



## Edito

Une mise en perspective de la structure du nouveau gouvernement semble confirmée le lien indéfectible entre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle au sein du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Pour autant, plusieurs ministères seront impliqués sur le champ de la formation professionnelle, que ce soit le Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique qui jouera probablement un rôle compte tenu de la volonté de renforcer les compétences des conseils régionaux dans ce domaine de la formation professionnelle, de même que l'Education nationale dans une perspective de mieux gérer les transitions entre formation initiale, emploi et formation continue, mais également le ministère des Sports et de la Jeunesse en charge de l'éducation populaire.

Perspective qui devrait conduire, au-delà des législatives de juin et des prochaines décisions, les décideurs régionaux Etat et Conseil régional ainsi que les partenaires sociaux à mobiliser les équipes du Crefor, lieu ressources et d'échanges, dans leurs missions d'information, d'expertise et d'outil d'aide à la décision.

Ce numéro contribue à ces missions en présentant l'exemple d'outils et d'actions sur et pour le territoire, un secteur d'activité - le bâtiment - en mutation, un panorama de la VAE et les nouvelles pages de notre site internet permettant une recherche enrichie de l'offre de formation professionnelle continue.

*Luc Chevalier*  
Directeur du Crefor

## Sommaire

☞ pages 1-4

- ✓ Un nouvel espace de recherche de l'offre de formation régionale

☞ pages 5-6

- ✓ L'information, outil primordial de la GPEC territoriale

☞ pages 6-7

- ✓ Les formations en lien avec le Grenelle de l'environnement dans le secteur du bâtiment

☞ pages 8-9

- ✓ Panorama VAE en Haute-Normandie

☞ pages 10-12

- ✓ Redynamisation de la Vallée de l'Andelle

## UN NOUVEL ESPACE DE RECHERCHE DE L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

*Céline Mothelay et Fabrice Curaudeau*  
Crefor - mission Information offre de formation

*Le 17 avril dernier, le Crefor a ouvert ces nouvelles pages de recherche sur l'offre de formation professionnelle continue dont il a en charge l'information régionale. Ce résultat est le fruit de la refonte de l'ancienne application. Le système d'information n'était plus en mesure de répondre aux besoins des partenaires et devait évoluer du point de vue technologique et de son contenu.*

**D**ans un premier temps, le travail a consisté à repenser le logiciel de production (back office) puis dans un second temps, les interfaces de recherche sur l'offre de formation (front office) ont été revu pour les adapter aux nouvelles données. Tous les organismes ainsi que toutes les formations sont décrites de façon homogène.

La nouvelle rubrique « Offre de formation » s'adresse prioritairement aux professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Elle permet de rechercher de l'information de premier niveau sur l'offre de formation professionnelle continue et les organismes de formation de la région mais aussi sur les dispositifs, les métiers, les certifications et les habilitations. Cet outil permet de maintenir une information régionale de proximité et de qualité. Plus ergonomique, ce nouveau site intègre de nouvelles fonctionnalités pour vous accompagner au plus près dans vos recherches d'informations.

### Des objectifs en 4 axes

#### ➔ Axe 1 : Permettre un meilleur accès à l'information

Le Crefor a souhaité améliorer les écrans d'interrogation en permettant de requêter en langage naturel mais également avec des critères diversifiés (exemple : permettre des recherches par programme de formation: Pour les professionnels il est utile de pouvoir extraire des données par type de financeur etc. ...).

Nous avons voulu enrichir l'offre de services par de nouvelles fonctionnalités :

##### ▶ Des fiches plus détaillées

Elles sont présentées sous forme de blocs enroulable/déroulable afin d'en faciliter la lecture.

##### ▶ Des filtres complémentaires

Lorsque vos listes de résultats s'affichent, des filtres présentés sous forme de liens hypertextes vous sont proposés. Un clic sur l'un des termes vous permet d'affiner vos résultats.

Vous pouvez également réduire la cible en saisissant une valeur dans les en-têtes de colonnes.

Liste des organismes

Filtres complémentaires

Accessibilité • Restauration • Hébergement • Accès handicapé ✓ Toutes

Activité principale • En formation ✓ Toutes

Nom usuel	Ville	Courriel	Téléphone	Nb heures stagiaires public	Nb heures stagiaires nsf
AFPA EVREUX	EVREUX-CENTRE	simo...@afpa.fr	02-32-28-71-00	N/C	N/C
AFPI EURE(AFPI)	EVREUX-CENTRE	chan...@afpi-eure.net	02-32-28-75-35	N/C	N/C
DEPARTEMENT FORMATION CCI EURE(CCI EURE)	EVREUX-CENTRE	eco...@eure.cci.fr	02-32-28-70-50	N/C	N/C
FORGET FORMATION	EVREUX-CENTRE		02-32-38-49-58	N/C	N/C
SFTL	EVREUX-CENTRE	cont...@sftl.fr	02-32-35-34-32	N/C	N/C

Nombre d'éléments par page 20

### ► Un affichage des résultats sur carte

Les organismes, les lieux de formation sont géo localisés sur une carte

### ► Des pré-sélections automatiques pour la recherche guidée multi-critères

Dans les rubriques « Formations », « Organismes », un bloc « Recherches thématiques » vous permet d'obtenir directement des informations sur des thèmes que nous avons sélectionnés. Par exemple dans la rubrique « Formations », figurent les pré-sélections « Programme Régional de Formation 2011/2012 », « Actions conventionnées pôle emploi »

### ➔ Axe 2 : Fiabiliser l'information

L'objectif est de garantir la qualité des informations, par exemple :

- ✓ En améliorant des procédures d'acquisitions des données (Sources statistiques, Financeurs, Organismes de formation) et en garantissant ainsi une mise à jour dynamique des informations.
- ✓ En croisant les sources, en s'assurant des habilitations et agréments auprès d'une tierce partie, mais surtout en homogénéisant la présentation de l'offre.
- ✓ En redéfinissant les référentiels de façon concertée, (listes des types de publics, des pré requis, des types de formations, des niveaux de formation), en s'appuyant sur le travail impulsé par la DGEFP qui définit le contenu minimal de présentation d'une offre de formation (LHEO<sup>1</sup>).
- ✓ En permettant aux Financeurs ou aux organismes de formation de pouvoir vérifier en ligne les données disponibles, une forme d'engagement collectif pour la qualité.

