



n° 14

Insertion et premiers niveaux de qualification en Haute-Normandie

Avril 2015

Haute-Normandie

Le diplôme : clé de l'insertion professionnelle

Les conditions d'accès à l'emploi des individus varient significativement selon le niveau de diplôme. Les plus désavantagés sont ceux qui sortent du système éducatif peu diplômés. De fait, tout au long de leur vie professionnelle, leur insertion risque d'en être fragilisée.

Le niveau de diplôme des jeunes qui arrivent sur le marché du travail s'élève au fil des générations et renforce la fragilisation croissante des personnes de formation les plus modestes. Cette élévation du niveau de formation, met en évidence que, plus une personne est diplômée, plus elle augmente ses chances de trouver un emploi.

Une présentation du niveau de formation des actifs de Haute-Normandie et de ses évolutions montre que, bien qu'étant plus bas que la moyenne nationale, ce niveau augmente quels que soient la catégorie sociale et le secteur d'activité. En 12 ans, les actifs possédant un diplôme sont passés de 67 % à 78 % (en 2011). Cette progression s'étend également à l'ensemble des domaines de métiers, selon des exigences nécessaires à l'exercice des différentes professions.

Etant plus souvent contraints à l'intérim et au temps partiel, les actifs haut-normands les moins qualifiés semblent occuper des emplois plus précaires. 22 % des actifs haut-normands non diplômés

sont à temps partiel. Parallèlement la situation des demandeurs d'emploi sans qualification est préoccupante, ils sont les plus touchés par le chômage et particulièrement celui de longue durée.

Quels que soient les moyens d'observation, l'insertion des jeunes sur les premiers niveaux de formation est aujourd'hui particulièrement fragilisée. L'obtention d'un diplôme reste un des moyens les plus efficaces pour réussir une insertion professionnelle. Aider les différents publics à y accéder est une préoccupation régionale majeure et de nombreux dispositifs existent qu'ils soient d'accompagnement ou d'accès à une formation ou un emploi.

- Niveau de formation des actifs..... 2
- Domaines de métiers..... 3
- Caractéristiques des emplois..... 4
- Insertion professionnelle 5
- Dispositifs..... 6

A retenir

713 333 actifs en 2011

Niveau des actifs en 1999/2011:

Bac + 3 et supérieur : 9 % / 13 %
 Bac + 2 : 11 % / 16 %
 Bac : 13 % / 19 %
 CAP/BEP : 34 % / 30 %
 Sans diplôme : 33 % / 22 %

Niveau des moins de 30 ans

Bac + 3 et supérieur : 13 %
 Bac + 2 : 19 %
 Bac : 28 %
 CAP/BEP : 25 %
 Sans diplôme : 15 %

Part des moins de 30 ans en CDI par niveau :

Bac + 3 et supérieur : 65 %

Bac + 2 : 70 %
 Bac : 60 %
 CAP/BEP : 60 %
 Sans diplôme : 47 %

Part des actifs en temps partiel par niveau :

Bac + 3 et supérieur : 13 %
 Bac + 2 : 15 %
 Bac : 18 %

CAP/BEP : 16 %
 Sans diplôme : 22 %

Niveau des demandeurs d'emploi (2014)

Bac + 3 et supérieur : 7 %
 Bac + 2 : 9 %
 Bac : 20 %
 CAP/BEP : 44 %
 Sans diplôme : 20 %

Sources : RP 1999 - 2011 - DEFM 2014
 Traitement Crefor



Niveau de formation des actifs

Les niveaux de qualification servent à indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un emploi dans le monde professionnel. En France, il existe six niveaux de qualification, en lien avec le niveau d'études et le diplôme obtenu. Le sixième niveau regroupe les personnes n'ayant obtenu aucun diplôme. Le niveau V correspond aux personnes possédant un CAP ou un BEP. Le niveau IV est le niveau baccalauréat, qu'il soit général, professionnel ou technique. Le niveau III équivaut à un Bac +2, soit un Deug, un DUT ou un BTS. Enfin, les niveaux de qualification I et II sont ceux qui valident les Bac +3 ou supérieur (Bac +3 type Licence, mais aussi les longues études, Bac +5 et plus).

Le niveau de formation des Haut-Normands est légèrement inférieur à la moyenne nationale. Cependant, il est en progression, tout comme celui de l'ensemble des français.

