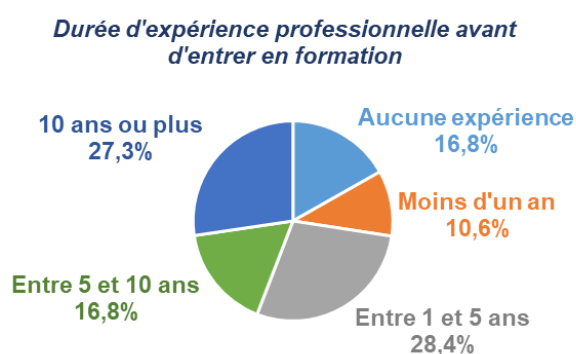
- Le chômage de longue durée (plus d'un an) touche davantage les femmes (50%).
- Les seniors sont extrêmement concernés par ce problème : près de 65% sont dans cette situation avant leur entrée sur le Plan.
- L'absence de qualification est également un marqueur du chômage de longue durée puisque 58% des personnes sans qualification (niveau V non validé et infra) sont en recherche d'emploi depuis plus d'un an lorsqu'elles entrent en formation sur le Plan 500 000.



► Près de 17% de personnes sans aucune expérience professionnelle...

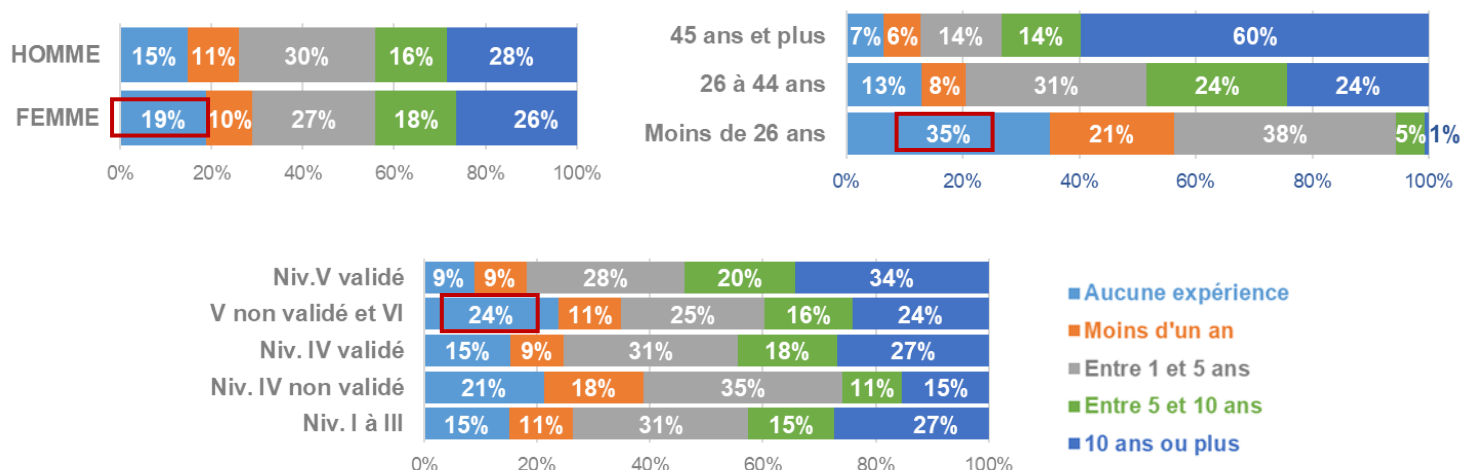
Cette situation d'absence d'expérience professionnelle antérieure à la formation est un peu plus présente parmi les femmes (19% contre 15% chez les hommes), et concerne bien plus les jeunes de moins de 26 ans que les seniors (35% des jeunes contre 7% des 45 ans et +).

S'il semble logique que les jeunes présentent une part d'inexpérience plus importante que les seniors, il reste à souligner néanmoins la part importante (27%) de personnes de 45 ans et plus n'ayant pas travaillé plus de cinq ans voire pas du tout avant de commencer leur formation.



Le niveau de formation influe aussi sur ce type de situation : près d'un quart des personnes sans qualification (niv. V non validé et VI) sont sans expérience professionnelle avant d'entrer sur le Plan alors que plus de la moitié des titulaires d'un niveau V validé ont une expérience de plus de 5 ans.

*L'expérience professionnelle avant d'entrée en formation :
situation selon l'âge, le sexe et le niveau de formation*



► ... avec à l'inverse des bénéficiaires avec une longue expérience antérieure

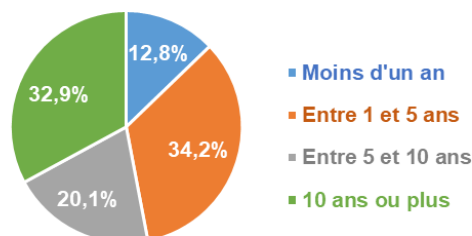
Un tiers des personnes ayant déjà eu une expérience professionnelle ont travaillé dix ans ou plus.

La répartition en terme de durée d'expérience est identique chez les hommes et les femmes.

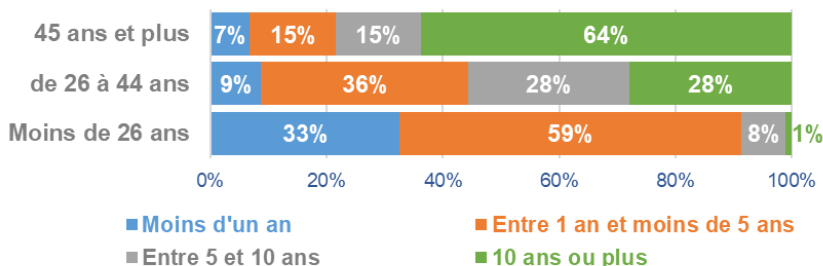
Sans surprise, la durée de l'expérience est en corrélation avec l'âge du bénéficiaire : les plus jeunes présentent une expérience moins longue que leurs aînés.

Néanmoins **22% des seniors** (45 ans et +) affirmant avoir déjà travaillé n'ont qu'une expérience limitée par rapport à leur âge puisqu'ils présentent une expérience de moins de cinq ans.

83% des personnes ont déjà travaillé avant d'entrer en formation : durée de leur expérience professionnelle



Bénéficiaires ayant déjà travaillé, selon l'âge et la durée d'expérience



Le dernier emploi occupé par les bénéficiaires ayant déjà travaillé se situe principalement dans quatre familles de métiers (regroupant chacune plus de 10% des personnes). Les métiers du Transport, logistique arrivent en tête des emplois occupés.

Plus finement, le métier le plus fréquemment occupé est celui « d'aide à domicile, aide-ménagère, travailleuse familiale ».

Familles de métiers du dernier emploi occupé	
Transport, logistique	16,0%
Santé, social, soins personnels	11,6%
Commerce	11,5%
Bâtiment*	11,2%
Environnement, nettoyage, sécurité	9,6%
Gestion et traitement de l'information	9,3%
Industrie*	8,8%
Hôtellerie, tourisme, loisirs	8,6%
Production alimentaire	4,9%

50,3%

* Familles de métiers regroupées²

Dernier emploi occupé par les bénéficiaires : les 10 principaux métiers exercés (PCS)
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales 7%
Manutentionnaires non qualifiés 4%
Nettoyeurs 4%
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) 4%
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés) 3%
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés 2%
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil 2%
Vendeurs en habillement et articles de sport 2%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration 2%
Secrétaires 2%

Zoom sur les quatre premières familles de métiers

Près de 70% des personnes ayant occupé leur dernier emploi dans le **Transport, logistique** étaient employées dans quatre métiers :

- Manutentionnaires non qualifiés
- Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)
- Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés

Les bénéficiaires ayant exercé leur dernier emploi dans la **Santé, social et soins personnels** ont occupé principalement deux métiers (72%) :

- Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
- Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil

Trois métiers ont été occupés par 44% des bénéficiaires issus du **Commerce** :

- Vendeurs en habillement et articles de sport
- Caissiers de magasin
- Vendeurs en alimentation

Les bénéficiaires ayant eu leur dernier emploi dans le **Bâtiment** ont occupé des métiers très divers, les trois premiers étant :

- Maçons qualifiés
- Electriciens qualifiés de type artisanal
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment

► 10,5% de bénéficiaires avec une reconnaissance de handicap

La majorité (58%) des bénéficiaires ayant une reconnaissance de handicap étaient inscrits sur une action préparatoire à la qualification ou à l'emploi.

Contrairement à la population totale bénéficiaire du Plan, les personnes ayant une reconnaissance de handicap sont davantage des hommes (55%) et les seniors de 45 ans et plus sont particulièrement

² Groupe Bâtiment = Gros œuvre, travaux publics, Second œuvre, Electricité, énergie, Travail du bois, matériaux de synthèse
Groupe Industrie = Travail des métaux, Mécanique, Electromécanique, Appui à la production des industries, Transformation des matériaux, procédés

représentés (47%). Les personnes reconnues handicapées disposent également d'un niveau de formation beaucoup plus faible que la moyenne : 42% n'ont aucune qualification.

Si la situation professionnelle des personnes handicapées est caractérisée par un fort taux de demandeurs d'emploi de plus d'un an (près de 71%), il apparaît que ce public présente un niveau d'expérience plus élevé que la moyenne des bénéficiaires du Plan : seuls 12% n'ont aucune expérience professionnelle (contre près de 17% en moyenne) et 43% déclarent avoir travaillé 10 ans et plus (contre 27,3% dans la population totale enquêtée).

Profil des bénéficiaires reconnus handicapés

	Public handicapé	<i>Ens.</i>
Femmes	44,9%	50,3
Moins de 26 ans	9,4%	24,8
45 ans et +	47,2%	25,1
Niv. V et infra	42,0%	35,5
Niv. IV et infra	75,6%	65,5
Demandeur d'emploi	98,8%	96,0
DELD + un an	70,8%	47,7
Aucune expérience	12,1%	16,8
10 ans et + d'expérience professionnelle	43,0%	27,3

► Situation des bénéficiaires selon l'objectif de l'action : comparaison

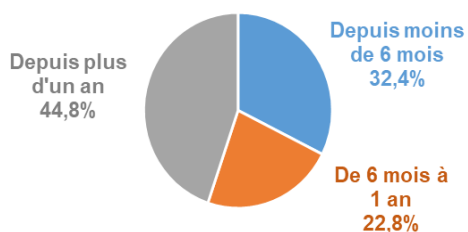
Les actions qualifiantes et certifiantes intègrent des personnes ayant connu un peu moins de chômage de longue durée que la moyenne et présentant des profils avec davantage d'expérience professionnelle : 45% sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) de plus d'un an et la très grande majorité a déjà eu une expérience d'emploi (87%).

A l'inverse, les bénéficiaires suivant une action préparatoire présentent des situations plus fragiles avec 52% de DELD, un taux plus important de personnes sans aucune expérience professionnelle (22% contre près de 17% en moyenne) et une part de personnes handicapées supérieure (15%).

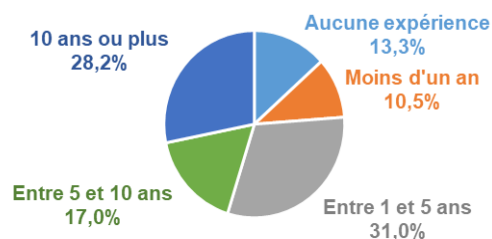
Actions qualifiantes et certifiantes

Demandeurs d'emploi
95,8%

Durée de la recherche d'emploi avant d'entrer en formation



Expérience professionnelle



Familles de métiers du dernier emploi occupé

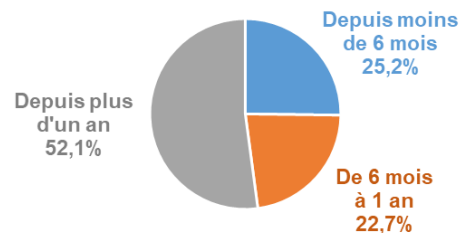
Transport, logistique	17,0%
Bâtiment	13,6%
Commerce	11,6%
Industrie	10,2%
Santé, social, soins personnels	9,5%

Travailleurs Handicapés
7,3%

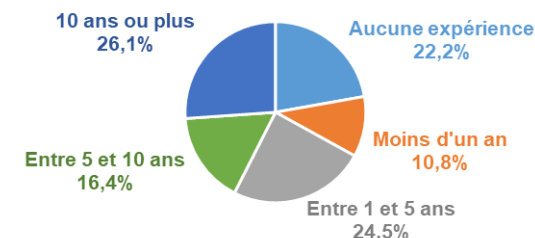
Actions préparatoires à la qualification ou l'emploi

Demandeurs d'emploi
96,2%

Durée de la recherche d'emploi avant d'entrer en formation



Expérience professionnelle



Familles de métiers du dernier emploi occupé

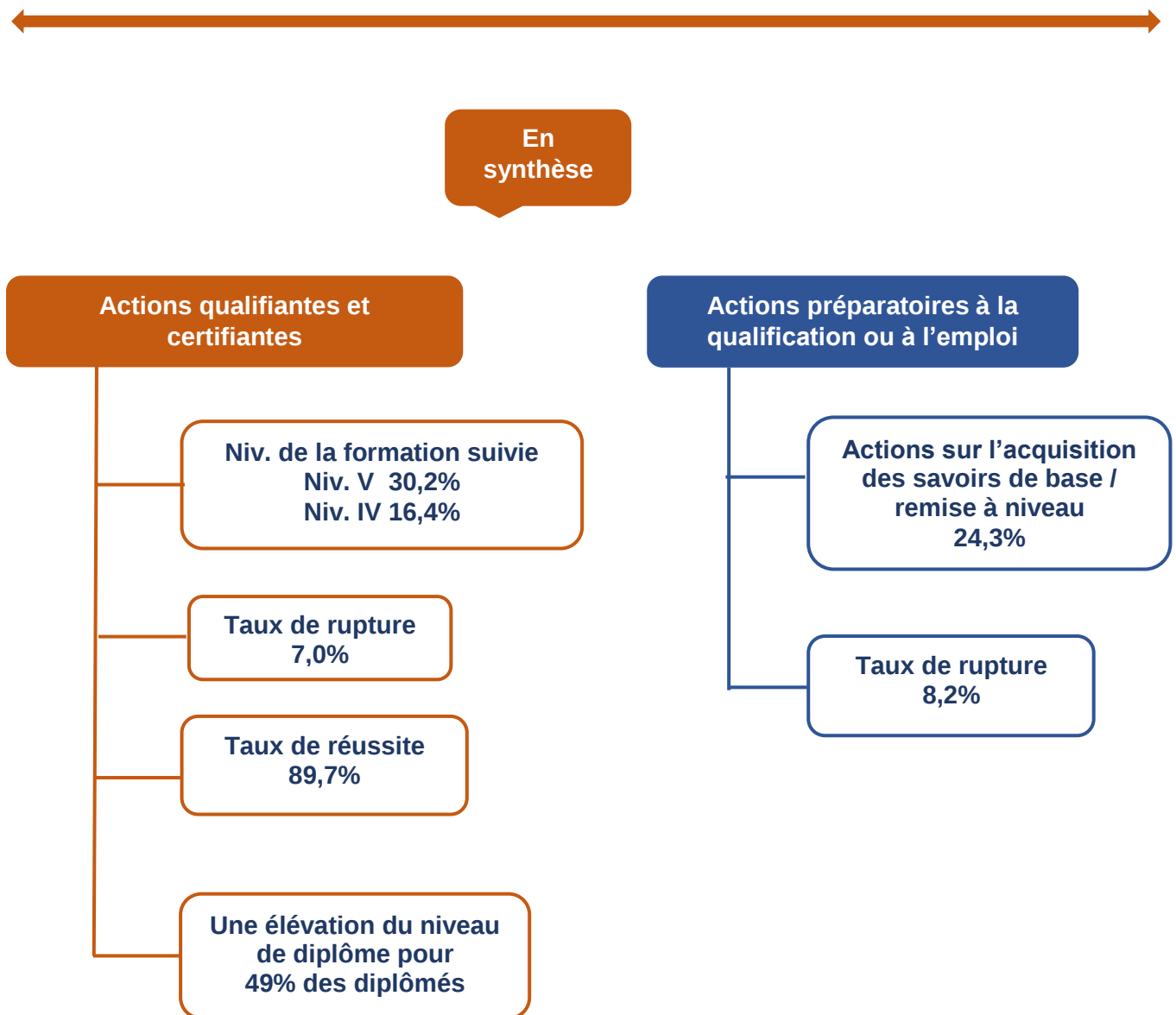
Santé, social, soins personnels	15,2%
Transport, logistique	14,1%
Gestion et traitement de l'information	11,7%
Environnement, nettoyage, sécurité	11,3%
Commerce	11,3%

Travailleurs Handicapés
15,3%

Partie 2

Pendant la formation

Comment se sont déroulés les parcours de formation ?



I – Caractéristiques des actions suivies

► Un quart des actions préparatoires ont concerné l'acquisition des savoirs de base et la remise à niveau

Les actions sous cet intitulé englobent trois types de formations :

- les formations sur les savoirs de base (lire, écrire, compter) que l'on nomme fréquemment « socle de compétences »,
- les formations en « français langues étrangères » dites FLE qui concernent l'apprentissage du français pour les étrangers,
- des actions de mise à niveau (français, comptabilité, anglais, sensibilisation internet...).

Types d'actions préparatoires	
Acquérir des savoirs de base, se remettre à niveau	24,3%
Se préparer à l'emploi	20,9%
Elaborer un projet professionnel	18,0%
Se préparer à aller vers une qualification	17,0%
Formation générale	16,1%
Autres	3,7%

Les formations visant à **se préparer à l'emploi** intègrent notamment les actions de préparation opérationnelle à l'emploi de Pôle emploi qui visent à aider le candidat à un emploi donné à combler l'écart entre les compétences détenues et celles que requiert l'emploi visé.

Les actions dont l'objectif est **d'élaborer un projet professionnel** s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement vers l'emploi pouvant inclure des bilans professionnels, une aide à l'orientation professionnelle, des évaluations d'acquis, etc.