### Encore plus de fonctionnalités pour les connexions en accès authentifié

Pour obtenir un accès authentifié, il suffit de cliquer sur « Créer un compte », en haut à droite sur la page d'accueil de l'offre de formation et de remplir le formulaire. En retour vous recevez un mail avec votre mot de passe.

Vous bénéficiez ainsi :

#### ► De critères supplémentaires d'interrogation

A titre d'exemple pour la rubrique « Formations », 3 critères possibles en accès libre (domaine, intitulé, dispositif). 14 en accès authentifié : type de formations, publics, niveau d'entrée minimum, niveau de sortie, volume horaire, rythme, zones d'emploi ...

#### ► De blocs supplémentaires d'actualités

A titre d'exemple, l'accès aux textes officiels définissant les diplômes, aux arrêtés du journal officiel ou du bulletin officiel (création, modification ou abrogation) pour un diplôme donné.

#### ► De la gestion d'un classeur

Cette fonctionnalité vous permet d'enregistrer dans un classeur, vos recherches et/ou les fiches issues de vos résultats.

### Les organismes pourront agir directement sur leurs données

- Avant la fin du second semestre 2012 l'ouverture d'un service d'auto-saisie permettra aux organismes de mettre à jour directement leurs informations
- Ce nouveau service offrira la possibilité de joindre leur catalogue de formation et de valoriser des informations d'actualités (journées portes ouvertes, places disponibles etc ...).

<sup>1</sup>LHEO est un langage de référence commun de description de l'information sur l'offre de formation. Ce langage minimal permet de décrire de façon cohérente une action de formation qui peut ensuite être lue, diffusée, classée et décrite par le plus grand nombre.

### ➔ Axe 3 : Territorialiser l'information

Afin de répondre aux besoins d'analyse infra régionale, en particulier des Maisons de l'Emploi et du Programme Régional de Développement des Formations (PRDF), nous offrons la possibilité de rechercher par bassins d'emploi, agglomérations et pays ... La présentation des résultats est disponible en liste, en fiches détaillées, en cartographie.

Exemple : organismes certifiés testeurs CACES par l'INRS



### ➔ Axe 4 : Pondérer l'information

Les organismes de formation sont enclins à présenter des produits d'appel dont ils ne sont pas forcément spécialistes. Qu'un organisme fasse une heure de formation à la comptabilité par an ou y consacre l'essentiel de son programme, il sortira de la même manière dans les recherches s'il a décrit la comptabilité comme une de ses spécialités.

Désormais, les organismes pourront indiquer leurs nombre d'heures de formation par spécialités (données issues de leur bilan pédagogique et financier), de cette manière l'information sera plus représentative de l'activité de l'organisme.

## Comment y accéder ?

Directement à l'adresse suivante <http://offredeformation.crefor-hn.fr/> ou via le site du Crefor par la rubrique « Offre de formation ».

Bienvenue sur votre espace d'information sur la Formation Continue en Haute-Normandie

Quoi ?  VALIDER ANNULER ?  
Ex: Boulanger, BTP, Word, métier, domaine...

Les fiches suivantes sont disponibles :

#### En Haute-Normandie

- 89 organisme(s) de formation
- 124 formation(s) notamment
  - 26 formation(s) salariés
  - 128 formation(s) demandeurs d'emploi
  - 114 délivrant un diplôme ou une habilitation

#### En France

- 1346 diplôme(s)
- 24 habilitation(s)

## Brèves Crefor

→ Le programme de professionnalisation 2012 – Juin/Septembre

### ↳ Actions de formation

▶ Action 1.1. **Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ?**

11, 12 juin et 5 juillet 2012  
Intervenant : Guillaume FOLLEA (Crefor)  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Action 2.1. **La méthodologie de conduite de projets en partenariat**

18, 19, 20 septembre 2012  
Intervenant : Patrick LECOURSONNAIS (AFCAMe)  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Toutes les informations sur le programme : fiches descriptives, calendrier et bulletin d'inscription : <http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2012>

Et/ou contacter :

- Anne-Marie ALLARD (Axes 1, 2, 3 et questions relatives à l'organisation générale du programme) : 02.35.73.99.02 – anne-marie.allard@crefor-hn.fr

A noter dès à présent :

→ **Présentation des outils Editions Qui Plus Est, le 22 novembre 2012 à Rouen**

Contribuer à l'élaboration du programme de professionnalisation

Afin de répondre au mieux à vos attentes en matière de professionnalisation, nous **vous invitons à nous faire part de vos besoins et de vos remarques, à tout moment, en vous connectant sur notre site Internet, à l'adresse suivante :**

<http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>

### → Centre de documentation du Crefor

Le centre de documentation du Crefor ouvre à nouveau ses portes.

Au 1er étage du Pôle régional des Savoirs  
115 boulevard de l'Europe - 76100 Rouen

#### Horaires d'ouverture

Pôle information : Mardi 14h-18h, Jeudi 12h-18h

[www.crefor-hn.fr/service-documentaire](http://www.crefor-hn.fr/service-documentaire)

Pôle Illettrisme : Lundi, Mercredi, Vendredi 14h-16h

[www.crefor-hn.fr/pole-lutte-contre-illettrisme](http://www.crefor-hn.fr/pole-lutte-contre-illettrisme)

Ou sur rendez-vous

## Pour quelles principales informations ?

Dans un seul et même outil, sont disponibles des informations de proximité sur les organismes de formation, les formations, les certifications, les métiers, les dispositifs.