		Sans diplôme	CAP/BEP	BAC	Bac + 2	Bac + 3 et plus	total
Répartition des actifs par niveau de diplôme (en %)							
Agriculteurs exploitants	1999	45	33	15	5	2	100
	2011	24	32	28	12	4	100
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1999	34	43	13	5	5	100
	2011	22	39	20	11	8	100
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1999	7	8	11	13	61	100
	2011	5	7	11	17	60	100
Employés	1999	40	36	15	7	2	100
	2011	27	34	24	12	3	100
Ouvriers	1999	48	44	6	1	1	100
	2011	36	45	15	3	1	100
Professions Intermédiaires	1999	14	24	22	29	11	100
	2011	10	19	22	33	16	100
Ens. des actifs	1999	33	34	13	11	9	100
	2011	22	30	19	16	13	100

Source : RP 2011 - RP 1999 - Traitement Crefor

Le CAP/BEP est le niveau de diplôme le plus représenté en Haute-Normandie

La population de 15 ans et plus, résidant en Haute-Normandie, est légèrement moins diplômée que celle de la France entière. Le taux de scolarisation des 18 - 24 ans est plus faible dans la région (47 %) que sur l'ensemble de l'hexagone (51 %). En conséquence, la proportion de Français possédant un diplôme est plus élevée pour l'ensemble des Français (66 %) que pour les Haut-Normands (62 %). Cette écart, observé sur l'ensemble de la population, se retrouve également au niveau des actifs en emploi. En Haute-Normandie, 78 % des actifs en emploi sont diplômés.

Les niveaux des actifs haut-normands se répartissent de la façon suivante : 13 % possèdent un niveau de diplôme supérieur à Bac + 2, 16 % un niveau Bac + 2, 19 % un niveau Bac, 30 % un niveau CAP/BEP et enfin 22 % n'ont pas de diplôme.

Cette répartition varie selon la catégorie sociale des actifs. Les agriculteurs, artisans, employés et ouvriers sont majoritairement titulaires d'un niveau CAP/BEP (respectivement 32 %, 39 %, 34 % et 45 % des actifs). Pour les professions intermédiaires, le niveau Bac + 2 est le plus représenté avec 33 % des actifs de cette

catégorie. Enfin, ce sont les cadres les plus diplômés avec 60 % de titulaires d'un niveau Bac + 3 et plus.

Cette distribution diffère également d'un secteur d'activité à l'autre. La proportion d'actifs de niveau CAP/BEP est majoritaire dans les secteurs de la construction (46 %), de l'industrie (35 %) et de l'agriculture (33%). Pour le secteur du tertiaire, les actifs les plus représentés sont de niveau Bac + 2 et supérieur avec 33 % des actifs.

Les employés sont plus nombreux dans le tertiaire (37 % des actifs du tertiaire sont des employés), les ouvriers plus représentés dans l'industrie (48 %) et la construction (58 %), Les professions intermédiaires sont davantage représentées dans l'industrie (28 %) et le tertiaire (27 %) tout comme les cadres (industrie 12 % et le tertiaire 13 %), tandis que les artisans se concentrent dans la construction (16 %), enfin les agriculteurs représentent 56 % des actifs de l'agriculture.

Le niveau de formation des actifs augmente quel que soit le secteur d'activité ou la catégorie sociale

En Haute-Normandie, entre 1999 et 2011, le niveau des actifs en emploi a progressé, suivant une tendance qui s'observe depuis plusieurs décennies déjà. En 12 ans, la part d'actifs diplômés et en emploi est passée de 67 % à 78 %. Sur cette période, le niveau de diplôme global a augmenté (la part des actifs de niveau Bac + 2 est passée de 10 à 16 % et celle de niveau Bac de 13 à 19 %) à l'exception du niveau CAP/BEP (34 % des actifs en 1999 et 30 % en 2011). L'augmentation générale des niveaux de formation se confirme aussi par la baisse du niveau de diplôme le plus faible.

L'augmentation du niveau des actifs s'observe dans toutes les catégories sociales, sans exception, mais dans des proportions différentes. Le niveau des agriculteurs a particulièrement progressé. Ils étaient 34 % de niveau Bac et supérieur en 2006 et sont passés à 44 % en 2011. Ils sont suivis par les employés, dont la progression du même niveau est passée de 33 à 40 % en 5 ans, puis les artisans (33 à 39 %), les cadres (85 à 89 %), les professions intermédiaires (68 à 71 %) et enfin les ouvriers (16 à 19 %). Tous les secteurs d'activité sont également concernés par la progression du niveau des actifs. L'augmentation la plus importante s'observe dans l'agriculture où la part d'actifs de niveau Bac et supérieur est passée de 31 % en 2006 à 41 % en 2011. Dans la construction, ce même niveau a progressé de 8 points, passant de 21 à 29 %. Dans l'industrie, il évolue de 36 à 44 % et dans le tertiaire, les actifs de niveau Bac et supérieur passent de 47 à 52 % sur les cinq ans.