Les formations visant à **préparer les bénéficiaires à se diriger vers une qualification** concernent notamment des actions préparant à entrer sur des qualifications sur des métiers de tel ou tel secteur (pré-qualification au métier de...). On y trouve également de la préparation d'examen / de concours.

Les actions en **formation générale** concernent essentiellement des matières telles que : enseignement général, comptabilité, langues, TIC.

En matière de répartition géographique des actions préparatoires, il apparaît des caractéristiques par département :

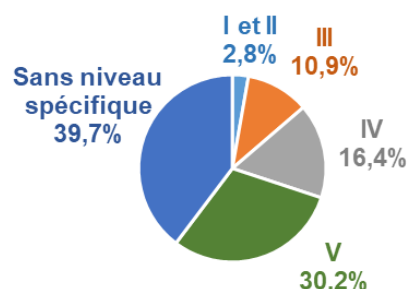
- le Calvados présente une part importante d'actions sur l'élaboration de projet (23% de ses actions préparatoires) et d'actions de formation générale (24%) ;
- l'Eure et la Seine-Maritime présentent des taux importants de bénéficiaires sur des actions de préparation à l'emploi (respectivement 35% et 26%)
- la Manche a un fort taux de bénéficiaires sur des actions de formation générale (40% contre 16% en moyenne), et il en va de même de l'Orne (35%) qui se caractérise par un taux de 29% de personnes formées sur les savoirs de base, remise à niveau

► Des actions qualifiantes et certifiantes plutôt de niveaux IV et V...

Près de **47%** des bénéficiaires d’actions qualifiantes et certifiantes ont suivi une formation de niveaux IV ou V.

Près de 40% des formations ne sont pas définies par un niveau : il s’agit principalement de formations visant un développement, un perfectionnement sur des compétences professionnelles non définies par un niveau ; on y retrouve notamment des actions de professionnalisation et d’élargissement de compétences autour des langues (anglais technique, commercial...), de la bureautique, de l’informatique, de la sécurité / manutention, d’internet, etc. Les formations sur la création / reprise d’entreprise entrent également dans ce cas de figure.

Niveaux des formations suivies

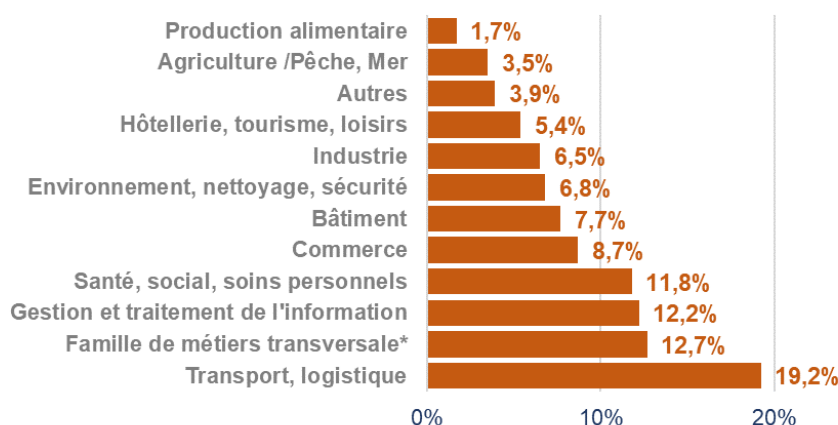


► ... et quatre familles de métiers principalement représentées.

56% des personnes entrées sur une action qualifiante/certifiante sont formées dans quatre familles de métiers, le Transport, logistique étant celle la plus représentée.

La famille de métiers dite « transversale » regroupent des formations sur des thématiques diverses, les plus courantes étant : la création / reprise d’entreprise, le développement des compétences linguistiques professionnelles (anglais technique, commercial...), les formations en lien avec internet / les réseaux sociaux, la préparation d’unités capitalisables, etc.

Familles de métiers auxquelles se rattachent les actions



* Familles de métiers transversales : formations en création / reprise d’entreprise – Développement des compétences linguistiques (anglais technique, commercial...) – Formations internet/réseaux sociaux – Préparation d’unités capitalisables, etc.

► Le souhait d'une élévation des niveaux de formation

Non analysées ici les personnes ayant suivi une action sans niveau défini.

En moyenne, **près de 51% des personnes ont suivi une action dont le niveau est plus élevé que leur niveau de formation antérieur.**

C'est le cas pour :

- 38% des bénéficiaires suivant une formation de niveau V,
- 52% de ceux inscrits sur une action de niveau IV,
- 78% des personnes sur une formation de niveau III.

Un peu moins de 30% des personnes ont suivi une action dont le niveau est le même que le diplôme qu'il détenait avant d'entrer sur le Plan.

C'est ainsi le cas pour :

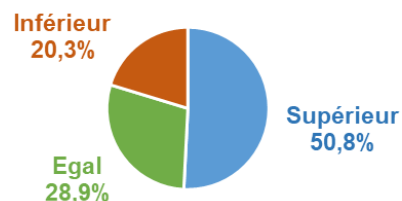
- 34% des bénéficiaires suivant une formation de niveau V,
- 32% de ceux inscrits sur une action de niveau IV,
- 12% des personnes sur une formation de niveau III.

Dans 20% des cas la formation suivie est d'un niveau inférieur à celui déjà détenu.

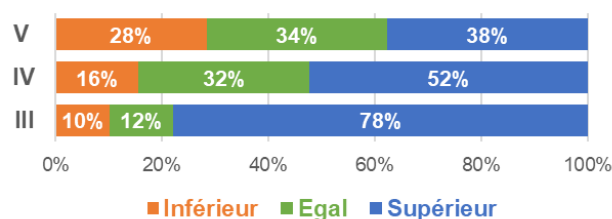
C'est le cas pour 28% des individus sur une formation de niveau V : le niveau de la formation suivie dans le cadre du Plan est moins élevé que celui qu'ils détiennent déjà.

Ce même constat est également fait pour 16% des bénéficiaires sur une action de niveau IV et 10% de ceux sur une action de niveau III.

Niveau de la formation suivie par rapport au niveau antérieur du bénéficiaire



Le niveau de formation de l'action suivie est-il supérieur, égal ou inférieur au niveau de formation antérieur du bénéficiaire ?



Guide de lecture : pour 38% des individus sur une action de niveau V, le niveau de la formation est supérieur à leur niveau antérieur.

Dans les deux derniers cas de figure (niveau égal ou inférieur à celui déjà détenu), il peut s'agir de souhait ou de nécessité de reconversion.

II – Les ruptures en cours de parcours

► 7,5% des bénéficiaires ont interrompu leur formation avant son terme

Plus précisément les abandons concernent 7% des bénéficiaires inscrits sur des actions qualifiantes et certifiantes et 8,2% de ceux entrés sur des actions préparatoires.

Le taux d'abandon est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (8,4% contre 6,6%), et cette même proportion se retrouvent entre jeunes et seniors face aux personnes d'âge intermédiaire.

Les personnes avec une reconnaissance de handicap sont particulièrement touchées par ces abandons puisque 10% d'entre elles ont interrompu leur formation avant la fin de leur parcours.

Les plus forts taux de rupture se trouvent dans l'Orne et le Calvados (respectivement 9,5% et 8,7% d'abandon), alors que l'Eure a perdu peu de ses bénéficiaires avec seulement 4,4% d'abandon. (Manche 7,8% et Seine-Maritime 7,9%).

► Trois motifs expliquent plus de 80% des cas d'abandon

Les motifs d'abandon	Actions qualifiantes certifiantes	Actions Préparatoires
→ 39% Problèmes personnels (famille, santé, logement, finances...)	36%	44%
→ 24% Interruption pour un emploi	23%	26%
→ 18% Formation non conforme aux attentes	21%	14%

Les problèmes personnels semblent davantage concerner les personnes sur des actions préparatoires, les hommes (42% des hommes ayant abandonné souligne cette raison contre 37% des femmes) et les personnes de plus de 26 ans (44% des 26-44 ans et 43% de seniors).

Le motif **d'interruption pour un emploi** est avancé plutôt par les personnes en actions préparatoires, par les femmes (26% contre 21% des hommes), et par les bénéficiaires âgés de 26 à 44 ans (26%).

La non-conformité de la formation aux attentes est plutôt mise en avant par les bénéficiaires d'actions qualifiantes et certifiantes, par les femmes (19% contre 16% des hommes) et les jeunes de moins de 26 ans (un quart de ceux qui ont abandonné évoque ce motif).

Les personnes de niveau V et VI abandonnent plutôt en raison de problèmes personnels (autour de 45% des motifs d'abandon) alors que l'interruption pour un emploi semble concerner davantage les personnes de niveau IV et plus (environ 29% des motifs) qui par ailleurs mettent également en avant la formation non conforme à leurs attentes (24%).

► Les abandons dans les actions qualifiantes touchent particulièrement trois familles de métiers

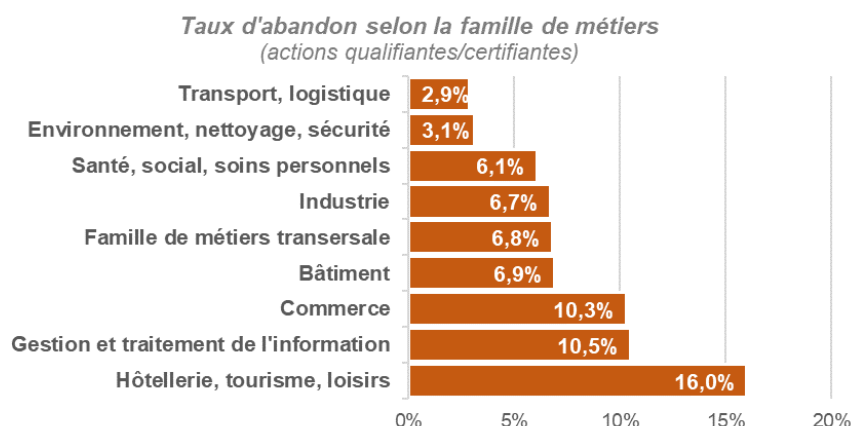
Ne sont analysées ici que les familles de métiers regroupant au moins 80 individus inscrits dans les formations concernées.

Si la plupart des familles de métiers représentées dans le Plan 500 000 subissent un taux d'abandon inférieur ou égal à la moyenne d'ensemble, trois familles ont été particulièrement touchées par les abandons en cours de parcours :

- les actions dans l'Hôtellerie, tourisme, loisirs ont perdu 16% de leurs bénéficiaires alors même que les effectifs inscrits dans cette famille ne sont pas les plus élevés (ils représentaient à peine plus de 5% de l'ensemble des bénéficiaires sur les actions qualifiantes et certifiantes) ;

- les bénéficiaires d'actions sur la Gestion et le traitement de l'information sont 10,5% à arrêter leur formation avant la fin, alors que c'est la 3^{ème} famille de métiers la plus représentée dans les effectifs de départ (rappel : 12% des bénéficiaires) ;

- enfin, les formations dans le Commerce perdent 10,3% de leurs inscrits de départ alors que cette famille regroupait près de 9% des personnes entrées sur une action qualifiante et certifiante.



Le Transport,logistique, première famille de métiers en termes de bénéficiaires du Plan, n'enregistre qu'un très faible taux d'abandon (2,9%).

De même, mais dans une mesure moindre, la Santé, social, soins personnels enregistre un taux d'abandon inférieur à la moyenne (6%) alors que cette famille regroupe près de 12% des inscrits totaux sur des actions qualifiantes et certifiantes.

► Dans les actions préparatoires : un taux de rupture important dans les formations à l'élaboration de projet professionnel

Sur l'ensemble des bénéficiaires d'actions préparatoires à la qualification et à l'emploi, 8,2% ont interrompu leur parcours, mais des écarts importants apparaissent selon le type d'action suivie :

Alors que les personnes suivant une action les préparant à aller vers une qualification ou les préparant à l'emploi présentent des taux plutôt faibles d'abandon (autour de 6%), les bénéficiaires sur une action d'accompagnement à l'élaboration de projet sont près de 12% à interrompre leur action.

Actions préparatoires : taux de rupture selon le type d'action	
Elaborer un projet professionnel	11,6%
Acquérir des savoirs de base, se remettre à niveau	9,0%
Formation générale	8,4%
Se préparer à l'emploi	6,5%
Se préparer à aller vers une qualification	6,1%
Ensemble	8,2%

III – Le déroulement des parcours sans rupture

Focus sur les actions qualifiantes et certifiantes

Cette section s'intéresse uniquement aux bénéficiaires ayant suivi une action qualifiante ou certifiante sans interruption de parcours.

Pour rappel : Près de 92% des personnes inscrites sur des actions préparatoires à la qualification et l'emploi sont allées jusqu'au bout de leur parcours. Ce taux est de 93% chez les bénéficiaires d'actions qualifiantes / certifiantes.

► Actions qualifiantes / certifiantes : bilan de fin de formation

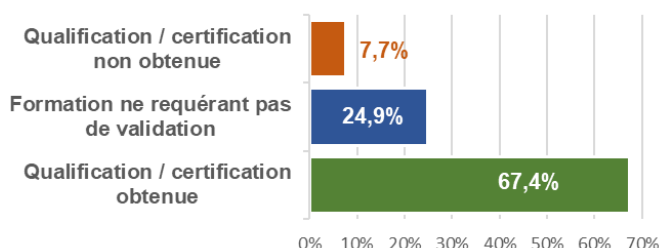
Plus des deux tiers des formés ayant finalisé leur parcours ont validé leur formation par l'obtention d'une certification ou d'une qualification reconnues.

Il est à noter par ailleurs qu'un quart des bénéficiaires sur ces actions ne visait pas une reconnaissance particulière.

Ces dernières comprennent deux types de formation :

- les formations en perfectionnement, élargissement, renforcement des compétences : on y trouve principalement des formations aux métiers du secrétariat, comptabilité, bureautique mais aussi des formations en langues, en informatique et des actions en lien avec internet ;
- les formations en création reprise d'entreprise.

Bilan de fin de formation qualifiante / certifiante

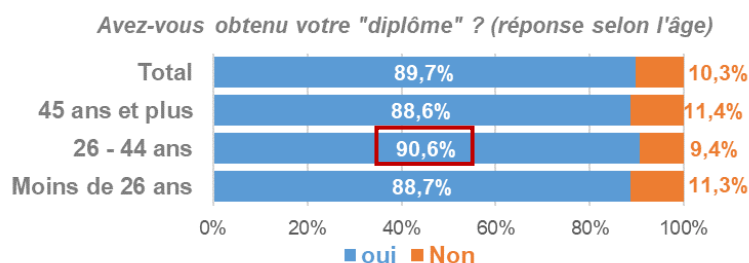
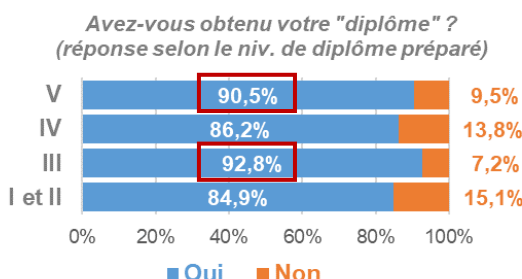


► Un taux de réussite de 89,7%³

Précision : les formés entrés sur le dispositif pour obtenir un « diplôme »⁴ présentent un taux de réussite de 83,6%, et lorsque l'on exclut du calcul les personnes ayant abandonné en cours de parcours on obtient un taux de réussite à l'examen de près de 90%.

Les taux de réussite les plus importants se trouvent :

- chez les hommes (92% contre 86,3% pour les femmes),
- parmi les 26 – 44 ans (près de 91%) plutôt que chez les jeunes et les seniors,
- chez les bénéficiaires ayant suivi une formation qualifiante/certifiante de niveau III (près de 93% de réussite) ; mais les candidats sur des « diplômes » de niveau V s'en sortent bien aussi avec un taux de réussite proche de 91%.



³ Ce taux ne prend pas en compte : les bénéficiaires dont la formation ne requéraient pas de validation reconnue ainsi que les abandons en cours de parcours (taux calculé sur les bénéficiaires s'étant présentés à l'examen).

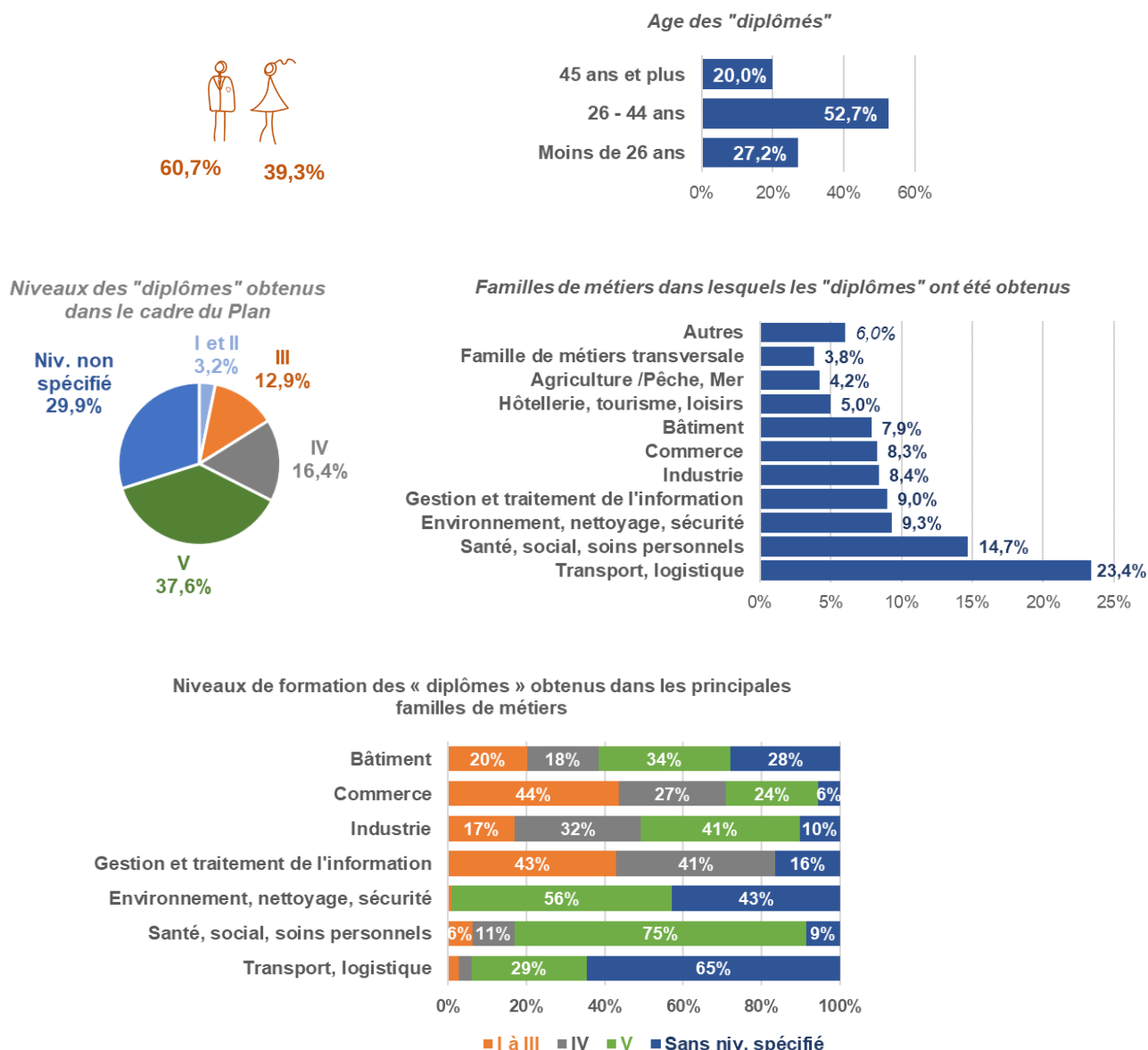
⁴ Le terme de « diplôme » est employé ici dans son sens large : il s'agit aussi bien d'un diplôme d'état ou d'un titre du ministère du travail, d'un CQP ou d'une validation d'acquisition de compétences.