### ✕ Les actions de formation :

La base actuelle présente l'offre de formation continue en Haute Normandie sous formes de descriptif d'actions conventionnées, de formations délivrant une certification. Les formations présentées dans cette rubrique sont accessibles au titre de la formation professionnelle continue (CIF - DIF - plan de formation - particulier - dans le cadre d'un contrat de professionnalisation - formations retenues dans les programmes Conseil régional, Pôle emploi - Etat, Opcva).

Les formations présentées sont en cours, à venir, ou permanentes. Les dates de déroulement sont précisées ou à faire préciser par l'organisme de formation. Les sessions de formation indiquent le lieu de formation et les structures à contacter selon la situation des personnes. Les conditions d'accès sont précisées dans le cas où l'action est inscrite dans un programme de formation des demandeurs d'emploi ou autres publics spécifiques, mis en place par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux (Conseil régional, Pôle emploi-Etat, Opcva, Agefiph,...).

### ✕ Les organismes de formation :

Les organismes de formation présentés dans la base régionale d'information sont les organismes dont l'activité de formation continue est déclarée auprès de la Direccte Haute-Normandie ou dont les actions de formation se déroulent notoirement en Haute-Normandie. Pour chaque établissement, est précisé les spécialités de formation (domaines de compétences du centre).

Les domaines sont présentés sous forme d'arborescence enroulée. A noter que désormais, les domaines de formation attribués aux actions de formation qui sont décrites sur notre site sont consolidés dans la fiche des organismes correspondants afin de mieux couvrir leurs champs de compétences.

### ✕ Les certifications

Certif Info est un référentiel national de certifications (17549 certifications valides) créé à l'initiative des Carif. Il recense les certifications, reconnues ou non par l'Etat, accessible par la formation initiale, la formation continue ou la VAE.

Ce référentiel contient :

- ✓ Les certifications professionnelles (titres inscrits au RNCP)
- ✓ Les CQP et autres certifications reconnues par les branches professionnelles
- ✓ Les diplômes et titres (validés ou reconnus par l'Etat)
- ✓ Les diplômes ou certificats d'école (durée de formation d'au moins un an)
- ✓ Les habilitations nécessaires à l'exercice de certaines professions (exemples FIMO, CACES...)

Vous avez désormais la possibilité après avoir recherché un diplôme, d'accéder à la **liste des formations qui dispensent ce diplôme en région** (il faut bien sûr que l'action soit recensé dans la base).

## Comment procéder pour votre recherche ?

La page d'accueil vous propose soit :



▶ Un **formulaire de recherche libre** qui vous permet de retrouver rapidement : des organismes de formation continue, des formations, des certifications, des habilitations. Après saisie d'un terme et validation, il suffit de cliquer sur le nombre de résultats de la (les) rubrique(s) qui vous intéresse(nt) pour obtenir la liste des résultats, puis le détail de chaque fiche.

▶ Soit une **recherche guidée multicritères** via le menu horizontal, si vous souhaitez des informations sur une seule des rubriques suivantes : organismes de formation continue, formations, certifications, habilitations, dispositifs, métiers. Après saisie d'un terme et validation, la liste des résultats s'affiche directement. Il vous suffit ensuite de cliquer sur chacun d'entre eux, pour obtenir le détail de chaque fiche.

Bonne navigation



# L'INFORMATION, OUTIL PRIMORDIAL DE LA GPEC TERRITORIALE

Emmanuel Christain  
Crefor - Documentaliste

Le nouveau numéro de la collection Eclairage vient d'être publié. Il a pour thème « La GPEC territoriale ». Cet article met l'accent sur le système d'information à mettre en œuvre pour permettre aux différents acteurs de la GPEC territoriale d'avoir une vision partagée des tendances territoriales.

**L**a GPEC renvoie à l'ensemble des démarches et outils utilisés en vue d'anticiper les évolutions modifiant les besoins en ressources humaines des entreprises. Elle cherche ainsi à mettre en cohérence les besoins en termes d'emplois et de métiers et les ressources en termes de salariés et de compétences d'une entreprise.

Le numéro 6 d'Eclairage mettait en lumière la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en cours de stabilisation.

La GPEC Territoriale apparaît comme un outil d'anticipation pertinent en réponse aux mutations économiques, elle s'appuie sur un large partenariat et une dimension de dialogue social. Elle doit contribuer à renforcer ou maintenir l'attractivité des territoires à travers la valorisation des ressources existantes, leur correspondance avec les besoins territoriaux, et leur adaptation aux évolutions à venir.

Ce nouveau numéro d'Eclairage tente de faire le point sur ce thème d'actualité en s'appuyant sur le guide d'action conçu par la DGEFP. Après un rappel du lien entre GPEC et GPECT en termes de définition et dans son cadre juridique, Eclairage aborde les objectifs et les enjeux du dispositif.

Il en décrit la gouvernance et souligne la dimension du dialogue social. Il propose des témoignages d'acteurs en région et présente les outils pour l'action.

## L'information, outil primordial d'une GPEC territoriale réussie

La GPEC territoriale vise l'adéquation quantitative et qualitative des ressources d'un territoire avec les besoins de ce dernier. Dès lors, afin d'être efficace et de ne pas déboucher sur de nouveaux déséquilibres, elle doit être élaborée sur la base d'une connaissance juste et partagée des besoins et des ressources.

C'est pourquoi la question du diagnostic et du système d'information mis en place est primordiale. Deux objectifs simples doivent être visés :

- 1 Obtenir une vision collective intersectorielle des besoins et ressources en termes d'emplois et de compétences sur le territoire.
- 2 Mettre en place un système permettant d'actualiser cette vision en fonction des évolutions conjoncturelles.

Les acteurs doivent pouvoir disposer d'une représentation la plus précise possible des évolutions attendues des besoins en main-d'œuvre sur l'espace géographique d'action qu'ils se sont donnés, que ce soit au niveau interprofessionnel ou sur un secteur d'activité bien déterminé.