Source : RP 2011 - RP 1999 - Traitement Crefor

		Agriculteurs	Artisans, commerçants	Cadres	Employés	Ouvriers	Professions Intermédiaires	Total
Répartition des actifs par secteur d'activité (en %)								
Agriculture	1999	64	2	1	3	28	2	100
	2011	56	2	1	5	31	5	100
Construction	1999	0	15	4	5	64	12	100
	2011	0	16	6	6	58	14	100
Industrie	1999	0	4	8	8	56	24	100
	2011	0	4	12	8	48	28	100
Tertiaire	1999	0	6	11	39	20	24	100
	2011	0	5	13	37	18	27	100



Le niveau de diplôme des actifs diffère d'un domaine de métiers à l'autre selon les exigences nécessaires à l'exercice des métiers et avec l'élévation du niveau de qualification et de compétences. Tous les domaines de métiers connaissent une progression du niveau de formation des actifs en emploi.

Le niveau CAP/BEP est majoritaire dans la moitié des domaines de métiers toutes générations confondues ...

La nomenclature GFE (groupe formation emploi) regroupe 24 domaines de métiers. La répartition des niveaux au sein de ces domaines est très variable, elle est représentative des métiers et des qualifications nécessaires pour exercer les emplois.

Pour 16 des 24 domaines de métiers, le niveau de formation équivalent au CAP/BEP est le plus représenté. Il est supérieur à la moyenne régionale (30 %) dans le *Travail des métaux* (53 % des actifs ont un niveau CAP/BEP), le *Bâtiment second œuvre* (52 %) ou encore la *Production alimentaire* (51 %) et *Travail du bois* (51 %). Par ailleurs, 13 domaines de métiers sont caractérisés par une proportion d'actifs sans diplôme supérieure à la moyenne (22 %), sont concernés les métiers de l'*Environnement, nettoyage, sécurité* (41 %), les métiers du *Textile, habillement, cuir* (39 %), ceux du *Transport et logistique* (34 %), etc. Pour la grande majorité des domaines de métiers, le niveau de formation des actifs en emploi le plus représenté est le niveau CAP/BEP. En revanche, d'autres domaines sont marqués par des niveaux de formation des actifs plus élevés. Le niveau Bac est le plus représenté dans les métiers de la *Gestion et traitement informatique* ou les métiers de la *Création et production artistique*. Pour les métiers de la *Communication, média* et les métiers de l'*Appui à la production industrielle*, il s'agit du niveau Bac + 3.

... mais dans tous les métiers, le niveau des actifs est en constante progression

Depuis 2006, sans exception, la proportion d'actifs ayant au moins un niveau Bac a augmenté dans l'ensemble des domaines.

Les métiers de l'*Electromécanique* illustrent particulièrement cette hausse du niveau de formation : la proportion d'actifs de niveau CAP/BEP baisse de 46 à 36 % entre 2006 et 2011 et celles des niveaux Bac et Bac + 2 augmentent respectivement de 6 et 3 points sur les cinq ans. Les domaines de l'*Electricité, énergie*, de la *Production Alimentaires* ou encore de la *Gestion et traitement de l'information* enregistrent des progressions de 8 à 11 points d'augmentation pour le niveau Bac et supérieur. Pour d'autres domaines, cette augmentation est moins marquée. C'est le cas des métiers d'*Appui à la production* dont les actifs sont déjà très massivement diplômés et des métiers de la *Santé, social, soin personnel* où la répartition par niveau reste sensiblement similaire sur les cinq ans ou encore l'*Environnement, nettoyage, sécurité* où la part d'actifs sans diplôme, reste très importante, bien qu'elle ait fortement diminué (49 % à 41 %).

... surtout pour les plus jeunes générations

Chez les *moins de 30 ans*, la part d'actifs sans diplôme est inférieure à la moyenne régionale. Certains métiers, hier accessibles sans diplôme, le sont de moins en moins pour les jeunes générations.

C'est le cas des métiers de l'*Environnement sécurité nettoyage* où, la part d'actifs sans diplôme représente 41 % de l'ensemble des tranches d'âge et, pour les *moins de 30 ans*, elle ne compte plus que 21 %. Ainsi, le niveau d'entrée dans l'emploi pour ce domaine augmente fortement. Dans d'autres domaines l'observation s'étend, au niveau CAP/BEP. Dans les métiers de l'*Electricité Energie*, les actifs sans diplôme et de niveau CAP/BEP représentent, pour l'ensemble des tranches d'âge, 19 % et 41 % contre 10 et 26 % pour les moins de 30 ans.