► Zoom sur le profil des « diplômés »

Il s'agit ici des personnes ayant obtenu un « diplôme », excluant ainsi celles qui ont suivi une formation ne requérant pas de validation (formation de perfectionnement, d'approfondissement des compétences sans validation prévue)

Les bénéficiaires ayant validé leur formation par un « diplôme » sont majoritairement des hommes, d'âge intermédiaire (53% des diplômés ont 26-44 ans) et ils sont 54% à avoir obtenu une qualification ou certification de niveaux V ou IV.

Près de 40% des « diplômés » obtenus relèvent de deux familles de métiers : le Transport, logistique et la Santé, social, soins personnels.



Le taux important de « diplômés » non définis par un niveau de formation (29,9% de niveaux non spécifiés) amène quelques explications :

C'est dans la famille de métiers du Transport, logistique que l'on va trouver le plus fort taux puisque 65% des « diplômés » obtenus n'ont pas de niveau spécifié. En fait il s'agit pour la plupart de formations professionnelles reconnues par la branche ; les formations les plus courantes sont les suivantes : chariot automoteur, sécurité / manutention, FIMO FCO, Engin de chantier, Conduite poids lourds, Transport (marchandise, voyageurs...), etc.

La famille de métiers Environnement, nettoyage, sécurité comprend également un fort pourcentage de diplômés avec un niveau non défini (45%) : cette catégorie englobe principalement les formations SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) et des formations sur le nettoyage de locaux.

Par ailleurs, il est à noter que c'est dans la famille des métiers Santé, social, soins personnels que le taux de diplômés de niveau V est le plus élevé (75%).

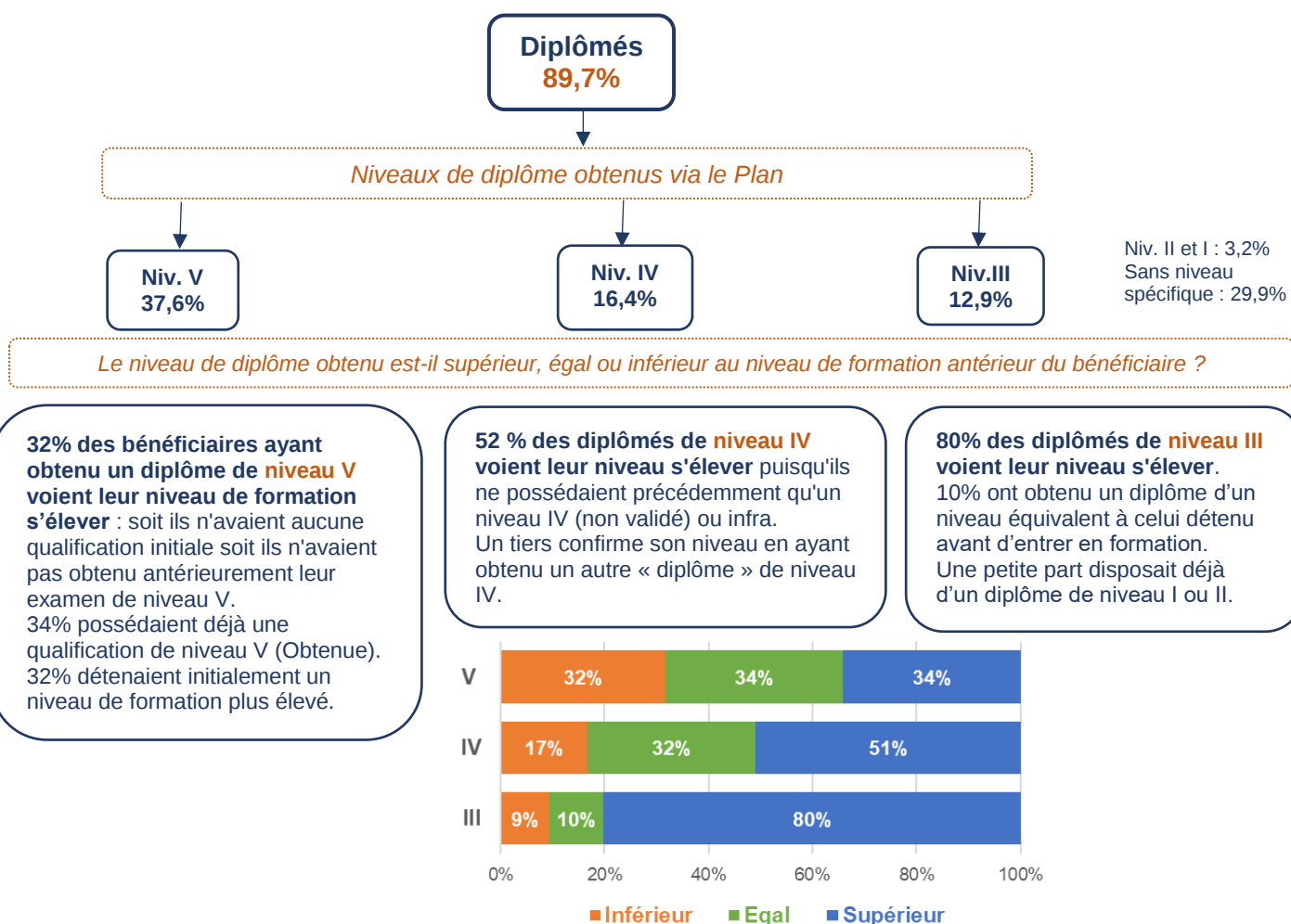
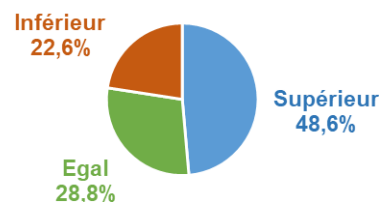
Les diplômés de niveau IV sont davantage représentés dans la Gestion et le traitement de l'information (41%), l'Industrie (32%) et le Commerce (27%).

► ... le constat d'une élévation de niveau plus marquée pour les diplômés de niveau III et IV, et modérée pour ceux de niveau V⁵

Le constat

En moyenne, **près de 49% des diplômés** via le Plan 500 000 ont vu leur niveau de formation s'élever.

Niveau du diplôme obtenu par rapport au niveau antérieur du bénéficiaire

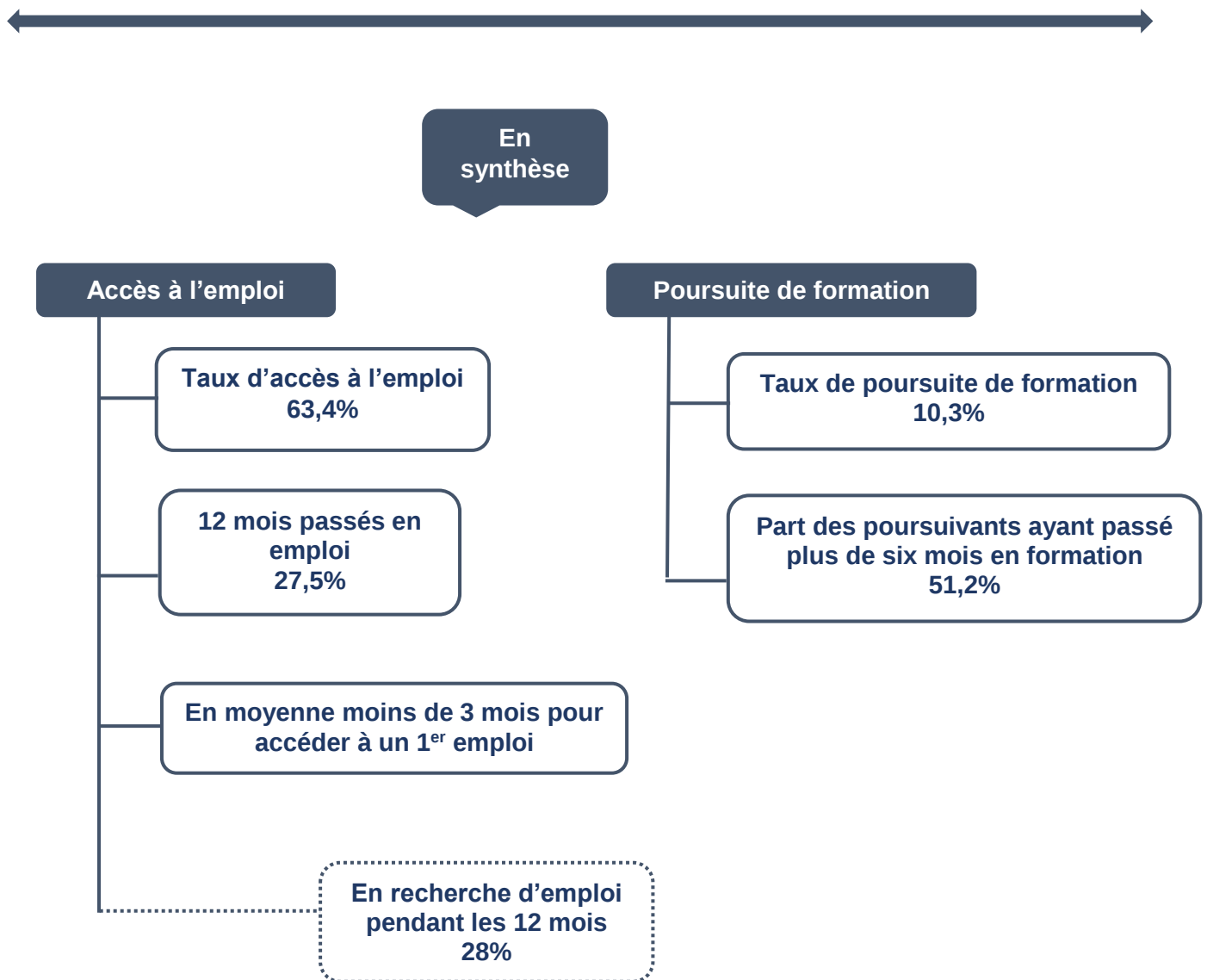


⁵ Analyse à partir de la population des personnes « diplômées » dans le cadre du Plan 500 000. Non prises en compte ici les personnes ayant suivi une action sans niveau défini.

Partie 3

Pendant les 12 mois suivant la formation

Quels sont les parcours suivis pendant un an ?



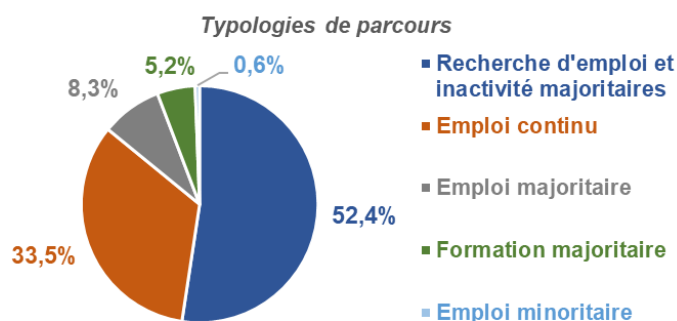
I – Typologies des parcours

► Près de la moitié des parcours marqués par l'emploi ou la formation

Quatre types de parcours caractérisent les douze mois ayant suivi la sortie de formation :

- L'emploi continu : 80% du temps et plus passé en emploi
- L'emploi majoritaire : 50 à 80% du temps passé en emploi
- L'emploi minoritaire : 25 à 50% du temps passé en emploi et moins de 50% du temps passé en formation, recherche d'emploi ou inactivité
- La formation majoritaire : 50% du temps passé en formation et plus
- La recherche d'emploi et inactivité majoritaires : 50% du temps et plus en recherche d'emploi et/ou en inactivité sur la période

Même si pendant les 12 mois suivant la sortie de formation le parcours de plus de la moitié des bénéficiaires est caractérisé par un temps important consacré à la recherche d'emploi et l'inactivité, **les trajectoires marquées par l'emploi ne sont pas à négliger** : près de **43%** des bénéficiaires sont dans ce cas avec des situations d'emploi cumulant entre 6 mois et un an d'activité. Par ailleurs, 5% des bénéficiaires présentent une trajectoire où la formation occupe une place majeure (au moins 6 mois en formation).



► Les trajectoires marquées par l'emploi

Les trajectoires marquées par l'emploi bénéficient davantage aux hommes, aux personnes de moins de 45 ans et à celles dont la recherche d'emploi n'excédait pas 6 mois avant leur entrée en formation.

Les bénéficiaires ayant suivi une action qualifiante et certifiante sont également davantage dans ce type de parcours, d'autant plus lorsqu'ils ont obtenu un diplôme : 55% des « diplômés » ont connu un parcours marqué par l'emploi pendant l'année (contre un tiers des personnes n'ayant pas obtenu le diplôme préparé). Et plus précisément les personnes ayant obtenu un diplôme dans le Transport, logistique et dans la Santé, social, soins personnels présentent un fort taux de trajectoires typées emploi (respectivement 71% et 62% contre 55% tous diplômés confondus).

► Les trajectoires marquées par la formation

Même si elles sont peu nombreuses (5,2%) les trajectoires marquées par la formation concernent un peu plus les femmes, les jeunes de moins de 26 ans et les personnes présentant une absence totale d'expérience professionnelle avant leur entrée sur le dispositif. Les bénéficiaires recherchant un emploi depuis moins de 6 mois sont également un peu plus nombreux à avoir eu un parcours typé formation (7%) pendant ces douze mois.

Les personnes ayant obtenu un diplôme dans les familles Gestion et traitement de l'information et Industrie ont des trajectoires davantage marquées par la formation.

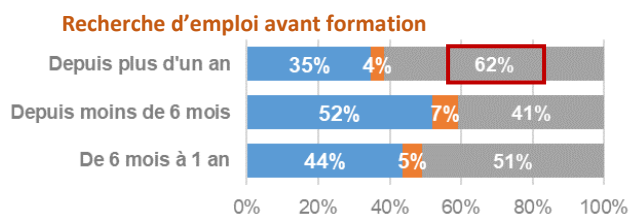
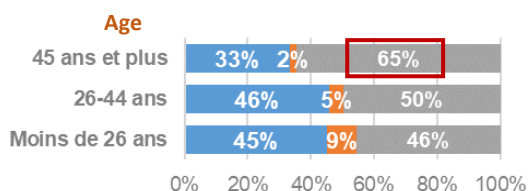
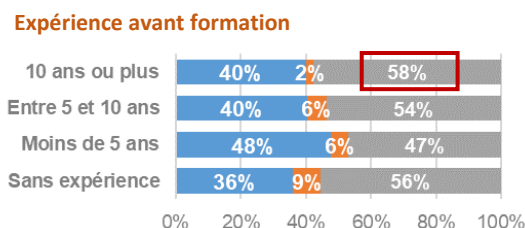
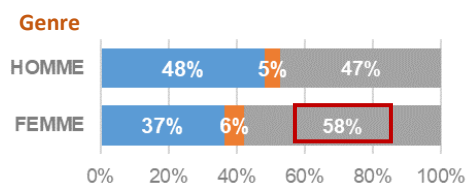
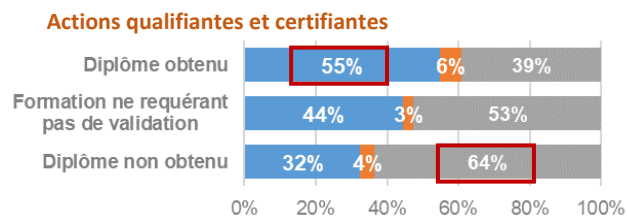
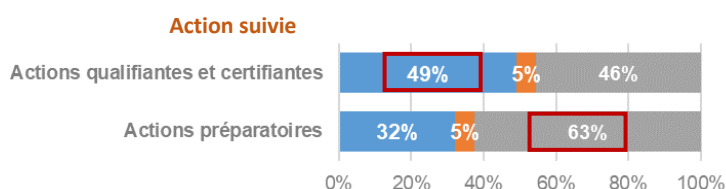
► Les trajectoires marquées par le chômage et l'inactivité

Ces trajectoires sont davantage représentées chez les femmes et les seniors. Les demandeurs d'emploi de longue durée avant d'entrer en formation sont également les plus touchés par ce type de trajectoire durant les 12 mois.

Une expérience professionnelle « datée », associée à une durée importante de chômage avant la formation et à un âge « élevé » constituent des facteurs expliquant une partie des trajectoires marquées par le chômage sur la période de 12 mois suivant la sortie de formation.