Le système d'information et de veille mis en œuvre doit permettre aux acteurs d'avoir une vision partagée et claire des grandes tendances territoriales : inadéquations offres-demandes de compétences, carences actuelles et gisements futurs liés aux évolutions des activités sur le territoire.

## Une utilisation optimale des informations disponibles

Au niveau national, les grandes sources d'information traditionnelles que sont la Dares (service statique du Ministère du Travail), Pôle emploi (concernant les offres et les demandes d'emploi et de l'enquête BMO – besoins de main d'oeuvre), l'Insee, le CAS (Centre d'Analyse Stratégique), ou encore les statistiques sur l'emploi salarié, permettent à tous les acteurs d'accéder à des grandes données macroéconomiques sur l'évolution de l'emploi en France.

Au niveau des branches, ont été institués par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) qui doivent permettre une meilleure adaptation des actions de formation aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés.

Des analyses plus ciblées au niveau régional permettent d'avoir une vision plus territorialisée. Ainsi, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) réalise des portraits statistiques régionaux, la Dares élabore des synthèses régionales déclinant les éléments nationaux, et les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif), offrent un accès par le biais de leurs sites internet à des bases de données sur l'offre de formation. Les observatoires régionaux emploi-formation (Oref) sont chargés de gérer et de mettre à jour des bases de données statistiques sur l'emploi et la formation, et conduisent des études sectorielles.

Quant au niveau local, certains outils ont été créés afin de permettre la mise en réseaux d'informations sur l'emploi et les compétences.



## La contribution du Crefor

Le Crefor, par son pôle Observation et prospective, travaille à mettre en place un outillage d'analyse des besoins, des dynamiques et des enjeux relatifs à l'emploi, aux qualifications et à la formation sur les territoires haut-normands. Ces travaux s'inscrivent dans la nécessité d'outiller les acteurs institutionnels en charge des politiques d'emploi et de formation, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDF, en éclairant particulièrement la dimension des transformations socio-économiques.

Il contribue ainsi à l'appropriation par ces acteurs des méthodes d'observation et d'analyse en facilitant une communauté de langage et la confrontation productive des idées pour faire émerger une lisibilité partagée du territoire et mettre en œuvre les conditions d'une réflexion favorisant l'ingénierie d'action.

Des outils proposés par le pôle Observation et prospective constituent un point d'appui pour la mise en œuvre de la réflexion sur les problématiques territoriales.

### Outil statistique sur l'anticipation des mutations économiques sur les territoires

Cet outil doit non seulement apporter des informations pour comprendre et « anticiper » les crises mais doit aussi aider à repérer les activités en émergence, les dynamiques économiques à l'œuvre dans les territoires. L'outil doit être un point d'appui à un travail localisé plus approfondi.

Il propose de donner un éclairage sur les changements induits en matière d'emploi, de qualifications et de formation.

#### Organisation de l'information :

- ✓ Replacer le territoire dans son contexte spatio-temporel : mesure des écarts avec le niveau régional, intensité du phénomène statistique et analyse comparative locale (quels territoires de référence ?)
- ✓ Identifier les spécificités locales dans les systèmes de l'emploi, du marché du travail et de la formation
- ✓ Repérage des secteurs / GFE / métiers les plus porteurs d'enjeux, en matière d'opportunités ou de fragilité : les « cinq plus » / les « cinq moins »... Introduire la notion de rang.
- ✓ Ciblage d'un petit nombre d'indicateurs de suivi « conjoncturel » (évolution emploi, tensions...)
- ✓ Scoring et positionnement des territoires sur une matrice synthétique de dynamisme
- ✓ Analyse factorielle

## LES FORMATIONS EN LIEN AVEC LE GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT DANS LE SECTEUR DU BATIMENT

Chloé Saint Martin  
CERHN - Chargée d'études

*La consommation énergétique du secteur du bâtiment représente actuellement plus de 42% de la dépense totale en France. En toute logique, une politique visant à économiser l'énergie doit cibler prioritairement ce secteur. Ainsi, les objectifs du Grenelle de l'environnement et la nouvelle réglementation thermique 2012 font de l'éco construction une des priorités du secteur du bâtiment. Pour se faire, les métiers doivent évoluer, impliquant une offre formation initiale et surtout continue adaptée.*

*La Cellule Economique Régionale de Haute-Normandie de la construction (CERHN construction) a réalisé un état des lieux de l'offre de formation liée à la construction durable dans notre région.*

## Le bâtiment : un secteur en pleine mutation

La mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement et les lois qui en découlent dites Grenelle 1 pour celle du 23 juillet 2009, et Grenelle 2 pour celle du 12 juillet 2010, incitent à un développement progressif de la commande publique et privée en vue de réaliser des bâtiments respectueux de nouvelles normes thermiques et de labels d'efficacité énergétique.

La réglementation thermique du bâtiment (RT 2012) et la généralisation de son application au 1er janvier 2013 impose depuis quelques mois de nouvelles exigences pour l'exercice des métiers de conception et de réalisation de bâtiments en matière d'efficacité énergétique et de qualité environnementale. Elle incite également au développement de l'emploi d'équipements « Energie Renouvelable » et à l'usage de matériaux nouveaux de type éco matériaux.

Ces mutations impliquent une réelle évolution des compétences dans les métiers du bâtiment qu'il est nécessaire d'accompagner par une offre de formation initiale et continue adaptée.

Afin de mesurer l'offre de formation liée à la construction durable et d'en suivre son évolution, la Cellule Economique Régionale de Haute-Normandie de la construction (CERHN construction), avec l'aide de l'état et en partenariat avec la Région, le Rectorat et la profession du BTP a réalisé une étude de type état des lieux de l'offre de formation bâtiment en lien avec le Grenelle. A cette occasion, elle a élaboré un outil permettant de mesurer la part de la construction durable dans l'offre de formation existante sur la base d'une enquête auprès des organismes de formation. Une nomenclature de ces formations, composée de 29 thèmes, a été définie.