Source : RP 2011 - RP 2006 - Traitement Crefor

Niveaux des actifs par domaine de métiers (en %)	Bac et supérieur	CAP/BEP	Sans diplôme	Bac et supérieur	CAP/BEP	Sans diplôme
	2006			2011		
Agriculture	32	32	36	37	33	30
Pêche, Mer	26	41	32	39	36	25
Bâtiment : gros œuvre, travaux publics	25	40	35	31	39	30
Bâtiment : second œuvre	13	52	35	17	52	31
Travail des métaux	16	55	30	20	53	27
Mécanique	19	52	29	25	50	25
Electromécanique	45	46	9	54	36	10
Electricité, énergie	30	44	26	40	41	19
Appui à la production des industries	72	21	7	75	19	6
Transformation des matériaux, procédés	38	32	30	44	29	26
Production alimentaire	14	55	32	20	51	29
Textile, habillement, cuir	12	37	51	17	43	39
Travail du bois, matériaux de synthèse	17	53	30	24	51	25
Techniques graphiques, impression	22	41	37	28	41	31
Transport, logistique	20	40	40	26	40	34
Gestion et traitement de l'information	60	24	16	66	21	13
Commerce	47	30	23	52	28	19
Santé, social, soins personnels	54	24	22	57	24	19
Hôtellerie, tourisme, loisirs	43	30	27	49	29	22
Environnement, nettoyage, sécurité	19	32	49	25	34	41
Communication, médias	69	15	15	76	14	10
Création et production artistique	59	21	20	62	19	19
Total Haute-Normandie	42	31	26	48	30	22

Source : RP 2011 - RP 2006 - Traitement Crefor

Surreprésentation des actifs sans diplôme dans les zones rurales

La zone d'emploi présentant le plus fort taux d'actifs de faible niveau de formation se situe dans la Vallée de la Bresle – Vimeu (30 % d'actifs sans diplôme, 22 % en Haute-Normandie). L'importance de l'industrie (verrière dans la Vallée de la Bresle et robinetterie-serrurerie dans le Vimeu) et le caractère rural de la zone expliquent, en partie, ces résultats. Les zones d'emploi du Havre et de Rouen ont les plus faibles taux (20 % et 21 % de non diplômés parmi les actifs).

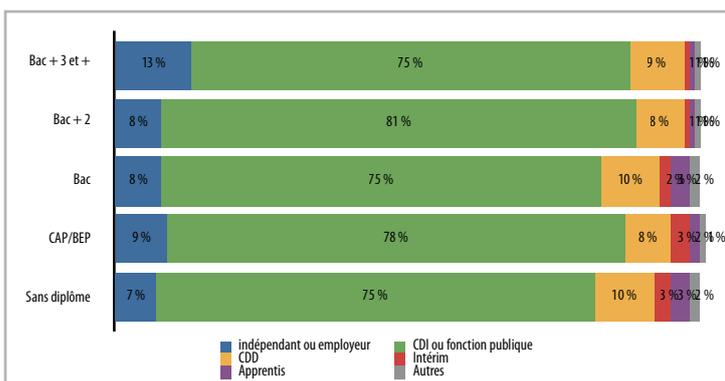
	2006	2011
Part de non diplômés (en %) par zone d'emploi		
Bernay	31	25
Dieppe-Caux maritime	29	23
Le Havre	24	20
Pont-Audemer	31	25
Rouen	25	21
Vallée de la Bresle - Vimeu	35	30
Vernon - Gisors	30	25
Évreux	28	23
Haute-Normandie	26	22

Caractéristiques des emplois

Plus souvent contraints à l'intérim et au temps partiel, les actifs les moins qualifiés semblent davantage en situation de précarité dans l'emploi.

L'intérim plus fréquent pour les niveaux les plus bas

Les conditions d'emploi de ce niveau ne sont pas fondamentalement différentes des autres. Si la part d'actifs en CDI est plus importante pour le niveau *Bac + 2* (81 %), pour l'ensemble des autres niveaux, les pourcentages sont équivalents : 76 % des actifs de niveau *CAP/BEP* et inférieurs sont en CDI et 75 % pour les niveaux *Bac* et *Bac + 3* et supérieurs. La part d'actifs en CDD (9 % en moyenne) est similaire à chacun des niveaux : oscillant entre 8 % (pour les niveaux *CAP/BEP* et *Bac + 2*) et 10 % (pour les niveaux *Bac* et les non diplômés). La différence se fait sur l'intérim où le taux d'actifs est plus important pour les niveaux les plus faibles : 3 % des actifs de niveau *CAP/BEP* et inférieurs sont en intérim, 2 % pour le niveau *Bac*, et 1 % pour les niveaux au-dessus.

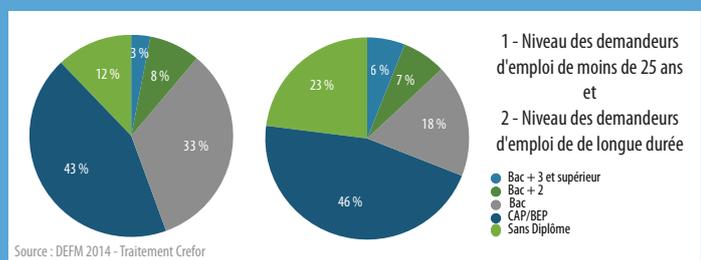


La part d'actifs en intérim est plus importante pour les niveaux les plus bas
Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

Les demandeurs d'emploi sont, en moyenne, moins diplômés que les actifs en emploi