Analyse des parcours selon l'action suivie, le genre, l'âge, l'expérience professionnelle et la durée de la recherche d'emploi avant la formation

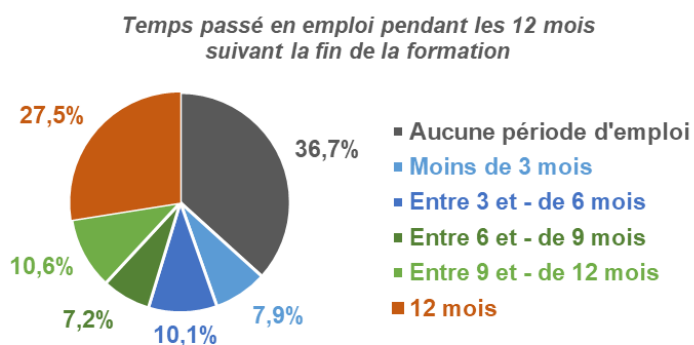
- Trajectoires emploi 43%
- Trajectoires formation 5%
- Trajectoires recherche d'emploi / inactivité 52%



II – L'accès à l'emploi et à la formation

► Un taux d'accès à l'emploi de 63,4%⁶

Ce taux signifie que sur la période de 12 mois suivant la fin de formation, **63,4% des bénéficiaires ont eu accès à au moins un emploi**.



Ainsi, les bénéficiaires présentant les plus forts taux d'accès à l'emploi sont les hommes (67%), les jeunes de moins de 26 ans (75%), ceux qui avaient de l'expérience professionnelle avant la formation, et dont la recherche d'emploi durait depuis moins de 6 mois (78%).

100% du temps passé en emploi ?

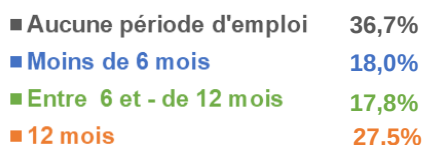
La part de l'emploi pendant ces 12 mois est assez disparate mais force est de constater que **près de 28% des bénéficiaires ont été en emploi durant l'ensemble de la période** (100% du temps en emploi).

Les personnes dans ce cas de figure sont davantage celles qui ont suivi une action qualifiante et certifiante (31% d'entre elles ont occupé un emploi pendant 12 mois), et a fortiori parmi elles les diplômées (33%).

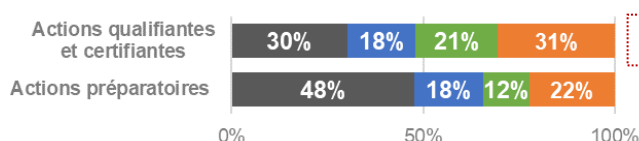
La situation « 100% passé en emploi » va davantage concerner les hommes (32%), les personnes d'âges intermédiaires (31% des 26-44 ans), celles avec une expérience de moins de 5 ans mais récente (36%) avec une durée de chômage avant formation de moins de 6 mois (31%).

⁶ Le taux d'accès à l'emploi est calculé en enlevant les personnes en poursuite de formation

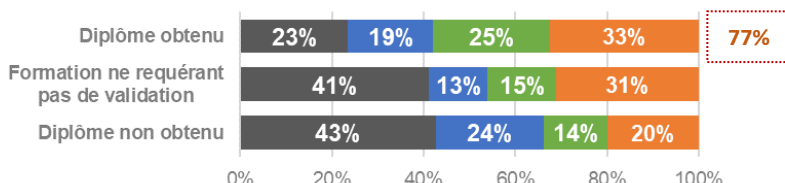
Quel a été l'accès à l'emploi pendant les 12 mois ?
Analyse selon l'action suivie, le genre, l'âge, l'expérience professionnelle et la durée de la recherche
d'emploi avant la formation
(en encadrés rouge les principaux taux d'accès à l'emploi)



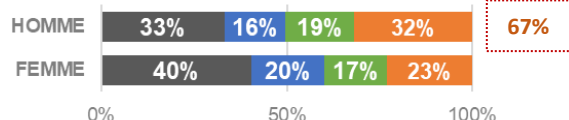
Action suivie



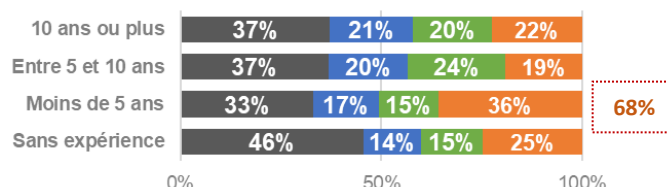
Actions qualifiantes et certifiantes



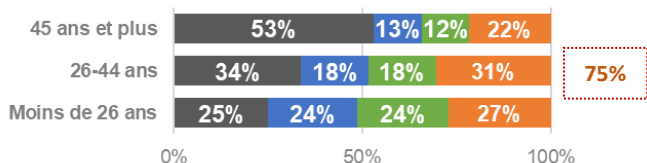
Genre



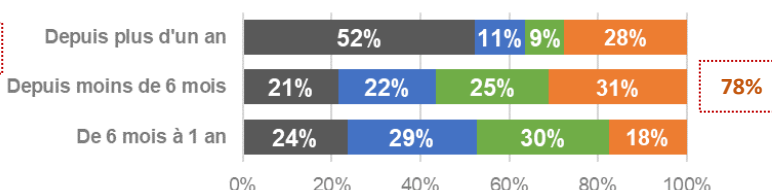
Expérience avant formation



Age



Durée de la recherche d'emploi avant formation

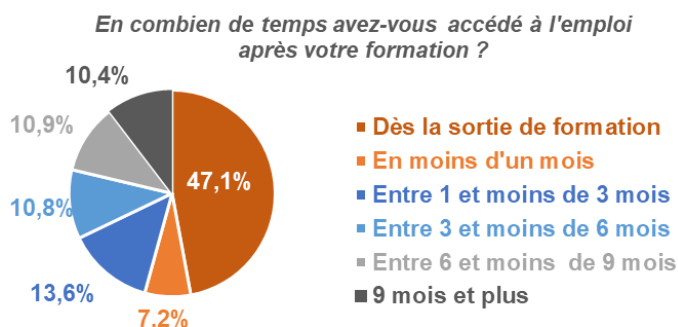


Guide de lecture : chaque indicateur est croisé avec l'indicateur précisant le temps passé en emploi sur la période de 12 mois. Le chiffre en rouge indique les taux d'accès à l'emploi les plus élevés pour l'indicateur considéré (ex. : un taux d'accès à l'emploi de 67% chez les hommes dans le graphique sur le genre)

► **Moins de 3 mois pour accéder à un 1^{er} emploi après la formation**

En moyenne les bénéficiaires ont accédé à leur 1^{er} emploi moins de 3 mois après la formation (plus exactement 81 jours).

47% ont trouvé un emploi dès leur sortie de formation, et à l'inverse 10% ont mis beaucoup plus de temps (entre 9 et 12 mois). Globalement, au cours des 3 mois suivant la formation, 68% des bénéficiaires avaient pu accéder au moins une fois à l'emploi.



Plusieurs éléments semblent avoir favorisé l'accès rapide à l'emploi :

- Etre de sexe masculin

Les personnes ayant accédé rapidement, en moins de 3 mois, à un premier emploi sont plutôt les hommes (70%).

- Avoir 45 ans et plus

Si l'âge ne semble pas avoir eu d'impact majeur sur la rapidité de l'accès à l'emploi lorsque l'on considère la moyenne des 3 mois, il apparaît néanmoins que les jeunes ont été moins rapides que leurs aînés : 50% de ces derniers ont été en emploi dès leur sortie contre 42% chez les plus jeunes....

- Présenter peu, voire pas d'expérience, antérieure à la formation

Les personnes sans expérience professionnelles ou avec moins de 5 ans d'activité avant la formation sont celles qui ont accédé le plus rapidement à un 1^{er} emploi (respectivement 60% et 63% se sont insérés en moins d'un mois contre 54% en moyenne) ; les plus expérimentés ne sont que 44% dans ce cas de figure.

- Avoir été au chômage de longue durée avant la formation

Si les demandeurs d'emploi de plus d'un an présentent un taux d'accès à l'emploi bien inférieur à la moyenne (rappel : 48% contre 63% en moyenne), ceux qui ont pu accéder à un emploi ont mis un temps bien plus court que la moyenne : ainsi, plus des trois quarts ont eu un 1^{er} emploi dans les 3 mois suivant la formation (contre 67% en moyenne) et même une part importante (62%) avait un emploi dès la sortie de formation.

- Avoir bénéficié d'une action qualifiante / certifiante

Le type de formation suivi impacte également la rapidité d'accès à un 1^{er} emploi : 70% des bénéficiaires d'actions qualifiantes et certifiantes ont accédé à l'emploi dans les trois mois (contre 63% des personnes en actions préparatoires).

► Un seul emploi occupé sur tout ou partie de la période

Si, à la marge, quelques-uns ont pu avoir jusqu'à 3 emplois sur la période (moins d'1%), la plus grande partie des bénéficiaires accédant à l'emploi n'a eu qu'un à deux emplois.

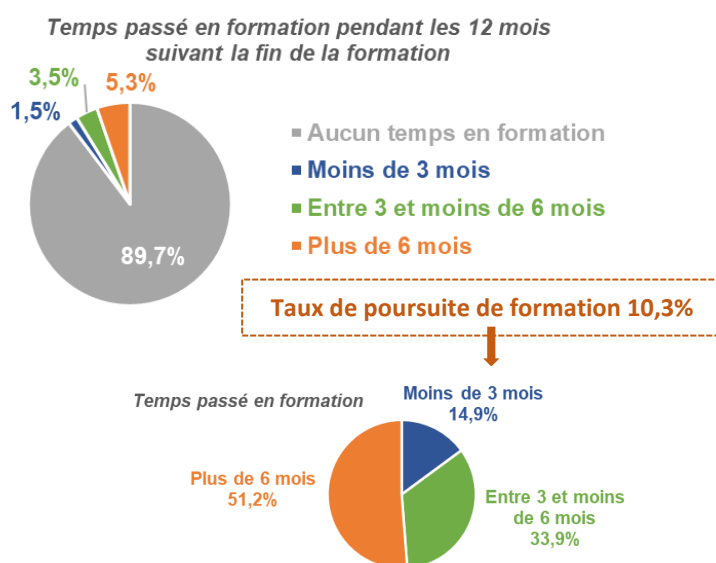
En fait, 87% des bénéficiaires ayant accédé à l'emploi durant les 12 mois n'ont eu qu'un seul emploi pendant tout ou partie de cette période. Et cet emploi unique a permis pour 48% des personnes de travailler tout au long des 12 mois (100% du temps passé en emploi sur cet emploi).

► Un taux de poursuite de formation de 10,3%

Les 12 mois étudiés ici permettent de voir dans quelles proportions les bénéficiaires du Plan ont pu poursuivre ou compléter le parcours de formation engagé.

Ainsi, **10,3% des bénéficiaires du plan ont connu au moins une période de formation dans les 12 mois suivant leur sortie du dispositif.**

Le temps passé en formation est relativement important puisque plus de la moitié de cette population a été en formation plus de 6 mois.



Quelles sont les personnes ayant les plus forts taux de poursuite de formation sur les 12 mois ? quid du temps passé en formation ?*

Analyse selon le genre, l'âge, le niveau de formation avant le Plan, l'action suivie, l'expérience professionnelle et la durée de la recherche d'emploi avant d'entrée sur le dispositif Plan 500 000

- Si les femmes poursuivent en formation davantage que les hommes (13% contre 8%), ce sont ces derniers qui ont passé le plus de temps en formation, en l'occurrence plus de 6 mois (62% contre 45% des femmes).
- Les jeunes de moins de 26 ans ont été 18% à s'engager de nouveau en formation, et 53% d'entre eux y ont consacré plus de 6 mois.
- Les bénéficiaires ayant déjà un diplôme de niveau IV avant d'entrer sur le Plan sont 19% à renouveler l'expérience formation, et ils sont près de la moitié à y avoir consacré plus de 6 mois.
- Ceux qui ont suivi une action préparatoire à la qualification ou à l'emploi sont 15% à retourner sur une formation mais sur une période plus courte de 3 à moins de 6 mois (47% d'entre eux. Les personnes ayant suivies une formation qualifiante / certifiante sont peu nombreuses à poursuivre en formation (5%), mais elles y consacrent plus de 6 mois (74% ont passé plus de 6 mois en formation)
- 15% des personnes sans expérience professionnelle avant d'entrer sur le Plan se retrouvent en poursuite de formation, et parmi elles 60% y ont passé plus de la moitié de l'année.
- Ce sont les bénéficiaires en recherche d'emploi depuis moins de 6 mois, avant l'entrée sur le Plan, qui présentent à la fois le plus fort taux de poursuite en formation (14%) et le temps le plus long passé en formation (55%) comparativement aux autres demandeurs d'emploi.

** Taux à prendre avec précaution car certains effectifs sont faibles lorsque l'on croise plusieurs indicateurs (échantillon de 240 personnes en poursuite de formation sur la période)*

En résumé...

En moyenne, sur 12 mois d'observation, les stagiaires du Plan 500 000 ont passé 5 mois en emploi, près de 6 mois en recherche d'emploi, près d'un mois en formation et moins d'un mois en inactivité.

Cependant les parcours sont divers, hormis les parcours très linéaires de ceux qui ont connu exclusivement une seule situation (emploi, formation, chômage, inactivité). Les allers et retours entre ces différentes situations sont fréquentes :

- 63,3% des sortants ont connu au moins une situation d'emploi, et 27,5% ont été en emploi continu tout au long de ces 12 mois (100% du temps passé en emploi).
- 10,3% des stagiaires ont connu au moins une période de formation depuis leur sortie du Plan. 2% n'ont pas quitté la formation durant ces 12 mois.
- 67,7% ont connu au moins une période de recherche d'emploi, et près de 28% déclarent n'avoir eu aucune expérience professionnelle durant les 12 mois suivant la fin de leur formation.
- 7,6% ont connu une période d'inactivité et 4% déclarent avoir été inactifs depuis la fin de leur formation.

► Parcours des bénéficiaires selon l'objectif de l'action : comparaison

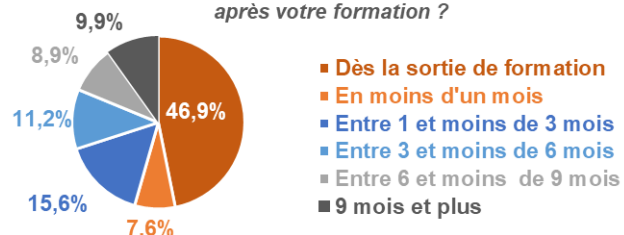
Les personnes ayant bénéficié d'actions qualifiantes et certifiantes présentent un taux d'accès à l'emploi supérieur à la moyenne : ainsi près de 70% ont eu accès à au moins un emploi pendant les 12 mois suivant leur sortie du dispositif et l'accès à l'emploi a été relativement rapide puisque près de 55% ont trouvé un emploi en moins d'un mois dont certains dès leur sortie.

Les personnes ayant suivi une action préparatoire ont, davantage que les bénéficiaires d'actions qualifiantes, accédé à la formation sur cette période puisque 15,4% ont pu poursuivre en formation et près de 36% d'entre eux ont passé plus de six mois en formation sur la période. Si les personnes issues de formations qualifiantes / certifiantes sont moins nombreuses à avoir poursuivi en formation sur la période (6,9%), les formations suivies sont majoritairement longues puisque près des trois quarts ont passé plus de 6 mois en formation.

Actions qualifiantes et certifiantes

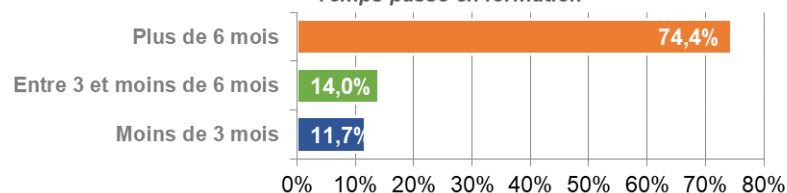
Taux d'accès à l'emploi
69,8%

En combien de temps avez-vous accédé à l'emploi après votre formation ?



Taux de poursuite de formation
6,9%

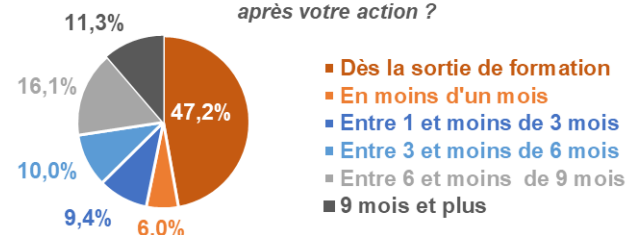
Temps passé en formation



Actions préparatoires à la qualification ou l'emploi

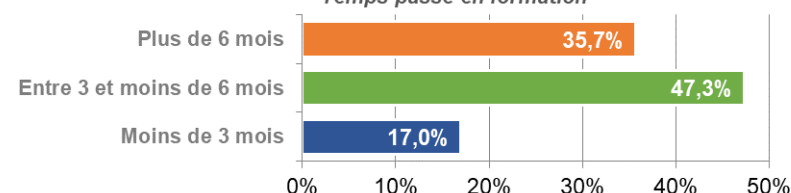
Taux d'accès à l'emploi
52,9%

En combien de temps avez-vous accédé à l'emploi après votre action ?