## Brèves Crefor

**Focus en Haute-Normandie** est une collection réalisée par le Crefor en partenariat avec la Cité des Métiers.

Le choix des thématiques se fait en fonction du programme des manifestations de la Cité des Métiers.

Cette publication, principalement destinée aux professionnels de l'accueil et de l'orientation, permet une appropriation rapide et synthétique des données économiques haut-normandes sur un groupe de métiers.

Son contenu est établi à partir des données statistiques issues de la base de données du pôle Observation et Prospective, de témoignages de professionnels de branches et de références documentaires régionales.

### Numéros déjà parus :

N°0 - **Tourisme et loisirs** – juin 2010

N°1 - **Droit et justice** – février 2011

N°2 - **Eau** – avril 2011

N°3 - **Formation** – novembre 2011

N°4 - **Construction aéronautique et spatiale** – février 2012

N°5 - **Bâtiment et éco construction** – avril 2012

### Numéros à paraître :

N°6 - **Commerce** – novembre 2012

N°7 - **Tourisme évènementiel** – février 2013

## Formation continue : Une offre de formation récente et en plein développement

En Haute-Normandie, en 2010, 140 formations sur le thème de la construction durable ont été proposées par 11 organismes. Ce sont pour la plupart les formations récentes - elles datent en moyenne de 2009 - et qui continuent à se développer puisque en 2011/2012, 68 nouvelles formations ont été créées. En termes de fréquentation, ce sont les formations FEEBAT et les formations au solaire photovoltaïque qui ont drainé le plus de monde. Du côté des créations, c'est le thème des pompes à chaleur qu'il l'emporte avec 10 nouvelles formations.

## Formation initiale : La construction durable déjà bien intégrée aux programmes de formation initiale aux métiers du bâtiment

En Haute-Normandie, on compte 27 établissements offrant de la formation initiale aux métiers du bâtiment. Toutes ces formations intègrent plus ou moins les nouvelles compétences liées à la construction durable selon le métier préparé. Cependant, 6 thèmes sont récurrents dans l'ensemble des formations : Réglementation thermique, sensibilisation au développement durable, approche globale du bâtiment, isolation thermique, étanchéité à l'air, ponts-thermique et thermographie.

La CERHN construction se met à votre disposition pour présenter les résultats et apports de cette étude. De plus, une mise à jour pourrait être réalisée ultérieurement en 2014 sur la base des formations de 2013.

Retrouvez l'intégralité de l'étude et sa synthèse sur le site du réseau des CERC : <http://www.cerc-actu.com>, rubrique « Haute-Normandie, Etudes-publications ».



### Les métiers du Bâtiment et de l'éco construction



Le dernier numéro de Focus en Haute-Normandie fait le point sur les métiers du Bâtiment et de l'éco construction. Il présente les métiers du bâtiment dans leur ensemble, ainsi que les enjeux auxquels ils sont confrontés (Grenelle de l'environnement, réglementations du secteur).

Le corps du document est une analyse statistique du secteur du bâtiment (hors travaux publics). La notion d'éco construction est abordée dans les différents encadrés (réglementations, métier représentatif de la mutation du secteur, éco matériaux, etc.).

En Haute-Normandie, 43 936 actifs en emplois sont recensés dans les métiers du Bâtiment (secteur à 95 % masculin). Ils représentent 6 % de l'ensemble des actifs de la région (toutes professions confondues). Les emplois du Bâtiment sont principalement localisés en Seine-Maritime (76 %, à l'image des rares grands établissements du secteur).

Le niveau de diplôme des actifs en emploi dans les métiers du Bâtiment est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des actifs haut-normands. Près de 50 % des actifs du secteur sont de niveau CAP/BEP.

Face à la demande grandissante des particuliers et aux mesures gouvernementales pour promouvoir le Bâtiment vert dans le cadre du Grenelle de l'environnement, les professionnels de la construction doivent s'adapter, se former aux nouvelles exigences de l'éco construction et ajuster leur offre de formation.

### Répartition des salariés des métiers du Bâtiment



L'étude réalisée par la Cellule Economique Construction de Haute-Normandie (Cerhn) fait un état des lieux des formations liées à l'éco construction dispensées en Haute-Normandie.

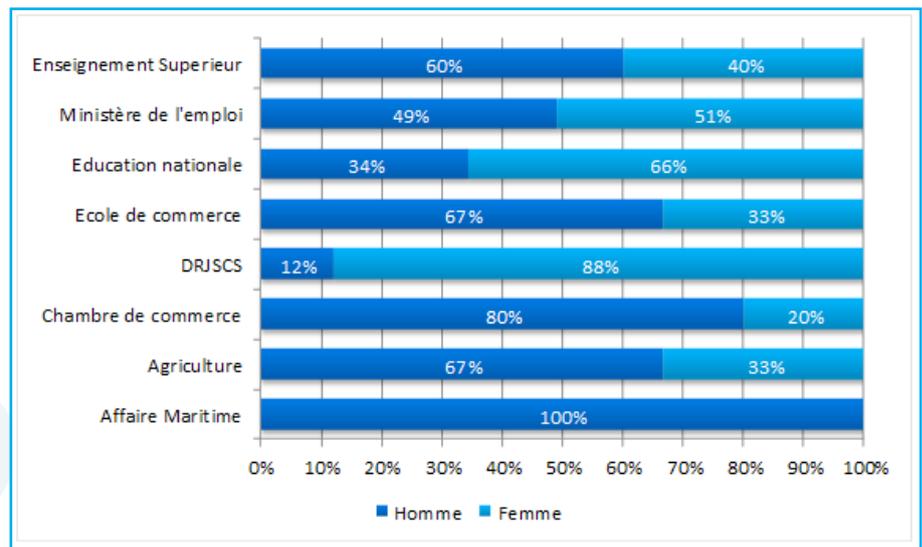
Depuis 2008 l'observatoire VAE consolide les données des certificateurs et des Points Relais Conseil (PRC). Parallèlement, il a été mis en place une enquête téléphonique sur le « cheminement des candidats » en 2009. Ces données rassemblées permettent une meilleure connaissance des parcours et des étapes de la VAE en Haute Normandie. La conjugaison des travaux menés et les réunions de travail avec le comité technique de l'observatoire VAE ont permis de créer de nouveaux indicateurs. Ainsi, la lecture des indicateurs sur des candidats, des certifications demandées, des parcours des candidats et de la VAE sur le territoire haut normand est plus dynamique. Seuls certains résultats issus du panorama VAE, qui sera diffusé fin juin sur le site du Crefor, sont présentés dans cet article.