36 % des demandeurs d'emploi ont un niveau égal ou supérieur au *Bac* contre 48 % parmi les actifs en emploi. La majorité des personnes inscrites au chômage ont un niveau *CAP/BEP* (44 %). Cette observation se vérifie pour l'ensemble des domaines de métiers mis à part quelques exceptions (*Communication, médias, Appui à la production des industries et Bâtiment second œuvre*). Les demandeurs d'emploi de longue de

durée (période de chômage supérieure à un an) sont les moins diplômés. 69 % des demandeurs d'emploi au chômage depuis plus d'un an ont un niveau *CAP/BEP* ou inférieur contre 59 % pour ceux connaissant le chômage depuis moins d'un an. Le diplôme permet une insertion plus rapide. En écho avec l'augmentation des poursuites de formation, les jeunes demandeurs d'emploi (moins de 25 ans) sont plus diplômés que la moyenne (44 % ont un niveau égal ou supérieur au *Bac*, 36 % pour la moyenne des demandeurs).



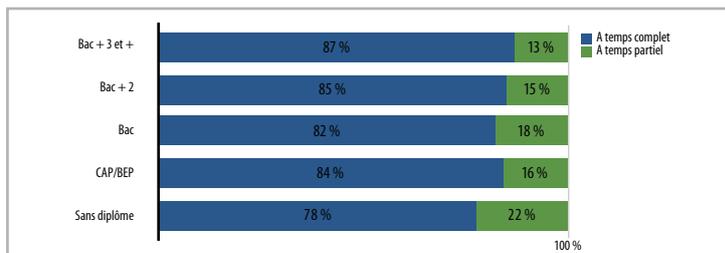
Source : DEFM 2014 - Traitement Crefor

« De façon générale, avoir un diplôme reste un atout fort pour accéder à un emploi dans de bonnes conditions. Même s'il existe des nuances selon les spécialités et les voies de formation, plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'accès à l'emploi est rapide, plus les emplois à durée indéterminée sont fréquents, meilleure est la rémunération, plus faible est le risque de chômage. »

Bref du Céreq n° 283

Les actifs peu qualifiés plus sujets au temps partiel

Le temps partiel touche prioritairement les moins qualifiés. Les actifs sans diplôme sont les plus soumis au temps partiel (22 %) alors que les niveaux supérieurs sont moins concernés (15 % des actifs de niveau *Bac + 2* et 13 % des *Bac + 3 et plus*). Selon la catégorie sociale, les employés sont les plus concernés par le temps partiel (31 %) suivis par les professions intermédiaires (14 %), les ouvriers (11 %), les cadres (10 %) les artisans (8 %) et enfin les agriculteurs (6 %).



22 % des actifs sans diplôme sont en temps partiel
Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

Méthode de recrutement par simulation

pole-emploi.fr : recruter autrement
La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) est un service de Pôle emploi permettant de sélectionner des candidats d'après leurs « habiletés » à exercer un métier sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience professionnelle ou du CV. Elle s'adresse prioritairement aux employeurs rencontrant des difficultés de recrutement.

La Méthode se déroule en quatre étapes : dans un premier temps, les différentes habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail sont identifiées. Elles permettent de construire une série d'exercices pratiques qui reproduisent des situations professionnelles significatives, mais ne demandent aucune connaissance technique. Les candidats passent cette évaluation, qui dure en moyenne une demi-journée. Tous les candidats ayant les habiletés attendues pour le poste sont présentés à l'entreprise.

Plus de 100 plates-formes Pôle emploi utilisent cette méthode de recrutement sur l'ensemble du territoire national. En Haute-Normandie, la MRS est proposée aux recruteurs depuis 2000. Elle a été mise en place en 2005 dans le cadre du

Plan de Cohésion Sociale au bénéfice (spécifique mais non exclusif) des jeunes sans diplôme ou sans qualification. Trois plates-formes MRS sont installées au sein d'Agences de Services Spécialisés, sur les bassins d'emploi les plus importants : Rouen, Le Havre et Evreux (qui intervient sur l'ensemble du département de l'Eure). Une antenne, rattachée à l'Agence de Services Spécialisés de Rouen, est située à Dieppe.

En 2014, 1900 candidats hauts-normands ont été recrutés ainsi, sur des postes variés : employés polyvalents de restauration, hôtes de caisse, nettoyeurs de locaux, facteurs, auxiliaires de vie scolaire, etc. Les spécificités locales influent naturellement sur les secteurs d'activité (recrutements dans le nucléaire à Dieppe, pour les centres de relations clients sur Rouen, etc.), et la MRS est régulièrement utilisée lors d'implantations (Ikéa, restauration rapide, etc.).



L'insertion des jeunes diplômés français

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a mis en place un dispositif d'enquêtes permettant d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Les enquêtes sont réalisées tous les trois ans auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint.