Taux de poursuite de formation
15,4%

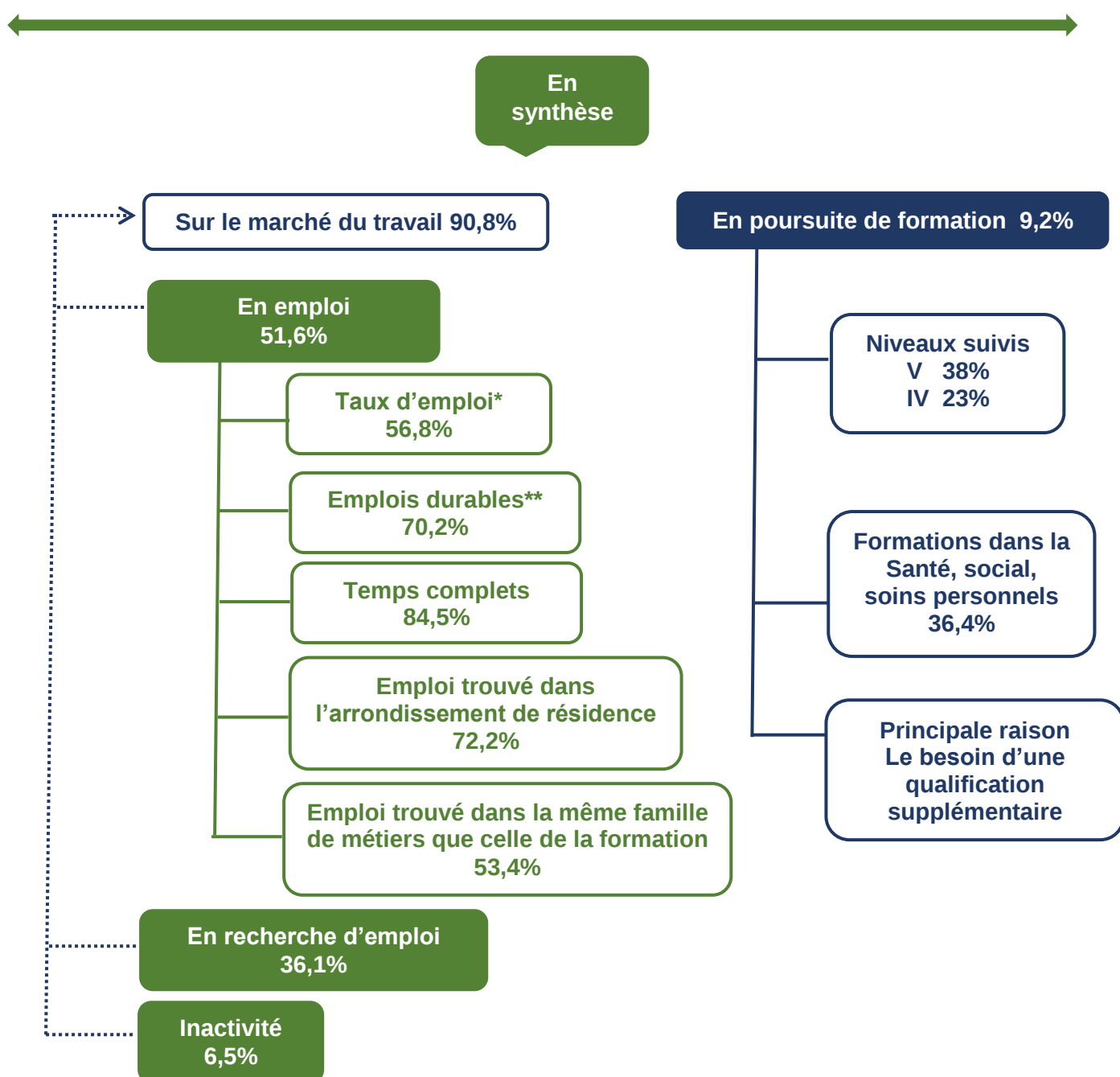
Temps passé en formation



Partie 4

Un an après la formation

Que sont devenus les bénéficiaires ?

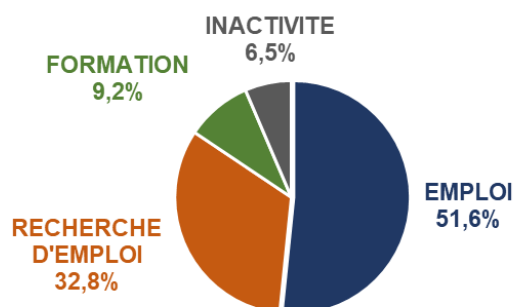


I – Situation douze mois plus tard : vue d'ensemble

► 90,8% de bénéficiaires sur le marché du travail et 9,2% en poursuite de formation

Interrogés un an après leur sortie de formation, près de **91%** des stagiaires du Plan 500 000 déclarent se trouver sur le marché du travail (en emploi, en recherche d'emploi ou inactifs).

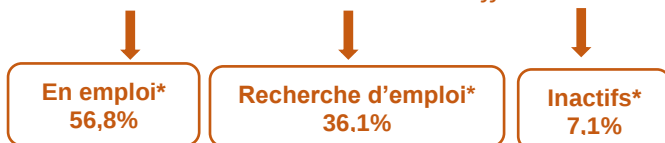
Les autres (9,2%) ont décidé de reprendre ou de poursuivre en formation.



► Se trouver sur le marché du travail ou être en formation : les publics les plus concernés.

Les individus sur le marché du travail (90,8%)

Se trouvent dans 3 situations très différentes



L'entrée sur le marché du travail concerne plutôt :

- les hommes (93%)
- les seniors (96%)
- les personnes ayant suivi une action qualifiante / certifiante (94%)
- les individus présentant plus de 10 ans d'expérience avant leur formation (94%)
- Les demandeurs d'emploi de longue durée avant le Plan (94%)

Entre parenthèses la part des bénéficiaires sur le marché du travail au moment de l'enquête, un an après la fin de leur formation Plan 500 000.

Les personnes en poursuite de formation (9,2%)

Qui sont-elles ? Ce sont davantage :

- les femmes (12% contre 7% des hommes)
- les moins de 26 ans (17% contre 4% des seniors)
- les personnes ayant suivi une action préparatoire (14% contre/ 6% des individus formés sur une action qualifiante)
- les personnes sans aucune expérience professionnelle avant le Plan (13%)
- les individus en recherche d'emploi depuis moins de 6 mois avant le Plan (12% contre 6% des DELD)
- les personnes qui initialement détiennent un diplôme de niveau IV (18%)

Entre parenthèse la part des bénéficiaires en formation au moment de l'enquête, un an après la fin de leur formation Plan 500 000.

** taux calculés sur la population présente sur le marché du travail (donc exclusion des individus en formation)*

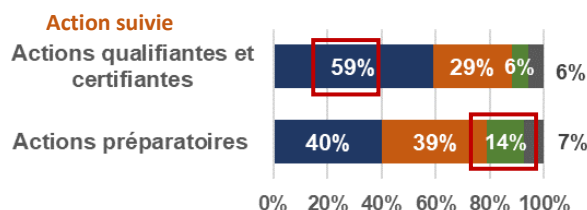
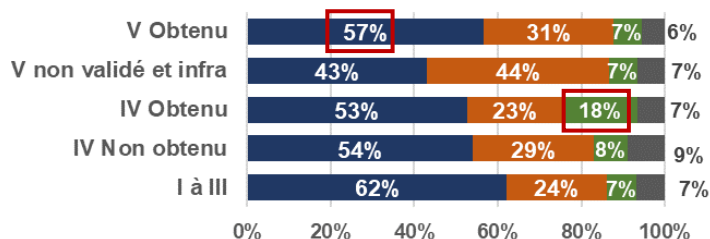
Selon la situation de l'individu présent sur le marché du travail, les profils varient. Ils seront abordés dans les sections suivantes.

12 mois après la sortie du Plan : que font les bénéficiaires ?
Analyse selon l'action suivie, le genre, l'âge, l'expérience professionnelle et la durée de la recherche d'emploi avant la formation
(encadrés en rouge les parts d'emploi et de formation les plus élevés)

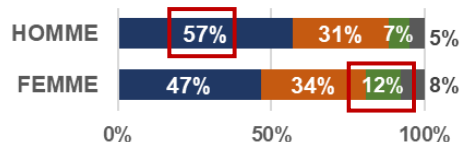
■ EMPLOI
■ RECHERCHE D'EMPLOI
■ FORMATION
■ INACTIVITE

Part de sortants vers le marché du travail : 90,8%
Part de poursuite de formation : 9,2%

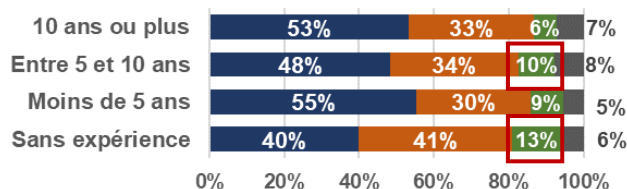
Niveau de formation initial



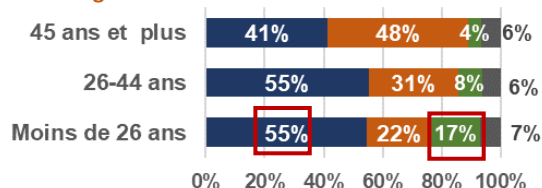
Genre



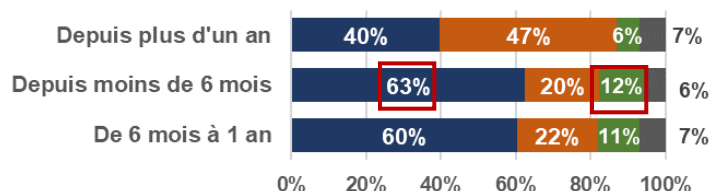
Expérience professionnelle avant la formation du Plan



Age



Durée de la recherche d'emploi avant la formation du Plan



II – L’insertion des bénéficiaires du Plan 500 000

N’étant pas considérés comme entrant dans la vie active, les bénéficiaires en poursuite de formation ne sont pas pris en compte dans cette analyse.

Afin de prendre toute la mesure de l’insertion, cette section s’intéressera à faire le rapprochement entre l’accès à l’emploi pendant les 12 mois (taux d’accès à l’emploi) et le taux d’emploi au moment de l’enquête.

POUR RAPPEL

- **Taux d’accès à l’emploi :**

Part des personnes ayant accédé à au moins un emploi dans les 12 mois suivant la sortie de formation

- **Taux d’emploi :**

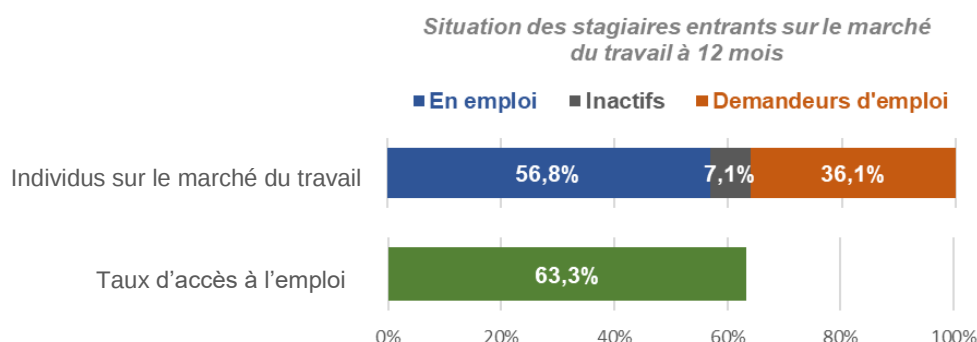
Part des personnes en emploi à 12 mois

Taux calculés sur la population entrant sur le marché du travail (exclusion des individus en poursuite de formation)

► Près de six bénéficiaires sur dix en emploi un an après la fin de la formation

Un an après leur sortie de formation, **56,8%** des stagiaires du Plan 500 000 entrés sur le marché du travail étaient en emploi à la date de l’enquête.

Pour rappel, 63,3% des bénéficiaires du Plan ont connu au moins une situation d’emploi sur les 12 mois.



► Une insertion variable selon les profils

- **Une insertion favorable pour les hommes, les jeunes de moins de 26 ans et les personnes avec un niveau de formation antérieur supérieur au Bac**

Les femmes peinent davantage que les hommes à s’insérer : les taux d’emploi et d’accès à l’emploi (52,5% et 59,7%) sont plus faibles que ceux observés chez les hommes (61% et 67%).

L’âge est également un facteur discriminant pour l’insertion : alors que les moins de 26 ans sont à 65,5% en emploi 12 mois après leur formation, les seniors de plus de 45 ans ne sont que 43,2%. Et les taux d’accès à l’emploi creusent encore plus l’écart avec seulement 47% des seniors ayant eu au moins un emploi contre les trois quarts des jeunes.

Les individus sans qualification à l’entrée du dispositif ne sont que 46% à disposer d’un emploi un an après alors que les niveaux les plus haut (I à III) sont près de 67%.

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi selon le genre, l'âge et le niveau de formation avant le Plan

	Taux d'emploi (%)	Taux d'accès à l'emploi (%)
Hommes	61,0	67,0
Femmes	52,5	59,7
Moins de 26 ans	65,5	75,0
26 – 44 ans	60,0	66,6
45 ans et plus	43,2	47,3
Niveau I à III	66,9	71,1
Niveau V non obtenu et infra	46,1	52,8
Niveau IV non obtenu et infra	52,7	59,3
Moyenne	56,8	63,4

• Un éloignement de l'emploi qui limite le retour à l'emploi

Plus les individus sont restés longtemps éloignés de l'emploi avant d'entrer en formation, plus leur insertion à 12 mois est difficile.

Ainsi, seuls 42,4% des demandeurs d'emploi de longue durée sont en emploi à la date de l'enquête contre 71% des demandeurs ayant moins de 6 mois de recherche d'emploi avant d'entrer sur le Plan. Les taux d'accès à l'emploi confirment ce facteur discriminant puisque 78,5% des demandeurs d'emploi de moins de 6 mois ont eu accès à au moins un emploi durant les 12 mois contre seulement 47,7% pour les demandeurs d'emploi de plus d'un an.

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi selon la durée de la recherche d'emploi et l'expérience professionnelle avant la formation Plan 500 000

	Taux d'emploi (%)	Taux d'accès à l'emploi (%)
DE < 6 mois	71,1	78,7
DE > 6 mois < 1 an	67,9	76,7
DE > 1 an	42,4	47,6
Aucune expérience	46,4	54,5
Moins de 5 ans d'expérience	61,5	67,3
5 à 10 ans d'expérience	53,4	63,2
10 ans et plus d'expérience	57,7	63,2
Moyenne	56,8	63,4

► Une insertion très marquée chez les stagiaires issus de formations qualifiantes et certifiantes... et les diplômés

• Une réussite à l'examen qui favorise l'insertion

L'écart de taux d'emploi et d'accès à l'emploi entre bénéficiaires d'une action qualifiante/certifiante et bénéficiaires d'une action préparatoire est respectivement de 16,5 et 17,2 points.

L'obtention d'un diplôme est un élément favorable à l'insertion : près de 70% des stagiaires ayant obtenu leur diplôme/certification sont en emploi un an après leur formation (contre 51% des non diplômés) et l'accès

à l'emploi a également été favorable à ces personnes au cours des 12 mois puisque plus des trois quarts ont eu accès à au moins un emploi sur la période.

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi selon l'action suivie et l'obtention ou non d'un diplôme

	Taux d'emploi (%)	Taux d'accès à l'emploi (%)
Actions qualifiantes et certifiantes	63,1	69,8
Diplôme obtenu	69,5	76,6
Niv. I à III	70,5	81,8
Niv. IV	69,2	75,7
Niv. V	73,2	82,0
Sans niv. spécifique	64,7	68,0
Diplôme non obtenu	51,0	57,4
Formation ne requérant pas de validation	53,0	58,8
Actions préparatoire à la qualification et/ou à l'emploi	46,6	52,9
Moyenne	56,8	63,4

• De fortes disparités de taux d'insertion selon la famille de métiers de la formation

Analyse des bénéficiaires ayant suivi une action qualifiante et certifiante

Les familles de métiers représentées dans les formations qualifiantes et certifiantes ne présentent pas toutes les mêmes niveaux d'insertion pour leurs bénéficiaires.

Les stagiaires ayant bénéficié d'une action relevant des familles de métiers du Commerce, de la Gestion et traitement de l'information et dans des domaines transversaux présentent des taux d'emploi inférieurs à la moyenne.

A l'inverse, trois familles de métiers présentent de forts taux d'emploi (plus de 70%) et d'accès à l'emploi (plus de 76%) : Industrie – Santé, social, soins personnels – Transport, logistique

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi selon la famille de métiers dans laquelle s'inscrit l'action qualifiante et certifiante

	Taux d'emploi (%)	Taux d'accès à l'emploi (%)
Transport, logistique	70,4	76,5
Famille de métiers transversale	52,7	54,2
Gestion et traitement de l'information	54,9	60,0
Santé, social, soins personnels	73,5	80,8
Commerce	52,9	64,9
Bâtiment	63,5	67,5
Environnement, nettoyage, sécurité	62,1	68,6
Industrie	77,5	83,7
Hôtellerie, tourisme, loisirs	58,1	73,0
Agriculture /Pêche, Mer*	75,6	87,9
Moyenne	56,8	63,4

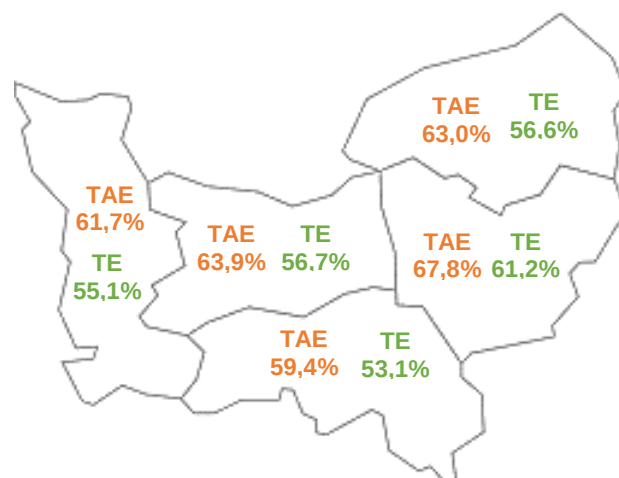
* attention : effectifs plus faibles que dans les autres familles de métiers (50) ne permettant pas de retirer une interprétation suffisamment fiable des résultats

► Des taux d'insertion plus importants dans l'Eure et plus faibles dans l'Orne

Avec un taux d'accès à l'emploi de près de 68% et un taux d'emploi à 12 mois de plus de 61%, l'Eure est le département où les bénéficiaires du Plan 500 000 se sont le plus insérés. A l'inverse, l'Orne est le département rencontrant les plus faibles taux d'insertion.