## Les candidats

8 200 personnes ont été reçues dans les 17 Points Relais Conseil entre 2008 et 2010. A l'issue de ces entretiens conseils, 64% (soit 5248) ont été orientées vers une VAE. Sur cette même période 6 840 candidats ont déposé un dossier de recevabilité. Sur ces trois années les deux tiers des candidats recevables se présentent au jury.

### Caractéristiques des candidats

La répartition des candidats par genre varie significativement suivant le certificateur. 65 % des candidats jugés recevables en 2010 étaient des femmes. Bien que les deux tiers des candidats soient des femmes, on peut noter (voir graphique) que **6 certificateurs sur 9 ont majoritairement des candidats de sexe masculin**. Par leurs effectifs importants, le DAVA – Rectorat de Rouen – et la DRJSCS augmentent fortement la part des femmes recevables en Haute-Normandie.



## Les certifications les plus validées

3 229 candidats ont obtenu un avis de jury pour 305 certifications entre 2008 et 2010. 51 % des candidats ont validés une des 15 certifications ci-dessous. Hormis le titre professionnel assistant(e) de vie aux familles, avec 75 % de validation totale, les diplômes d'Etat du domaine de l'action sociale et santé ont un taux de validation total inférieur à 50 %.

Certifications validées	Niveau	Certificateurs	Nombre de dossiers ayant obtenu une décision de jury	Dont validation Totale
Responsable en gestion d'entreprise	II	Rouen Business School	47	96%
Bac pro commerce	IV	DAVA	74	85%
Titre professionnel vendeur(euse) spécialisé(e) en magasin	IV	Ministère Emploi	32	84%
Titre professionnel assistant(e) de direction	III	Ministère Emploi	127	81%
Bac pro comptabilité	IV	DAVA	37	78%
BTS comptabilité et gestion des organisations	III	DAVA	58	78%
Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles	V	Ministère Emploi	254	75%
BTS assistant de gestion de PME-PMI	III	DAVA	65	72%
CAP petite enfance	V	DAVA	301	72%
Bac pro secrétariat	IV	DAVA	100	63%
BP coiffure option coloriste-permanentiste	V	DAVA	66	56%
Titre professionnel secrétaire assistant(e)	IV	Ministère Emploi	78	53%
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	V	DRJSCS	64	47%
Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	III	DRJSCS	212	40%
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	V	DRJSCS	119	25%
Total			1634	

## Les parcours

Les trois années consolidées permettent de reconstruire les parcours des candidats qui ont déposé un dossier de recevabilité puis qui sont passés devant le jury. Nous n'avons pas d'information sur l'abandon des candidats, c'est pourquoi nous pouvons uniquement travailler sur les candidats qui passent en jury.

### La durée des parcours

L'analyse de la durée du parcours VAE en fonction de la situation professionnelle montre que ce sont les demandeurs d'emploi qui ont les durées de parcours les plus courtes. 81% des demandeurs d'emploi présentent une VAE devant le jury en moins d'un an contre 72% pour les salariés.

	Demandeur d'emploi	Salariés	Total
Population	608	2360	2968
Moins de 6 mois	34%	25%	27%
De 6 mois à 12 mois	47%	47%	47%
De 13 à 24 mois	19%	23%	22%
Plus de 24 mois	0%	5%	4%
	100%	100%	100%

Source : Crefor, consolidation 2008, 2009, 2010

### Parcours VAE suivant le genre

Le tableau ci-dessous permet de comparer les parcours et les réussites des candidats suivant leur genre.

Caractéristiques générales des parcours		Femmes	Hommes
<b>Effectifs</b>		<b>4358</b>	<b>2422</b>
<b>Recevabilité positive</b>		91%	88%
Délais recevabilité - jury	Moins de 18 mois	89%	95%
	De 18 mois à 3 ans	9%	4%
	3 ans et plus	2%	1%
<b>Passage en jury</b>		<b>56%</b>	<b>42%</b>
Résultats	Validation Totale	63%	70%
	Validation partielle	25%	19%
	Aucune validation	12%	11%

Source : Crefor, consolidation 2008, 2009, 2010

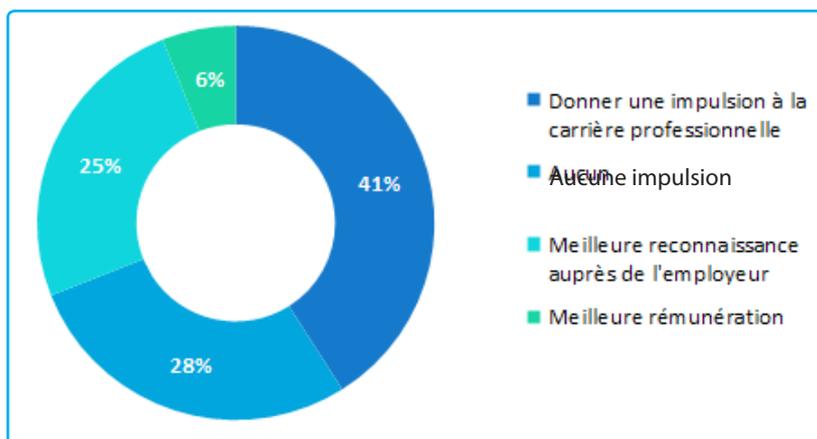
On ne note pas de différence significative entre les hommes et les femmes sur la décision de recevabilité ni sur les durées de parcours entre la recevabilité et le jury. En revanche, 56 % des femmes passent en jury contre seulement 42 % des hommes. Entre ces deux publics la validation totale est plus fréquente pour les hommes.