L'enquête 2013, réalisée sur les 700 000 jeunes français sortis de formation en 2010, montre que, trois ans après leur sortie du système éducatif, plus d'un jeune sur cinq est en recherche d'emploi (22 %). Il s'agit du niveau le plus haut jamais observé. La hausse, par rapport à l'enquête 2007 est de 8 points.

Le processus d'insertion de ces jeunes comporte trois phases successives. Dans une première phase, commune à chaque enquête, ils accèdent progressivement à l'emploi jusqu'à l'été de l'année suivant la sortie. Le taux de chômage, très élevé initialement, baisse fortement. Lors de la deuxième phase, le chômage des jeunes continue de baisser mais de manière moins soutenue. Puis, au cours de la troisième phase, sous l'effet de la crise, l'accès à l'emploi s'inverse pour l'enquête 2013 et son taux de chômage repart à la hausse pour atteindre 21 % en avril 2013. Pour les enquêtes précédentes, cette période correspondait à une phase de stabilisation du chômage.

L'absence de diplôme est un frein à l'insertion professionnelle. Près d'un jeune actif non-diplômé sur deux se déclare en recherche d'emploi trois ans après la sortie du système éducatif, soit une hausse de 16 points par rapport à l'enquête 2007. Les titulaires de CAP et BEP voient, eux aussi, leur taux de chômage augmenter. Il y a encore une dizaine d'années, ces diplômés professionnels de premier niveau bénéficiaient de conditions favorables d'insertion aujourd'hui, leur taux de chômage après trois ans de vie active passe de 17 % pour la l'enquête 2007 à 32 % pour l'enquête 2013. (Bref Céreq n° 319 mars 2014).

Enquête Seine : l'insertion des apprentis de niveau CAP/BEP



Mis en place par le Crefor à la demande du Conseil régional de Haute-Normandie en 2009, le dispositif *Seine* (Système d'Enquête pour l'INsertion dans l'Emploi) permet d'évaluer l'insertion profes-

sionnelle des jeunes sortants d'apprentissage.

Durant 18 mois, les jeunes sont interrogés tous les semestres. Ces enquêtes successives, réalisées pour chaque promotion (appelée cohorte), permettent de retracer les différentes étapes du parcours professionnel des interrogés (emplois, recherche d'emploi, formation ou inactivité). Les résultats sont ensuite gérés et exploités par le Crefor.

L'enquête fait apparaître que, 12 mois après leur sortie d'apprentissage, 36 % des jeunes ont poursuivi leur formation initiale et 64 % sont entrés sur le marché du travail. Parmi ces jeunes entrant dans la vie active, 69 % étaient en emploi au moment de l'enquête et 24 % en recherche d'emploi.

La population sortant d'apprentissage qui rencontre le plus de difficultés d'insertion est celle de niveau CAP/BEP correspondant également au niveau d'emploi le plus répandu dans les différents domaines de métiers (aujourd'hui, avec la réforme du Bac pro, le niveau d'entrée est majoritairement le niveau Bac). En effet, 12 mois après leur sortie de formation en 2013, seulement 54 % des jeunes de niveau CAP/BEP étaient en emploi (soit un écart de 15 points avec l'ensemble de la cohorte 2013), 39 % à la recherche d'un emploi, 4 % en inactivité et 3 % en formation.

Pour les premières cohortes, la part des sortants en emploi était stable (57 % en 2010). En 2012, cette part baisse à 54 % sans relance en 2013 (54 %).

44 % des contrats signés par les jeunes de niveau CAP/BEP sont des CDI (52 % tous niveaux confondus) et 45 % sont des CDD ou des contrats intérimaires. L'échec au diplôme apparaît très discriminant pour l'accès à l'emploi : 57 % des diplômés sont en emploi 12 mois après leur sortie de formation, contre 42 % des non diplômés. Le taux de diplômés des jeunes de niveau CAP/BEP évolue favorablement, passant de 61 % en 2009 à 75 % en 2013 et les femmes obtiennent davantage leur diplôme que les hommes (75 % pour les hommes, contre 78 % pour les femmes).

En Haute-Normandie, les trois domaines de métiers formant le plus d'apprentis de niveau CAP/BEP sont la *Production alimentaire*, le *Bâtiment second œuvre* et le *Commerce*.

34 % des personnes en emploi travaillent dans leur entreprise d'apprentissage et 62 % sont embauchés dans leur domaine de formation.

L'insertion par l'activité économique

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour faciliter leur insertion professionnelle. La particularité de l'IAE est de salarier le bénéficiaire, lui offrant ainsi un statut social valorisant et des conditions proches des exigences d'un milieu ordinaire pour un retour durable à l'emploi.