En orange : taux d'accès à l'emploi (TAE)

En vert : taux d'emploi à 12 mois (TE)



Zoom sur les arrondissements

Seuls les territoires présentant un effectif suffisant (plus de 80) sont pris en compte ici ; l'information est néanmoins relayée pour les autres territoires (en gris) mais le volume d'individus ne permet pas d'en tirer une interprétation suffisamment fiable.

Bernay semble être l'arrondissement présentant les meilleurs taux d'insertion puisque les trois quart des bénéficiaires résidant sur ce territoire sont en emploi un an après leur sortie de formation, et plus de 71% ont eu accès au moins à un emploi sur les 12 mois précédant l'enquête.

Taux d'emploi et d'accès à l'emploi selon l'arrondissement de résidence des bénéficiaires

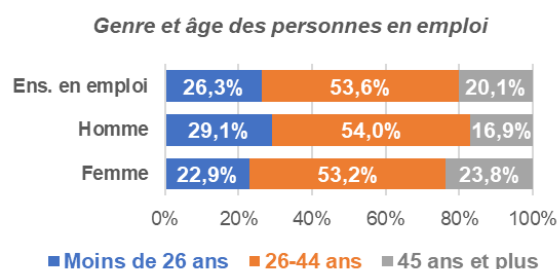
	Taux d'emploi (%)	Taux d'accès à l'emploi (%)
Bayeux	67,2	74,4
Bernay	66,3	71,5
Les Andelys	60,4	64,4
Le Havre	58,6	63,6
Mortagne-au-Perche	58,5	65,8
Cherbourg	58,1	66,3
Lisieux	57,0	63,4
Avranches	56,7	64,8
Évreux	56,4	63,6
Rouen	55,8	61,2
Caen	55,3	61,5
Dieppe	55,2	62,6
Argentan	53,0	60,3
Coutances	52,9	57,1
Vire	52,8	58,1
Alençon	49,2	52,9
Saint-Lô	48,5	46,8
Moyenne	56,8	63,4

III – Les personnes en situation d'emploi

► Caractéristiques des individus et des emplois trouvés

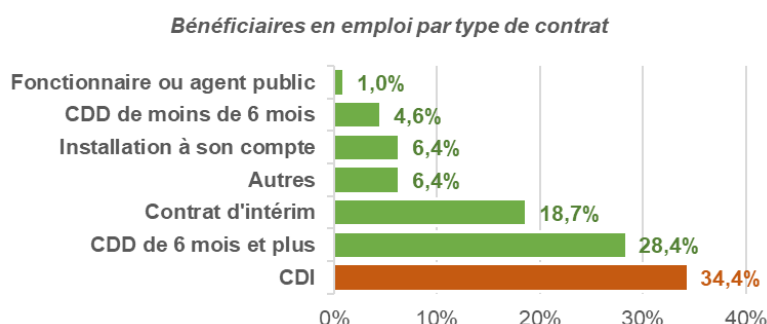
• Une population masculine et âgée de moins de 45 ans

Plus nombreux, les hommes en emploi sont aussi globalement plus jeunes que les femmes en emploi : 83% ont moins de 45 ans (contre 76% des femmes), et plus précisément les jeunes hommes de moins de 26 ans sont près de 30% (contre 23% pour les femmes).



• Plus de 70% d'emplois durables

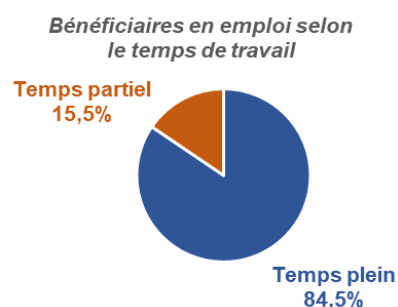
Un an après la fin de leur formation Plan 500 000, plus du tiers des bénéficiaires en emploi sont en CDI. En y ajoutant les créateurs d'entreprises, ceux qui ont réussi un concours de la fonction publique et les personnes ayant un CDD de longue durée (+ de 6 mois), **70,2% des emplois peuvent être considérés durables**. Les missions d'intérim sont très présentes avec 18,7% d'individus en contrat d'intérim. Les CDD de courtes durées (moins de 6 mois) concernent moins de 5%.



Si les femmes sont moins en CDI que les hommes (32% contre 36%), elles sont au final dans des situations d'emploi plus durables : 75,6% des femmes ont un emploi durable alors que les hommes ne sont que 66,4%. L'emploi des hommes est quant à lui marqué par l'intérim puisqu'un quart d'entre eux sont en contrat d'intérim (contre 10% des femmes).

• Le travail à temps plein constitue la règle à 84,5%

Le temps plein est la règle pour près de 85% des bénéficiaires, le temps partiel concernant surtout les femmes, les seniors de 45 ans et plus ainsi que les personnes ayant suivi une action préparatoire dans le cadre du Plan.

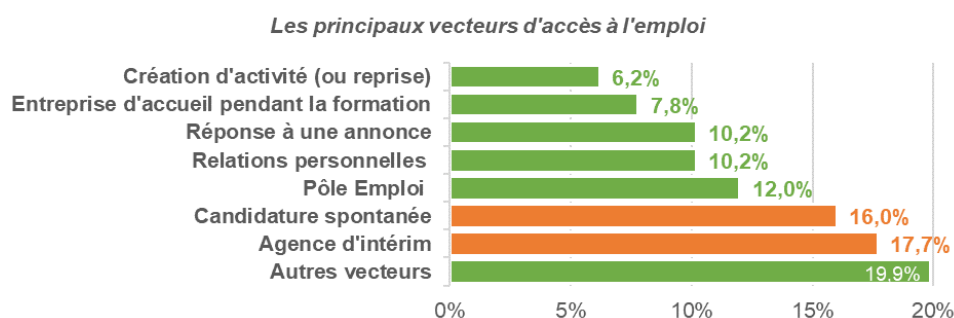


Types d'emploi et part du temps partiel selon le genre, l'âge et la formation suivie avec le Plan

	Emplois durables (%)	CDD < 6 mois (%)	Intérim (%)	Part du temps partiel (%)
Hommes	66,4	3,5	25,4	8,6
Femmes	75,6	6,0	10,1	23,7
Moins de 26 ans	65,9	5,5	21,8	11,9
26-44 ans	73,7	4,4	17,3	14,1
45 ans et +	68,7	4,1	17,4	23,9
Action qualifiante	72,3	3,4	19,8	11,6
Action préparatoire	66,6	7,5	15,6	24,7
Moyenne	70,6	4,6	18,5	15,5

• L'intérim, 1^{er} vecteur d'accès à l'emploi, avant la candidature spontanée

Le passage par une agence d'intérim constitue le premier vecteur d'accès à l'emploi (près de 18%). Cependant il faut bien nuancer cet élément car l'intérim constitue surtout le vecteur principal pour les hommes (pour 24% d'entre-eux) et beaucoup moins pour les femmes (à peine 10%).



Ce sont dans les familles professionnelles de l'Industrie, du Transport, logistique et du Bâtiment que les bénéficiaires sont les plus fréquemment passés par les agences d'intérim (respectivement 41%, 36% et 30% des individus ont utilisé ce vecteur).

La candidature spontanée a principalement fonctionné pour les bénéficiaires ayant trouvé un emploi dans le domaine de l'Environnement, nettoyage, sécurité (33% des individus) et dans la Gestion et traitement de l'information (20%).

Principaux vecteurs d'accès à l'emploi selon les familles de métiers de l'emploi

	Agence d'intérim (%)	Candidature spontanée (%)	Pôle Emploi (%)	Autres vecteurs dont le taux est > à la moyenne (+ 4 points)
Transport, logistique	35,9	19,2	12,5	
Gestion et traitement de l'information	5,9	19,5	11,6	Création d'activité (ou reprise) 11%
Industrie	40,8	10,4	8,0	
Santé, social, soins personnels	2,2	16,4	15,2	Réponse à une annonce 14% Création d'activité (ou reprise) 10%
Environnement, nettoyage, sécurité	10,4	33,1	12,7	
Bâtiment	30,2	7,7	16,2	Création d'activité (ou reprise) 11%
Commerce	6,1	10,0	10,8	Centre de formation 10%
Hôtellerie, tourisme, loisirs	6,9	8,1	13,7	Relations personnelles 16% Création d'activité (ou reprise) 10%
Agriculture, Pêche	3,8	14,5	7,5	Entrep. d'accueil pendant la formation 18% Relations personnelles 19%
Moyenne	17,7	16,0	12,0	

Dans certaines familles de métiers d'autres vecteurs importants sont repérés :

- la création d'activité est un vecteur non négligeable dans 4 familles de métiers : Gestion et traitement de l'information, Santé, social, soins personnels, Environnement, nettoyage, sécurité et Hôtellerie, tourisme, loisirs.
- les relations personnelles ont mieux fonctionné dans l'Hôtellerie, tourisme, loisirs et l'agriculture.
- répondre à une annonce a surtout fait ses preuves dans la Santé, social, soins personnels

• 40% d'ouvriers, 32% d'employés et 18% de professions intermédiaires

Si les emplois d'ouvriers sont globalement les plus nombreux, ce sont chez les hommes que leur part est la plus forte (59% contre 16% des femmes) alors que les femmes vont davantage se retrouver sur des emplois d'employés (53% contre 14% des hommes).

Peu de différence apparaît selon le type d'action suivie si ce n'est que les bénéficiaires d'une action préparatoire se retrouvent un peu plus fréquemment sur des emplois d'employés (38%) alors que ceux ayant suivi une action qualifiante vont plutôt être ouvriers (41%).

Un zoom sur les actions qualifiantes montre que ces catégories socioprofessionnelles dépendent des domaines de formation suivie :

- les ouvriers sont très présents parmi les bénéficiaires d'une action dans l'Industrie (73%) et le Transport, logistique (77%)
- les sortants de formation dans les familles de la Santé, social et soins personnels, du Commerce, et de l'environnement, nettoyage, sécurité sont majoritairement employés (respectivement 67%, 59% et 50%).
- la part des personnes exerçant une profession intermédiaire est plus élevée parmi les sortants des domaines de formation de la Gestion et traitement de l'information (32%), de l'Hôtellerie, tourisme, loisirs (29%) et de l'Industrie (24%)
- les cadres et professions intellectuelles supérieures vont être surtout présents parmi les individus ayant suivi une formation transversale (25%) ou une formation dans la Gestion et le traitement de l'information (11%).

Le niveau de la formation impacte la catégorie socio-professionnelle de l'emploi trouvé :

- Les sortants de niveau V sont plus souvent ouvriers et employés que ceux de niveau IV (44% et 43% contre 34% et 34%), par contre peu sont sur des professions intermédiaires (12%) alors que ceux de niveau IV sont 21% dans ce cas.
- les bénéficiaires d'une formation de niveau I à III sont nombreux à se trouver sur des emplois de professions intermédiaires et de cadres et professions intellectuelles supérieures (38% et 24%)

Il est à noter que les stagiaires ayant suivi une formation « sans niveau spécifique » sont 51% sur des emplois d'ouvrier.

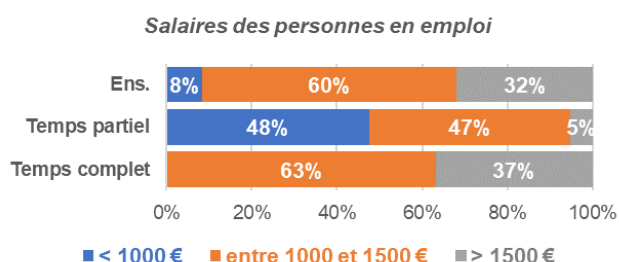
• Des salaires compris majoritairement entre 1 000 et 1 500 euros nets mensuels

Attention : 63% des personnes en emploi interrogées n'ont pas souhaité communiquer cette information. L'analyse n'a donc été réalisée que sur les répondants à cette question du salaire : près de 460 personnes ont répondu.

Globalement, 32% des personnes en emploi déclarent percevoir un salaire supérieur ou égal à 1 500 euros nets mensuels. 8% des salaires sont inférieurs à 1 000 euros.

Les plus faibles niveaux de salaires se trouvent chez les personnes à temps partiel.

6 personnes sur 10 travaillant à temps complet perçoivent une rémunération entre 1 000 et 1 500 euros.



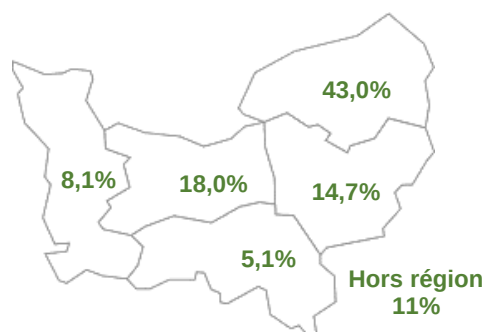
► Secteurs d'activité et métiers exercés

• 72,2% des bénéficiaires normands en emploi travaillent dans leur arrondissement de résidence

43% des bénéficiaires du Plan 500 000 ont trouvé du travail dans le département de Seine-Maritime. 11% travaillent dans une autre région, qu'il réside ou non en Normandie (pour rappel : près de 2% des stagiaires entrant sur le Plan venaient d'une autre région)

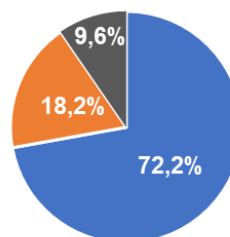
La plupart des bénéficiaires normands travaillent dans le même département que celui de leur habitation. Et plus précisément, dans la majorité des cas (72,2%), les individus ont trouvé un emploi dans leur arrondissement de résidence.

Lieu de travail des bénéficiaires du Plan en situation d'emploi



Localisation du lieu de travail des personnes habitant en Normandie

9,6% des individus en emploi habitent en Normandie mais travaillent en dehors de la région.



■ Même arrondissement de travail et d'habitation
■ Arrondissement de travail normand différent de celui d'habitation
■ Lieu de travail hors Normandie

• Près de 60% des bénéficiaires en emploi travaillent dans les services

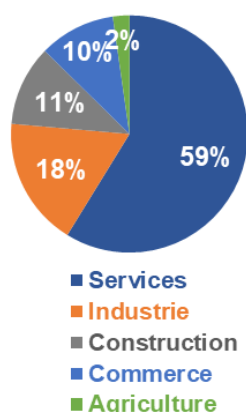
La forte représentativité des services s'explique notamment par la structure de l'offre de formation proposée dans le cadre du Plan 500 000 puisque les familles de métiers de la Santé, social, soins personnels ainsi que celle du Transport, logistique étaient particulièrement présentes dans les formations qualifiantes et certifiantes suivies par les bénéficiaires.

L'analyse plus détaillée des secteurs d'activité dans lesquels les personnes en emploi travaillent 12 mois après leur sortie de formation montre que certains secteurs sont particulièrement représentés.

Dans les Services, deux grands secteurs d'activités sont prégnants : 13% des bénéficiaires travaillent dans la Santé humaine et l'action sociale et 11% ont trouvé un travail dans les Transports et l'entreposage.

Dans l'Industrie, c'est l'Industrie manufacturière qui a procuré le plus d'emploi (16%), et plus particulièrement les Industries alimentaires et l'Industrie automobile.

Répartition des personnes en emploi par grands secteurs d'activités (NAF 5)



SERVICES

- ↳ Santé humaine et action sociale 13%
 - ↳ Action sociale sans hébergement 7%
- ↳ Transports et entreposage 11%
 - ↳ Transports terrestres et transports par conduite 5%
- ↳ Hébergement et restauration 7%
 - ↳ Restauration 5%
- ↳ Activités de services administratifs et de soutien 6%
 - ↳ Enquêtes et sécurité 4%
- ↳ Enseignement 6%

INDUSTRIE

- ↳ Industrie manufacturière 16%
 - ↳ Industries alimentaires 4%
 - ↳ Industrie automobile 3%

CONSTRUCTION

- ↳ Construction 11%
 - ↳ Construction de bâtiments 5%
 - ↳ Travaux de construction spécialisés 5%

COMMERCE

- ↳ Commerce / Réparation auto et moto 10%
 - ↳ Commerce de détail 9%

Nomenclature NAF 88

• L'aide à domicile, premier métier exercé par les personnes en emploi

30% des bénéficiaires en emploi peuvent être regroupés autour de 10 professions, la plus répandue d'entre elles concernant l'aide à domicile.

Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	7,1%
Nettoyeurs	3,9%
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	3,2%
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	2,3%
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	2,2%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	2,2%
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	2,1%
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	2,1%
Agents civils de sécurité et de surveillance	2,0%
Manutentionnaires non qualifiés	1,9%

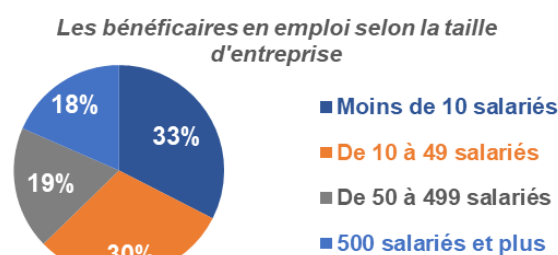
• Des emplois trouvés majoritairement dans des entreprises privées et de moins de 50 salariés

82% des bénéficiaires en emploi ont trouvé du travail dans une entreprise privée. La fonction publique arrive en deuxième position avec 9%, suivi par le monde associatif (7%).



La majorité des individus (ceux connaissant la taille de leur établissement employeur) travaillent dans des structures de moins de 50 salariés.

Avertissement : Un tiers des bénéficiaires interrogés ne connaissant pas la taille de l'établissement qui les emploie, l'analyse est réalisée sur ceux ayant répondu à la question. Néanmoins on peut supposer que l'estimation de la taille de l'entreprise est d'autant plus difficile à connaître qu'elle est importante : la part des gros établissements est sans doute un peu sous-évaluée ici.



► Une adéquation relative entre l'emploi et la formation suivie

L'analyse est réalisée sur les individus en emploi ayant suivi une action qualifiante ou certifiante, afin d'identifier si l'emploi trouvé a un lien direct avec le domaine de la formation suivie.