## L'impact de la VAE

En s'engageant dans un parcours VAE les candidats visaient tout d'abord une **valorisation de leur emploi** à travers l'obtention d'une certification. Les candidats souhaitaient principalement **sécuriser leur parcours professionnel**. Les effets sur le plan professionnel du parcours VAE répondent, dans l'ensemble aux objectifs que s'étaient fixés les candidats.

### L'évolution professionnelle des candidats

Parmi les candidats qui ont obtenu une VAE totale ou partielle, 41 % déclarent que la démarche VAE a permis de donner une impulsion à leur carrière professionnelle.



Source : Crefor, enquête 2009

6 % des candidats ayant obtenu une VAE totale ou partielle déclarent à l'issu du parcours VAE avoir obtenu une meilleure rémunération. 28 % des candidats ayant obtenu une VAE totale ou partielle déclarent que la VAE n'a eu aucun impact sur le plan professionnel.

Les travaux précédemment menés par l'observatoire VAE nous ont permis d'identifier une articulation importante entre la durée du parcours, l'accompagnement du candidat et l'adhésion de l'entourage personnel au projet VAE qui sont des facteurs déterminants dans la dynamique de réussite des candidats.

Si ce panorama confirme l'importance de l'articulation durée—accompagnement—adhésion, il montre également que **le travail préliminaire sur le choix de la certification est une étape fondatrice sur le chemin de la réussite du parcours VAE.**

## REDYNAMISATION DE LA VALLÉE DE L'ANDELLE

Frédéric Leclerc  
UT de l'Eure Direccte Haute-Normandie Directeur-adjoint

*Une action globale impulsée par l'Etat sur un territoire enclavé aux perspectives défavorables malgré ces nombreux atouts et son positionnement géographiquement porteur, associant l'ensemble des acteurs intéressés, et conduite avec des outils innovants, en vue de faire naître sur le territoire une dynamique favorable à l'emploi.*

### Le territoire de la Vallée de l'Andelle en quelques chiffres et observations

- ▶ 35 000 habitants sur 38 communes de l'Eure.
- ▶ La majorité des salariés de la Vallée sont des habitants de la Vallée, 20% de salariés travaillent même dans leur commune de résidence alors qu'aucune n'abrite plus de 3000 habitants.
- ▶ Une population active occupée à 50% dans l'Industrie :

**Une ruralité industrielle et une population active habituée à de courts déplacements domicile /travail.**

- ▶ Les ¾ des entreprises travaillent essentiellement pour des clients de la Vallée, notamment pour la quinzaine d'entreprises de plus de 100 salariés :
- Une forte interdépendance du tissu économique local** constitué à plus de 90% d'entreprises de moins de 10 salariés.

- ▶ Seulement 37,5% des 18-24 ans sont en formation et, après 25 ans, on ne compte plus que 3,2% de la population en formation :

**Des qualifications ne correspondant plus aux besoins exprimés par les entreprises.**

- ▶ 800 licenciements économiques prononcés ou annoncés sur 2011, plus que sur tout le reste du département de l'Eure.

La Vallée de l'Andelle est particulièrement sensible aux crises conjoncturelles auxquelles elle offre une véritable « caisse de résonance » (interdépendance économique), **elle voit décliner son industrie depuis les années 70 sans n'avoir jamais véritablement profité des périodes de plus forte croissance économique.**

La Vallée de l'Andelle subit actuellement une forte accélération des destructions d'emplois industriels.

La mobilisation à chaud de l'ensemble des acteurs et en premier lieu de l'Etat à chaque menace de licenciement collectif permet quelquefois d'en limiter le volume, d'amortir l'impact social.

Mais cette mobilisation de crise à chaque nouvel évènement ne crée pas les conditions qui permettraient d'inverser les perspectives de la Vallée de l'Andelle.



**Dans ce contexte, l'Etat a pris l'initiative de la construction d'une réponse globale et complète aux difficultés économiques de la Vallée de l'Andelle pour placer le territoire en situation offensive.**

### Une initiative déclinée en deux volets

➤ **Un volet « attractivité, infrastructures, optimisation des atouts des territoires »**

Sur ce champ, qui relève pour partie des compétences de l'Etat mais surtout des compétences des collectivités territoriales, les attentes et les projets de collectivités ont été recensés et donneront lieu à une expertise croisée des services techniques jusqu'à l'été 2012. Les collectivités intéressées ont été invitées par le Préfet de l'Eure à désigner un référent pour engager cette démarche préparatoire.

A l'issue de ces travaux, **l'objectif de l'Etat est de proposer un contrat de redynamisation territoriale** composé de fiches actions reprenant les projets retenus comme devant être portés en commun par l'Etat et les collectivités intéressées.

Au titre de ces actions, l'Etat et la CCI de l'Eure conduisent d'ores et déjà un projet d'implantation d'un port fluvial à Alizay, adossé à une plate forme logistique multimodal. Ce projet s'inscrit dans la structuration de l'Axe Seine et a été présenté au Commissaire pour le Développement de l'Axe Seine.

### ➤ Un volet « développement économique, emploi et compétences »

Ce volet s'adresse plus particulièrement aux entreprises, aux salariés en activité ou privés d'emploi. Il est construit par la coordination de l'ensemble des intervenants économiques, sociaux et politiques du territoire, autour d'une **association de soutien au développement économique de la Vallée de l'Andelle (ASDEVA) créée entre l'UPA, la CGPME et le Medef en 2011** et visant à placer les entreprises du territoire au cœur du dispositif.