Selon leurs besoins et l'offre des structures d'insertion sur les territoires, les bénéficiaires peuvent être embauchés dans quatre types de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), conventionnées par l'État et bénéficiant de financements publics, réparties dans deux grands secteurs d'activité :

Production et vente de biens et de services :

Les **ateliers et chantiers d'insertion** (ACI) encouragent l'insertion professionnelle par la production à travers des activités d'utilité sociale (espaces verts, recyclage, nettoyage, etc.) afin d'acquérir un

premier niveau de compétences sociales et professionnelles. En 2013, 1 410 personnes ont été embauchées ou renouvelées dans le cadre d'un ACI en Seine-Maritime et 566 dans l'Eure. Il existe 70 ACI répertoriés en Seine-Maritime et 17 dans l'Eure.

Les **entreprises d'insertion** (EI) favorisent l'insertion professionnelle par la production dans tous types d'activité économique permettant l'acquisition des compétences et un rythme de travail correspondant aux exigences du marché « classique ». 13 EI existent en Seine-Maritime et 5 dans l'Eure, elles ont permis l'em-

bauche de, respectivement 132 et 121 personnes en 2013.

Mise à disposition de salariés :

Les **associations intermédiaires** (AI) favorisent l'insertion professionnelle par la mise à disposition de personnel auprès de particuliers, d'associations et de collectivités, et de manière plus limitée en entreprise. L'objectif est d'acquérir une autonomie suffisante pour occuper plusieurs emplois successifs de courte durée. Il existe 20 AI en Seine-Maritime et 4 dans l'Eure. Fin 2013, 3 944 et 680 personnes y ont, respectivement été recrutées.

Les **entreprises de travail**

temporaire d'insertion (ETTI) soutiennent l'insertion professionnelle par la mise à disposition de personnel dans le respect de la législation du travail temporaire. Le but est d'acquérir suffisamment d'autonomie pour occuper plusieurs emplois successifs. En 2013, en Seine-Maritime, 703 personnes ont été recrutées via une des 7 ETTI et 156 dans l'Eure dans une des 2 ETTI.

Au total ce sont plus de 7 000 personnes qui ont été embauchées ou renouvelées dans une des 140 SIAE en Haute-Normandie en 2013.

(Sources : Direccte Haute-Normandie - ASP)

Les pages précédentes ont montré que l'accès à l'emploi est grandement facilité par le diplôme. Pour les publics peu qualifiés ou éloignés du travail, de nombreux dispositifs existent permettant l'accès à un diplôme ou un emploi. Certains visent à accompagner les publics, d'autres sont des mesures pour l'emploi ou des formations adaptées. Voici quelques exemples :

Accompagnement des publics

La **Garantie jeunes** a pour objectif d'amener les jeunes en grande précarité à s'installer de façon autonome dans la vie active. Ce programme garantit l'accès à une première expérience professionnelle à travers un accompagnement et diverses périodes de travail ou de formation ainsi qu'une garantie de ressources. Lancé en 2013 dans l'Eure, ce sont près de 500 jeunes qui ont pu bénéficier de ce dispositif. La Garantie jeunes a été étendue à la Seine-Maritime en janvier 2015 et pourrait concerner jusqu'à 1 600 jeunes.

Le **contrat d'accès à la qualification** (CAQ) est un dispositif de la Région Haute-Normandie qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme et sans emploi. Le dispositif permet d'accéder à un premier niveau de qualification grâce à un parcours de formation individualisé. Après avoir défini son parcours professionnel et ses objectifs de formation, le jeune prépare sa formation et passe une période d'immersion en entreprise pour enfin suivre une formation qualifiante. D'autres structures et dispositifs existent comme l'Epide, les Plie, l'Initiative pour l'emploi des jeunes, le Civis, etc.



Une Plate-forme pour reconnecter les décrocheurs

Dans le cadre du Plan agir pour la jeunesse, la lutte contre le décrochage scolaire a connu en 2011 une nouvelle étape avec la mise en place des Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs. Ces Plates-formes, permettant la coordination des acteurs locaux de la formation, de l'orientation et de l'insertion des jeunes, ont pour objectif de repérer les jeunes de plus de 16 ans en situation de décrochage et de leur apporter une réponse personnalisée et rapide. Les acteurs impliqués dans ce dispositif sont nombreux : les Missions Locales, les CIO, la Mission Générale d'Insertion, les établissements scolaires, les Maisons Familiales et Rurales, les CFA, le Conseil

Régional, les Chambres de Métiers, la Draaf, les collectivités et le secteur associatif.

Le fonctionnement d'une plate-forme repose sur la coordination des acteurs et le repérage des jeunes décrocheurs au travers du Système interministériel d'échange d'information (SIEI). Le SIEI remonte les informations fournies par les établissements scolaires afin d'établir une liste des jeunes de plus de 16 ans ayant abandonné leur formation avant d'avoir obtenu un diplôme. Cette liste est ensuite fournie à la Plate-forme qui la connecte au système d'information des Missions Locales *Parcours 3*, permettant de vérifier si les jeunes sont déjà suivis par l'une d'entre elles. Les jeunes inconnus des Missions Locales sont alors contactés et accueillis individuellement pour étudier les diverses solutions de

remise en projet.