• 53,4% des bénéficiaires ont un emploi dans la même famille de métiers que celle de leur formation

Quatre familles de métiers présentent un lien fort entre formation et emploi c'est-à-dire que les emplois occupés par les bénéficiaires appartiennent à la même famille de métiers que celle de la formation suivie :

- près des trois quarts des individus ayant suivi une formation dans l'Environnement, nettoyage, sécurité ont trouvé un emploi dans cette même famille de métiers ;
- 69% des bénéficiaires d'une action dans l'Industrie travaillent effectivement dans cette famille de métiers
- 65% des formés dans le Transport, logistique sont dans ce cas de figure également
- ainsi que 61% des personnes ayant suivi une formation en Santé, social, soins personnels.

L'adéquation entre l'emploi et la formation semble plus distendue dans deux domaines où moins de la moitié des formés ont trouvé un emploi dans la même famille de métiers que celle de leur formation. Ce constat d'une insertion plus éloignée des formations d'origine s'applique aux personnes ayant suivi une formation en Hôtellerie, tourisme, loisirs, et en Gestion et traitement de l'information.

L'insertion dans la même famille de métiers que celle de la formation reste fragile pour les personnes issues de formation dans le Bâtiment (50%) et le Commerce (52%).

Famille de métiers de la formation	Part des bénéficiaires ayant trouvé un emploi dans la même famille de métiers que celle de leur formation	Autres familles de métiers de l'emploi (2 principaux maxi.)
Transport, logistique	65%	Bâtiment 10% Industrie 10%
Industrie	69%	Bâtiment 14% Transport logistique 11%
Gestion et traitement de l'information	47%	Commerce 11% Santé, social et soins personnels 8%
Santé, social, soins personnels	61%	Environnement, nettoyage, sécurité 12%
Bâtiment	50%	Industrie 26% Transport, logistique 9%
Environnement, nettoyage, sécurité	72%	Industrie 8% Bâtiment 7%
Commerce	52%	Transport, logistique 18% Gestion et traitement de l'info. 13%
Hôtellerie, tourisme, loisirs*	33%	Production alimentaire 25% Commerce 12%
Agriculture /Pêche, Mer*	63%	Bâtiment 11%

* Les effectifs dans ces deux familles de métiers étant faibles (une trentaine d'individus) l'analyse doit être prise avec précaution.
Guide de lecture : 65% des personnes ayant suivi une action dans le transport / logistique travaillent dans cette famille de métiers ; les autres ont trouvé un emploi dans le bâtiment (10%) ou encore l'industrie (10%)

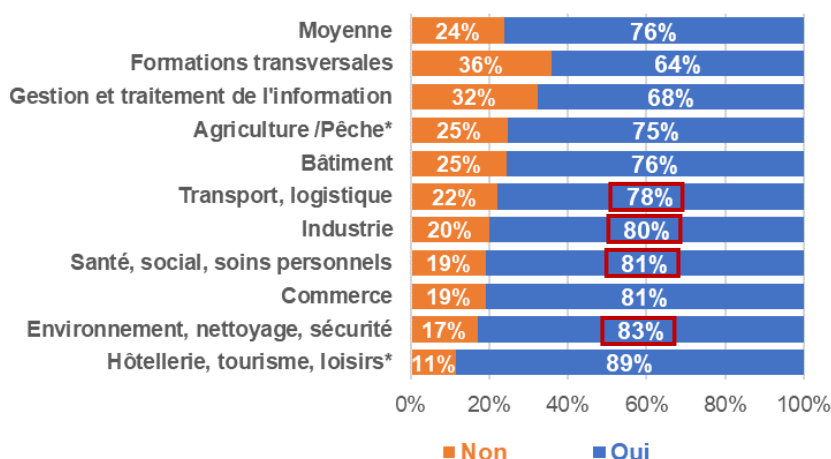
• Plus des trois quarts des personnes en emploi estiment que leur emploi est en relation avec leur formation et que leur formation a été un élément essentiel pour occuper leur emploi

L'avis des stagiaires confirme les constats précédents concernant le lien existant entre la famille de métiers de l'emploi occupé et celle de la formation qualifiante ou certifiante suivie dans le cadre du Plan.

En effet, 76% des personnes en emploi estiment que l'emploi qu'elles ont trouvé est « en partie » ou « tout à fait » en relation avec la formation suivie. 12% déclarent occuper un emploi sans aucun lien avec leur formation.

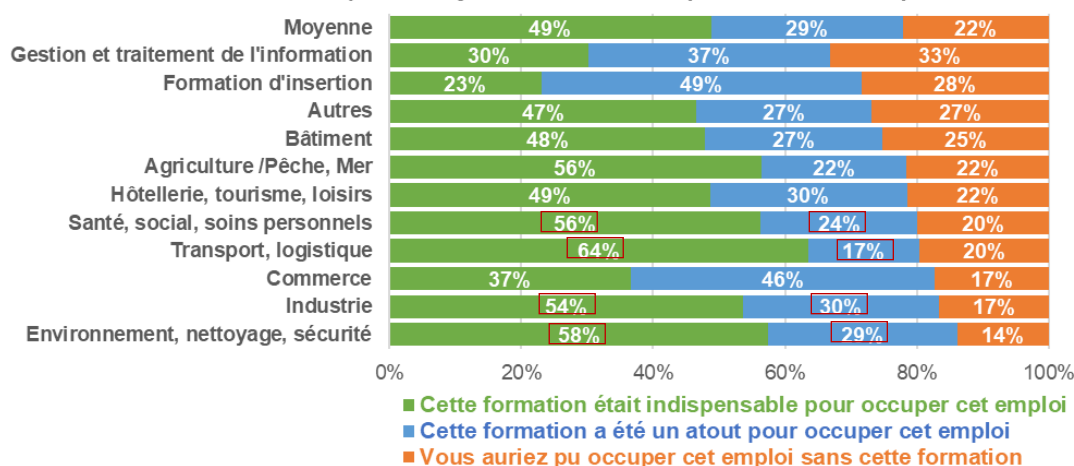
Dans les familles de métiers où le lien entre domaine de formation et d'emploi était important, les résultats sont confirmés par les bénéficiaires ; ce sont également les familles de métiers où les individus estiment que leur formation a été « indispensable » ou « un atout » pour occuper leur emploi.

Avis des bénéficiaires : votre emploi est-il en relation avec votre formation ?



Guide de lecture : 70% des bénéficiaires ayant suivi une formation en Environnement, nettoyage, sécurité estiment que l'emploi trouvé est en relation avec la formation qu'ils ont suivie.

Avis des bénéficiaires : quel rôle a joué votre formation pour trouver cet emploi ?



Guide de lecture : 64% des bénéficiaires ayant suivi une formation en transport / logistique estiment que leur formation était indispensable pour occuper leur emploi.

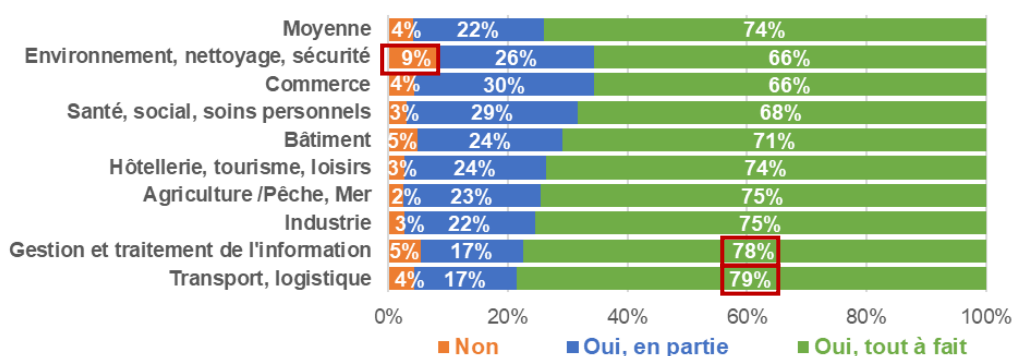
► 96% de bénéficiaires satisfaits de l'emploi occupé

Quelle que soit la formation suivie, la famille de métiers de l'emploi ou les divers avis sur le lien emploi / formation, les bénéficiaires en emploi ont un avis très majoritairement positif sur l'emploi occupé : 96% des individus se disent « tout à fait » ou « en partie » satisfaits de l'emploi qu'ils occupent un an après leur sortie de formation.

Les plus convaincus sont ceux travaillant dans le Transport, logistique et la Gestion et le traitement de l'information, avec près de 80% d'individus s'estimant « tout à fait » satisfaits de leur emploi.

A l'inverse, la déception est surtout palpable parmi les personnes travaillant dans l'Environnement, nettoyage, sécurité puisque 9% émettent un avis négatif en disant ne pas être satisfaits de leur emploi.

Avis des bénéficiaires : êtes-vous satisfait de votre emploi ?



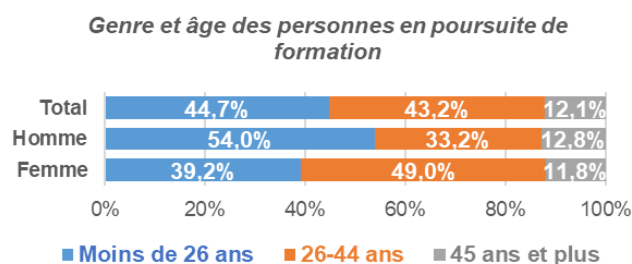
Guide de lecture : 79% des bénéficiaires travaillant dans le Transport, logistique sont « tout à fait » satisfaits de leur emploi.

IV – Les personnes en poursuite de formation

► **9,2% des bénéficiaires du Plan sont en formation 12 mois après leur formation : qui sont-ils ?**

• Une population féminine et plutôt « jeune »

Plus nombreuses, les femmes sont aussi plus âgées que les hommes en poursuite de formation : 61% ont plus de 26 ans alors que les hommes sont 54% à avoir moins de 26 ans.



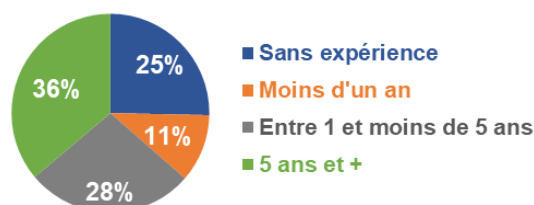
Néanmoins les personnes qui se forment de nouveau sont plutôt jeunes puisque près de 45% ont moins de 26 ans et si on élargit les classes d'âge, il s'agit d'une population à 88% âgée de moins de 45 ans.

• Des profils variés en termes d'expérience professionnelle et de durée de chômage

Les bénéficiaires poursuivant leur parcours en formation présentent deux profils majoritaires en matière d'expérience professionnelle :

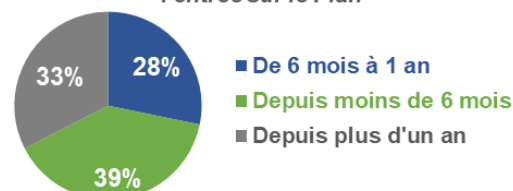
- un quart n'avait aucune expérience professionnelle avant leur entrée sur le Plan 500 000 ; il s'agit pour la plupart de jeunes de moins de 26 ans.
- à l'inverse, 36% présentaient une expérience de 5 ans et plus : ces individus ont pour la plupart entre 26 et 44 ans.

Quelle était votre expérience professionnelle avant l'entrée sur le Plan ?



Par ailleurs, ces personnes présentent des durées de recherche d'emploi très réparties, même si pour 39% le chômage a duré moins de 6 mois avant l'entrée sur le Plan.

Durée de la recherche d'emploi avant l'entrée sur le Plan



• 59% des personnes en poursuite de formation ont précédemment suivi une action préparatoire à la qualification ou à l'emploi dans le cadre du Plan

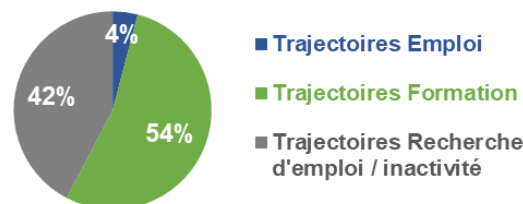
Les autres individus ont suivi une action qualifiante/certifiante et la grande majorité d'entre eux ont validé le « diplôme » préparé : 69% ont obtenu un « diplôme », 20% suivaient une action ne requérant pas de validation et 11% ont échoué à l'examen.

► Des trajectoires post-Plan marquées par la formation

Deux types de trajectoires caractérisent principalement le parcours des personnes pendant les 12 mois suivant leur sortie du Plan :

- 54% des personnes ont passé au moins 6 des 12 mois précédents en formation.
- pour 42% les trajectoires sont plutôt marquées par la recherche d'emploi ou l'inactivité (50% ou plus du temps passé en recherche d'emploi ou inactivité)

Trajectoires sur les 12 mois suivant la sortie du Plan



Plus précisément, il s'avère que près d'un quart des personnes, en poursuite de formation au moment de l'enquête, ont été quasi-continuellement en formation (plus de 10 mois) pendant les 12 mois suivant la fin de l'action Plan 500 000.

► Caractéristiques de la formation suivie

• Près d'un poursuivant sur deux recherche une qualification supplémentaire

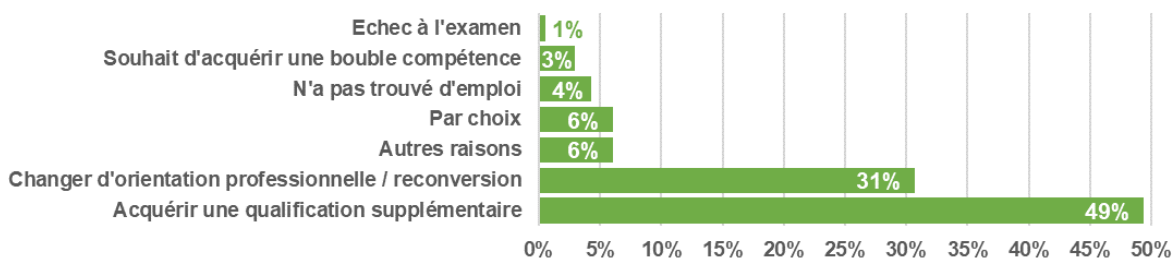
Le besoin d'acquérir une qualification supplémentaire (49%) et la volonté de changer d'orientation professionnelle ou de se reconverter (31%) sont les principales motivations incitant les ex-bénéficiaires du Plan à poursuivre leur parcours de formation.

Les femmes sont davantage motivées par l'obtention d'une qualification complémentaire (52%) que les hommes (45%).

Les personnes ayant précédemment suivi une formation qualifiante/certifiante sont également dans cet état d'esprit (59%) et sont très peu à se positionner sur un changement d'orientation (15%) : il s'agit de poursuivre un parcours.

Les individus ayant bénéficié préalablement d'une action préparatoire se répartissent entre ceux cherchant une qualification en plus et ceux voulant un changement d'orientation (respectivement 43% et 42% des réponses).

Motivation des personnes en poursuite de formation



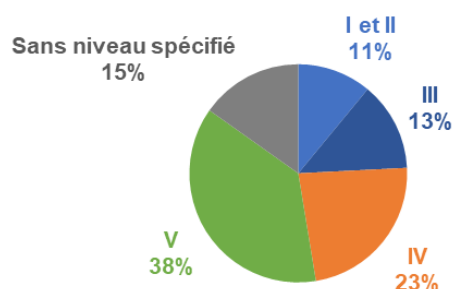
- **61% des formations poursuivies sont de niveaux IV et V**

Si les femmes en poursuite de formation s'inscrivent surtout dans des formations de niveau V (43% et 23% niv.IV), les hommes se répartissent plutôt entre niveaux IV et V (24% et 25%).

Les bénéficiaires d'une action préparatoire dans le cadre du Plan sont plus de la moitié à suivre une formation de niveau V et 18% de niveau IV.

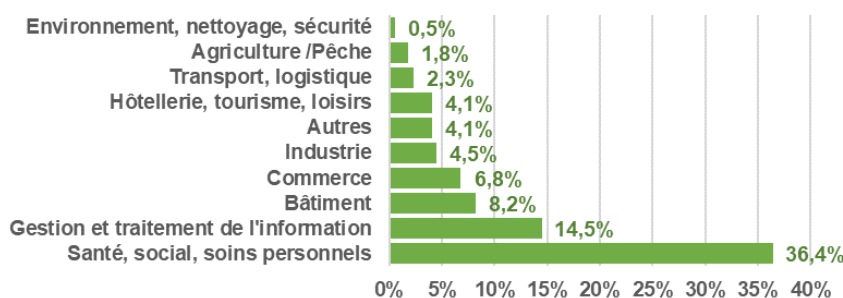
Les personnes ayant suivi précédemment une action qualifiante se sont davantage dirigées vers des formations de niveau IV (31%) et III (24%).

Répartition des personnes en poursuite de formation selon le niveau de la formation suivie



- **Des formations qui s'inscrivent dans deux familles de métiers principales : Santé, social, soins personnels, et Gestion et traitement de l'information**

Répartition des personnes en poursuite de formation selon la famille de métiers de la formation suivie



Santé, social, soins personnels

58% des formations suivies dans cette famille de métiers sont de niveau V et 23% de niveau IV.

Les principales formations suivies sont les suivantes :

Diplôme d'état Aide soignant 31%

Diplôme d'état Infirmier 15%

Diplôme d'état Moniteur éducateur 11%

Titre professionnel Assistant de vie aux familles 10%

Gestion et traitement de l'information

42% des formations suivies en ce domaine sont de niveau II et un tiers sont de niveau IV.

- **La poursuite de formation vise principalement une qualification supérieure ou égale à celle déjà obtenue**

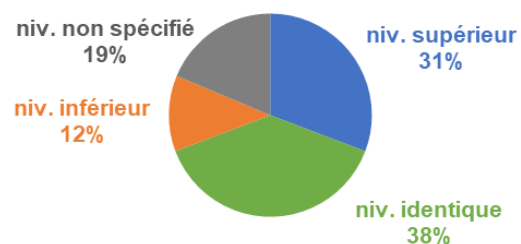
L'analyse s'appuie sur les personnes qui ont suivi une action qualifiante/certifiante dans le cadre du Plan et qui poursuivent en formation un an après (90 répondants).