L'ASDEVA a vocation à fédérer l'ensemble des entreprises adhérentes et à leur proposer une pluralité de dispositifs visant au développement économique, de l'emploi et des compétences.

Elle doit tenir compte des orientations définies par un comité d'orientation qui s'est réuni pour la première fois le 3 février 2012 au sein de la Maison de l'Andelle (présidé par le Préfet de Département, et composé des partenaires sociaux, des présidents du Conseil Régional, du Conseil Général, des structures intercommunales, d'Eure Expansion, de Pôle Emploi, ...). Elle s'appuie sur un comité technique RH / Développement économique composé de l'ensemble des acteurs opérationnels qui a vocation à construire des réponses collectives et coordonnées à l'ensemble des problématiques identifiées. Ce comité technique s'est réuni pour la première fois le 10 janvier 2012.

Ce volet comporte deux faisceaux d'actions parallèles, qui visent à :

- ❶ Encourager le développement économique pour favoriser les créations d'emploi.
- ❷ Encourager le développement des compétences pour permettre l'adéquation entre les moyens humains sur le territoire et les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Sur le premier objectif « **Encourager le développement économique pour favoriser les créations d'emploi** », à ce stade :

- ▶ Le projet d'implantation d'un Port fluvial, la déclaration d'utilité publique de la déviation de Romilly sur Andelle, les autres actions qui pourraient être mise en œuvre au titre d'un contrat de redynamisation territoriale concourent à cet objectif à long terme, mais ne saurait être porté par l'ASDEVA.
- ▶ A plus court terme, une action « Andelle, Potentiel de Développement » est en cours à destination des entreprises de la Vallée de l'Andelle.

Il s'agit d'un **recensement des projets et perspectives des entreprises du territoire** (sur financement Direccte, porté par la CCI, en cours par le cabinet Geris). Il devrait être livré d'ici la fin du printemps 2012 et donnera lieu au **montage d'actions collectives de développement économique auprès des entreprises de la Vallée de l'Andelle**. Un axe important est d'ores et déjà identifié sur des actions de support au développement commercial.

- ▶ Au-delà de ces actions collectives et pour **améliorer l'anticipation et l'accompagnement individuel des entreprises** dans la résolution de leurs difficultés ou dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets, une **plate forme locale de développement économique** sera mise en place sur le territoire, associant notamment des compétences RH.

Il s'agit de l'un des aspects d'un Accord de Développement de l'Emploi et des Compétences – ADEC- conclu par la Direccte en 2011.

Sur le second objectif, « **Encourager le développement des compétences pour permettre l'adéquation entre les moyens humains sur le territoire et les emplois d'aujourd'hui et de demain** », à ce stade :

- ▶ **Un diagnostic territorial d'employabilité et de transfert des compétences.**

Il révèle **20 métiers porteurs sur le territoire**, les blocs de compétences transférables des métiers menacés, pour construire des propositions de passerelles professionnelles (conduit par AfpA Transitions et associant le SPE, les chambres consulaires et les entreprises, présenté aux partenaires le 14 décembre 2011).

## 20 métiers « porteurs »

**INDUSTRIE ET LOGISTIQUE**

- Réalisation de structures métalliques
- Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchouc
- Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
- Magasinage et préparation de commandes
- Conduite d'équipement d'usinage
- Soudage manuel
- Maintenance et mécanique industrielle
- Chaudronnerie tôlerie
- Assemblage montage vêtements et articles textiles

**COMMERCE, RESTAURATION ET LOISIRS**

- Boucherie – charcuterie
- Boulangerie – viennoiserie
- Personnel de cuisine
- Service en restauration
- Animation culturelle et de loisirs

**SERVICE**

- Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- Assistante commerciale

**Les échanges avec les acteurs institutionnels et économiques ont permis de repérer 20 métiers porteurs**

Diagnostic Territorial d'employabilité de la vallée de l'Andelle 21

► Une **plate forme de mutations économiques et sociales collaborative**.

Outil de coordination de l'ensemble des intervenants en matière de développement économique, d'emploi et de formation, outil d'orientation, outil de construction des parcours professionnels et de mise en correspondance de la main d'œuvre disponible et des besoins des entreprises.

Financé par l'Adec conclu par la Direccte en 2011. Outil du groupe Alpha livré à l'ASDEVA fin janvier 2012, qui délivre les premières habilitations à l'ensemble des acteurs du SPE avant de l'ouvrir plus largement.

Métier	Effectif	Perspective embauche
(Conduite de transport de marchandises sur longue distance)	7398	👤
(Conduite d'engins de déplacement des charges)	2053	👤
(Manutention manuelle de charges)	623	👤
(Montage d'agencements)	398	👤
(Vente en habillement et accessoires de la personne)	181	👤

► Une **plate forme de mobilité pour les salariés licenciés économique**.

Implantée au sein de la Maison de l'Andelle à Charleval, grâce au soutien de la Communauté de Communes de l'Andelle, il s'agit d'une cellule interentreprises au fonctionnement optimisé par une convention avec Pôle Emploi, et l'appui d'Initiatives 27 (aide et accompagnement à la création d'entreprises), dotée de moyens renforcés en termes de Validation des acquis de l'expérience (convention spécifique avec la Direccte sur ce champ), placée au cœur de la démarche de GPECT pour faciliter les mobilités : de la mise en œuvre d'une action collective de formation d'assistante de vie aux familles (en cours) au financement du permis de conduire ( en partenariat avec Agefos PME) etc... Elle sera « intégrée » à la plate forme de développement économique.

Ces outils sont pour l'heure essentiellement des outils apportés par l'Etat pour amorcer une dynamique territoriale, mais cette palette sera enrichie par les collaborations qui sont aujourd'hui à l'œuvre sur le territoire.



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

www.crefor-hn.fr



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