Actuellement il existe sept Plates-formes en Haute-Normandie : trois sont pilotées par les Missions locales, deux par les CIO et deux par les Missions Générales d'Insertion.

Bilan d'une campagne :

La Plate-forme de Barentin/Rouen/Elbeuf, portée par la Mission Locale de l'Agglomération de Rouen a identifié 1 106 jeunes décrocheurs lors de la campagne de novembre 2014.

- 666 étaient inconnus des Missions Locales dont 166 étaient déjà en solution lors de la prise de contact.

- 440 jeunes étaient connus des Missions locales.

Trois mois après la campagne, environ un quart des jeunes sont en solution : en emploi, en formation ou intégrés à un dispositif.



Mesures pour l'emploi

L'**emploi d'avenir** est un contrat d'aide à l'insertion créé en 2012 dont l'objectif est d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il permet d'accéder à un emploi et à une formation permettant l'apprentissage d'un métier avec une reconnaissance des compétences acquises à la fin du contrat. En 2014, plus de 6 000 emplois d'avenir ont été signés en Haute-Normandie, dont les deux tiers en Seine-Maritime (Source : Association Régionale des Missions Locales).

Le **Contrat unique d'insertion** (CUI) : Mis en place en 2010, le CUI vise à favoriser l'accès au monde du travail des demandeurs d'emploi confrontés à une précarité sociale ou professionnelle. Il associe formation et aide financière pour faciliter l'accès à l'emploi. Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif. En 2013, 15 100 personnes ont signé un CUI en Haute-Normandie (Source : Direccte Haute-Normandie).

D'autres dispositifs existent comme l'Insertion par l'activité économique (encadré page 5), des formations d'insertion (Illettrisme, Mobiliser les compétences Clés, formations pré-qualifiantes) des formations qualifiantes adaptées (Bac pro en un an, micro lycée, Programme Régional de Formation Professionnelle), etc.

<http://missionslocales-hautenormandie.com>



La VAE : une opportunité d'obtenir un premier niveau de qualification

La Validation des Acquis de l'Expérience permet l'obtention d'une certification grâce à l'expérience capitalisée au cours des années de pratique professionnelle. Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation peut entreprendre une démarche VAE, dès lors qu'elle justifie d'au moins trois années d'expérience professionnelle. Une certification peut être obtenue par le biais de la VAE si elle est inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

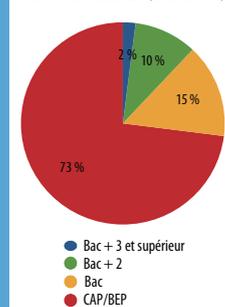
La VAE peut constituer une opportunité d'obtenir un premier niveau de qualification pour les personnes sans diplôme, qui représentent entre 15 %

et 20 % des candidats à la VAE chaque année. En règle générale, autour de 64 % des candidats qui sont sans diplôme en amont de la démarche VAE peuvent obtenir un premier niveau de qualification. Dans la plupart des cas, c'est une certification de niveau CAP/BEP qui est obtenue. Toutefois, il est fréquent que des personnes sans diplôme en amont de la démarche VAE parviennent à obtenir un diplôme de niveau Bac ou Bac + 2, voire même supérieur. C'est l'activité

professionnelle exercée qui définit le niveau de qualification accessible. Pour les candidats qui ont obtenu une validation partielle (22 %) ou un refus (14 %) à l'issue du jury, il leur est toujours possible de valider totalement la certification en réalisant un parcours complémentaire.

L'utilisation du dispositif varie fortement en fonction du secteur d'activité des individus. Près de la moitié des personnes qui entament un parcours VAE chaque année tentent d'obtenir une certification du secteur sanitaire et social. A l'inverse, le recours au dispositif est très faible dans des secteurs tels que l'industrie ou le BTP concentrant pourtant une part très importante de personnes peu ou pas diplômées. Ainsi l'importance accordée aux diplômes pour l'exercice des professions varie selon les secteurs.

Niveau de la certification visée par le biais de la VAE pour les candidats sans diplôme en amont de la démarche (effectifs : 184)



Directeur de publication :
Luc Chevalier / Crefor
Conception et réalisation :
Nadine Dudouble / Crefor
Participation conception/édition :
cité des Métiers

Crefor
 115, bd de l'Europe BP 112
 76100 Rouen www.crefor-hn.fr
cité des Métiers
 115, bd de l'Europe 76100 Rouen
 www.citedesmetiershautenormandie.fr

Impression : Hélios Service
Tirage : 300 exemplaires
Téléchargeable sur crefor-hn.fr
 Avril 2015
 ISSN 2109-6074