Dans 31% des cas, la personne vise une élévation de son niveau de qualification.

38% suivent une formation dont le niveau est identique à celui précédemment suivi.

65% des « poursuivants » suivent une formation dans la même famille de métiers que celle de la formation qualifiante suivie via le Plan 500 000.

La formation actuelle est-elle de niveau supérieur, inférieur ou similaire à celui de la formation suivie précédemment via le Plan ?

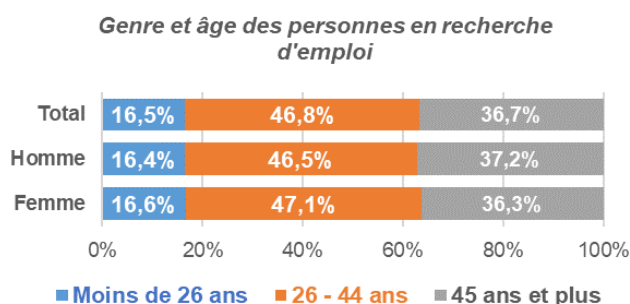


V – Les personnes en recherche d'emploi

► Un tiers des bénéficiaires du Plan sont en recherche d'emploi 12 mois après leur formation : qui sont –ils ?

• Une population répartie entre hommes et femmes, avec une faible présence des plus jeunes

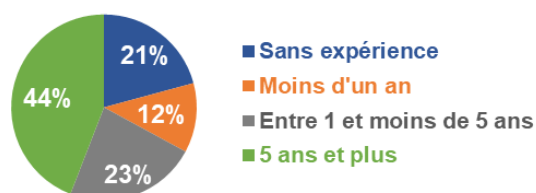
Il y a peu de différence entre hommes et femmes dans la structure d'âge des personnes cherchant un emploi. Si les 26-44 ans sont les plus nombreux dans cette population, les seniors y occupent une place importante également (près de 37%) alors que les plus jeunes sont beaucoup moins présents.



• Une part importante d'individus avec de l'expérience mais aujourd'hui fortement éloignés de l'emploi

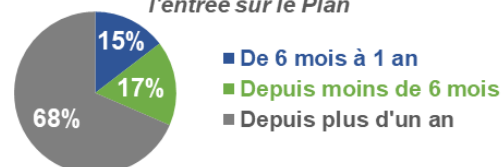
44% des ex-stagiaires du Plan, en recherche d'emploi un an après leur sortie, dispose d'une expérience professionnelle supérieure ou égale à 5 ans. Les « sans expérience » sont principalement les jeunes de moins de 26 ans.

Quelle était votre expérience professionnelle avant l'entrée sur le Plan ?



Malgré ces années d'expérience, quasi tous étaient en recherche d'emploi (98,6%) avant d'entrer sur un des dispositifs du Plan 500 000 ; et ils étaient pour près de 70% d'entre eux des demandeurs d'emploi dits de longue durée (plus d'un an de chômage), alors qu'en comparaison la population totale des bénéficiaires du Plan 500 000 n'intégrait « que » 48% de DELD.

Durée de la recherche d'emploi avant l'entrée sur le Plan



• 53% des personnes en recherche d'emploi ont précédemment suivi une action qualifiante ou certifiante dans le cadre du Plan

60% de ces personnes ont suivi une formation qualifiante principalement dans 4 familles de métiers :

- famille de métiers « transversale » (18%),
- Transport, logistique (17%),
- Gestion et traitement de l'information (15%),
- Commerce (10%).

En termes de niveau, la moitié de ces individus a bénéficié d'une formation de perfectionnement, d'amélioration des compétences, sans niveau spécifique (ex. : des mises à niveau en informatique, internet, langues, etc., des formations sur chariot élévateur, des habilitations, etc.). Par ailleurs, 28% ont suivi une action de niveau V et 13% de niveau IV.

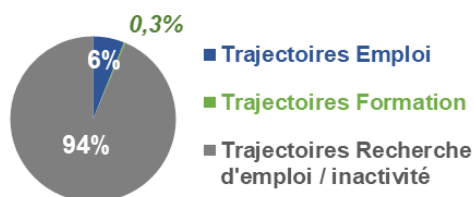
Les autres demandeurs d'emploi (47%), ont suivi précédemment une action préparatoire à la qualification ou à l'emploi visant principalement :

- l'acquisition de savoirs de base ou de la remise à niveau (pour un tiers d'entre eux),
- l'élaboration d'un projet professionnel (pour 31%).

► Des trajectoires post-Plan marquées par la recherche d'emploi

Les personnes en recherche d'emploi ont connu majoritairement cette situation pendant les 12 mois ayant suivi la fin de l'action : 94% des individus ont passé plus de la moitié de la période en recherche d'emploi ou inactivité.

Trajectoires sur les 12 mois suivant la sortie du Plan



Plus précisément, 84% n'ont eu aucun emploi sur l'année et seules 16% ont connu au moins une période d'emploi durant ces mois (taux d'accès à l'emploi), le cumul de ces périodes d'emploi n'excédant généralement pas 6 mois.

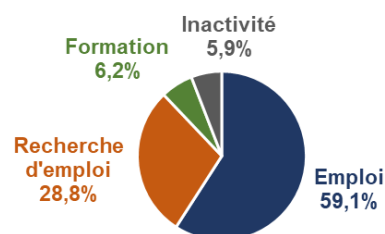
Les bénéficiaires du Plan 500 000 se trouvant en recherche d'emploi un an après la fin de leur formation mettent en avant trois types de difficultés les handicapant selon eux dans leur capacité à trouver un emploi :

- l'âge (45 ans et +),
- la difficulté à se valoriser,
- le manque d'expérience sur le métier appris durant la formation.

► Situation des bénéficiaires un an après, selon l'objectif de l'action : comparaison

Les personnes ayant bénéficié d'actions qualifiantes et certifiantes présentent un taux d'emploi à 12 mois supérieur à la moyenne : ainsi parmi les personnes entrées sur le marché du travail, 63% sont en emploi un an après leur sortie du dispositif, très majoritairement sur des emplois durables (72,3%) et à temps complets (88,4%). Les personnes ayant suivi une action préparatoire poursuivent, davantage que les bénéficiaires d'actions qualifiantes, leur parcours de formation : ainsi 13,7% d'entre elles sont en formation un an après leur sortie du Plan (contre 6,2% des bénéficiaires d'actions qualifiantes), principalement sur des formations de niveau V et IV. Par contre celles entrées sur le marché du travail ne sont que 46,6% à avoir un emploi à la date de l'enquête.

Actions qualifiantes et certifiantes



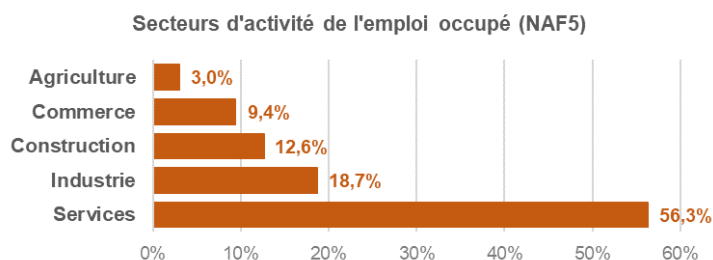
93,8% de personnes sur le marché du travail

Taux d'emploi 63,1%

En emploi

Emplois durables 72,3%

Temps complets 88,4%



En formation

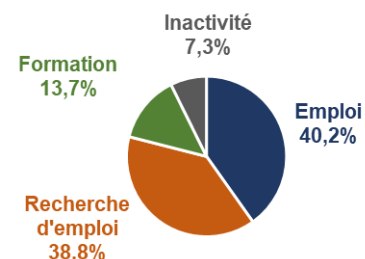
Niv. I à III : 32,7%

Niv. IV : 30,6%

Niv. V : 18,3%

Principales familles de métiers : Santé / social 19,1% et GTI 19,1%

Actions préparatoires à la qualification ou l'emploi



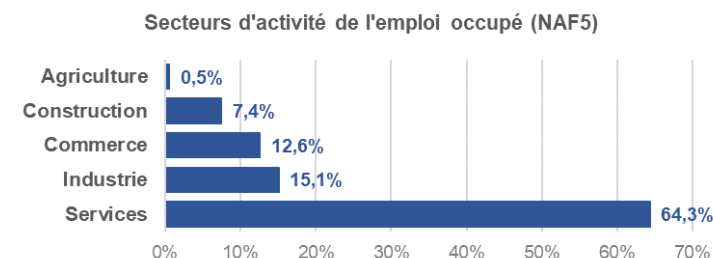
86,3% de personnes sur le marché du travail

Taux d'emploi 46,6%

En emploi

Emplois durables 66,6%

Temps complets 75,3%



En formation

Niv. I à III : 18,5%

Niv. IV : 18,1%

Niv. V : 50,5%

Principales familles de métiers : Santé, social 48,4% et GTI 11,4%

Pour conclure ... l'avis des bénéficiaires du Plan 500 000

Un an après leur sortie du dispositif, neuf bénéficiaires sur dix expriment leur satisfaction quant à la formation suivie.

Plus de 90% des bénéficiaires estiment que la formation a répondu « en partie » ou « tout à fait » à leurs attentes.

Le degré de satisfaction est corrélé à la situation suite à la formation :

- Les personnes en emploi 12 mois après leur formation ainsi que celles qui poursuivent en formation sont majoritairement satisfaites de leur formation (93% de satisfaits dans les deux cas). Les individus en recherche d'emploi expriment davantage d'insatisfaction puisque 13% estiment que la formation n'a « pas vraiment » voire « pas du tout » répondu à leurs attentes
- Les stagiaires qui ont travaillé plus de neuf mois sur l'année (et a fortiori ceux qui ont toujours été en emploi sur la période) expriment une plus grande satisfaction vis-à-vis de la formation suivie (93%) contrairement à ceux n'ayant pas eu l'opportunité de se trouver en situation d'emploi dans l'année (11,5% d'insatisfaction).

La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?



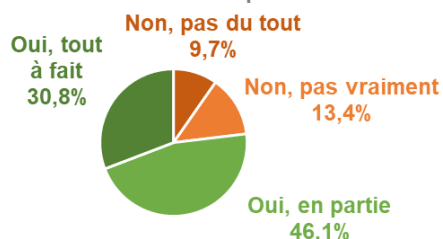
La formation : un atout pour 77% des bénéficiaires

77% des ex-stagiaires pensent que leur formation peut être un atout pour trouver un emploi.

Les plus convaincus sont ceux issus d'une action qualifiante/certifiante (79% contre 73% du côté des actions préparatoires).

La situation à 12 mois influe également sur l'avis des répondants : si les personnes en emploi et celles qui suivent de nouveau une formation sont convaincues que leur formation est un atout pour trouver un emploi (respectivement 87% et 89%), celles qui sont en recherche d'emploi sont beaucoup plus sceptiques (44% estiment que la formation suivie n'est « pas vraiment » voire « pas du tout » un atout).

La formation est-elle un atout pour trouver un emploi ?

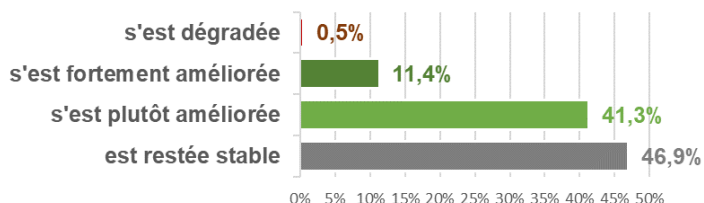


Plus d'un bénéficiaire sur deux a connu une amélioration de sa situation

53% des stagiaires du Plan estiment que leur situation s'est améliorée suite à la formation. Moins d'1% observe une dégradation de leur situation.

Le devenir professionnel à la date de l'appel influence la réponse des personnes : 79% des personnes en emploi et 76% des individus en formation au moment de l'enquête estiment que leur situation s'est améliorée, alors qu'à l'inverse 87% des ex-stagiaires en recherche d'emploi ou inactifs ne constatent aucun changement.

Depuis la fin de votre formation, vous diriez que votre situation professionnelle ...



Ce sont les individus âgés de 45 ans et plus qui ont connu le moins d'évolution de leur situation : pour 64% d'entre eux, elle est restée stable (contre 45% chez les 26-44 ans et 35% chez les moins de 26 ans). A l'inverse

65% des jeunes de moins de 26 ans font le constat d'une évolution positive de leur situation, et 55% des 26-44 ans ont le même avis.

Les ex-stagiaires sortants d'une action préparatoire à la qualification ou l'emploi constatent à 54% une stabilité de leur situation professionnelle, alors que les bénéficiaires d'actions qualifiantes/certifiantes ne sont que 42% à émettre cet avis. En effet 57% d'entre eux reconnaissent avoir vu leur situation s'améliorer depuis leur sortie du dispositif.

Au final, une grande majorité des bénéficiaires du Plan expriment leur satisfaction vis-à-vis de la formation suivie, considérant qu'elle peut être un atout pour trouver un emploi, et que leur situation a plutôt évolué favorablement depuis leur sortie du dispositif.

La nomenclature Groupe Formation Emploi (GFE)

Le concept des GFE

- Né il y a une vingtaine d'années
- Utilisé par une dizaine d'OREF
- Initié à la demande du Conseil régional de Bretagne pour la mise en œuvre de son schéma des formations professionnelles

- Un outil **d'analyse de la relation emploi formation** fondé sur une **entrée métier** qui propose d'élargir les perspectives en matière d'emploi et de formation au-delà des besoins stricts des secteurs d'activité économique.

- Un **espace de rapprochement** des nomenclatures existantes permettant l'observation des phénomènes liés au marché de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle
 - la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee pour l'emploi,

- la nomenclature du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi pour le marché du travail,
- la nomenclature des spécialités de formation (NSF) de l'Education nationale pour la formation.

- Une **construction en familles de métiers**, groupes d'individus liés entre eux par un **corps de savoirs et de savoir-faire homogènes** (en postulant qu'il existe des identités professionnelles fortes de corps de savoirs déterminés qui permettent de distinguer des groupes professionnels indépendants, même s'il existe des savoir-faire communs à plusieurs groupes :
 - savoirs reçus en formation,
 - savoirs mis en œuvre dans l'emploi,
 - savoirs échangés sur le marché du travail.

Avantages du concept de GFE

- Une méthode d'analyse de la relation emploi formation qui dépasse la seule logique sectorielle selon le **principe de transversalité** qui est un principe de réalité.

- Une approche qui permet **d'éviter l'écueil de l'adéquationnisme** et d'aborder la relation emploi formation dans sa diversité et sa complexité. Chaque GFE est suffisamment large pour permettre de formuler de nombreuses hypothèses sur les problématiques des mobilités, de l'insertion... et ainsi éviter toute réduction à une dimension seulement adéquationniste...

- Un éclairage de premier niveau indispensable, **outil partagé de réflexion commune entre les acteurs** pour faciliter la concertation et l'appropriation des connaissances et servir de catalyseur pour des recherches d'informations complémentaires. Un outil d'analyse qui intègre la nécessaire prise en compte des distorsions entre les indicateurs statistiques et la réalité.

- Un outil facilitateur du travail des acteurs locaux selon le triple **principe d'objectivité, d'appropriation et d'opérationnalité**.

Limites du concept GFE

- Un périmètre qui ne prend pas en compte la formation professionnelle des **salariés** qui reste complexe à collecter de façon exhaustive.

- Un **périmètre large** qui associe parfois des professions qui peuvent sembler éloignées même si elles sont réunies autour d'un même corps de savoirs. Les GFE sont déclinés en spécialités (sous-GFE).

- Utilise les **nomenclatures** comme outil de recensement et de classement, avec un risque de **distorsions** par rapport aux pratiques et à la réalité.

- Comme dans tout **classement** (nomenclature) le GFE est le fruit d'hypothèses et de **choix** et contient donc une part **d'arbitraire**.

Les familles de métiers (ou GFE)

Pour plus de clarté dans l'analyse, le terme de « famille de métiers » est utilisé à la place de GFE dans ce rapport.

Trois familles regroupées :

- La famille des **métiers de l'agriculture et pêche** rassemble les GFE « Agriculture » (GFE A) et « Pêche, mer » (GFE B).
 - L'ensemble des **métiers du bâtiment** se répartit au sein de quatre GFE : « Bâtiment : gros œuvre, travaux publics » (GFE C), « Bâtiment : second œuvre » (GFE D), « Electricité, énergie » (GFE H) et « Travail du bois, matériaux de synthèse » (GFE M).
 - Les **métiers industriels** regroupent cinq GFE : « Travail des métaux » (GFE E), « Electromécanique » (GFE G), « Mécanique » (GFE F), « Appui à la production des industries » (GFE I) et « Transformation des matériaux, procédés » (GFE J).
-
- Les GFE non regroupés sont les suivants :
 - GFE « Productions alimentaires » (GFE K)
 - GFE « Textile, habillement, cuir » (GFE L),
 - GFE « Techniques graphiques, impression » (GFE N),
 - GFE « Transport, logistique » (GFE O),
 - GFE « Gestion et traitement de l'information » (GFE P),
 - GFE « Commerce » (GFE Q),
 - GFE « Santé, social, soins personnels » (GFE R),
 - GFE « Hôtellerie, tourisme, loisirs » (GFE S)
 - GFE « Environnement, nettoyage, sécurité » (GFE T),
 - GFE « Communication, médias » (GFE U),
 - GFE « Création et production artistique » (GFE V),
 - GFE « Formations générales » (GFE W),

En raison de leurs faibles effectifs dans cette étude, les GFE suivants sont généralement identifiés ensemble sous l'intitulé « autres » : GFE K, L, N, U, V.

Plan 500 000
Formations supplémentaires
Normandie

Enquête de parcours
des bénéficiaires
du Plan 500 000



Analyse - Rédaction
Hélène Rammant
Carif-Oref de Normandie



Depuis le 1^{er}
janvier 2018,
le Crefor et
l'Errefom ont
fusionné pour
devenir le

