

Edito

Les constats dressés à l'occasion du CPRDFP montrent qu'à partir de 2006, le nombre d'actifs diplômés est supérieur à celui des non diplômés. Mais un important chemin reste à faire afin que l'élévation d'au moins un niveau de qualification lors de sa vie professionnelle, devienne une réalité.

L'une des plus récentes enquêtes du Crefor sur les contrats d'apprentissage souligne que les mobiles de rupture sont difficiles à connaître et le « COM apprentissage » comprend des actions pour lutter contre ces ruptures : actions pédagogiques culturelles, suivi avec psychologues pour les jeunes en situation difficile, dont celles qui sont liées à une situation d'illettrisme.

La problématique de l'illettrisme doit être considérée comme un problème majeur. Parce que l'illettrisme est source d'exclusion sociale et professionnelle, et en raison de son ampleur, on doit s'interroger sur la façon dont les salariés peuvent s'adapter et évoluer sur leur poste de travail sans les compétences de base, s'adapter aux nouvelles règles. C'est un vrai handicap pour les salariés, générateur d'un gros stress au travail car le souci du contournement est un souci de tous les instants. Il faut sensibiliser les chefs d'entreprises mais aussi les organisations professionnelles pour que cela fasse partie du dialogue social en entreprise. C'est un vecteur de prévention contre l'exclusion dans le travail, car les situations sont trop souvent détectées lors d'une rupture dans l'emploi, et l'engagement en formation est plus difficile. C'est un problème aussi dans les collectivités locales.

Que ce soit en matière de formation, d'apprentissage ou d'insertion, il y a la nécessité d'une politique globale, d'une politique partenariale, d'une politique territoriale, de la professionnalisation des acteurs en lien avec le public et les grands enjeux régionaux. Enfin plus on est formé, plus on se forme : une opération de sensibilisation à grande échelle paraît indispensable pour faire mesurer les enjeux et créer une appétence à la formation.

Le Crefor met en place un programme pour professionnaliser l'ensemble des acteurs des structures d'accueil ou des acteurs de proximité et il faut le faire davantage connaître.

Nicole Gossens
Vice-Présidente du Crefor

Sommaire

pages 1-3

- ✓ Une offre d'intervention Agefiph modernisée et simplifiée

pages 3-4

- ✓ La transférabilité des compétences : une diversité d'approches mais des convergences

pages 5-6

- ✓ L'insertion professionnelle des apprenti(e)s haut-normands vue sous l'angle du genre

pages 7-8

- ✓ Le groupement des acteurs et responsables formation (GARF) de Haute-Normandie

UNE OFFRE D'INTERVENTION AGEFIPH MODERNISÉE ET SIMPLIFIÉE

Christophe Castagnet
délégué régional adjoint

L'Agefiph met fin à l'automatisme de ses aides et recentre son action sur les publics les plus fragiles. Ce recentrage se positionne sur « les publics les plus éloignés de l'emploi » et une plus grande « mobilisation du droit commun » pour la formation. Un des objectifs est également de proposer une offre de compensation plus lisible.

Qu'est ce que l'Agefiph ?

Issue de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par décret, l'Agefiph gère le Fonds de développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé alimenté par les contributions versées par les entreprises qui ne comptent pas 6% de personnes handicapées à leur effectif et choisissent ainsi d'honorer leur obligation d'emploi.

L'Agefiph est administrée dans une logique paritaire par les partenaires sociaux et associatifs.

Chaque année, le ministre chargé de l'emploi approuve son budget. L'association est soumise au contrôle de la Cour des Comptes, de l'Igas et de l'IGF.

La loi a investi l'Agefiph d'une mission de développement. Ainsi, les moyens qu'elle apporte viennent amplifier les politiques publiques et de droit commun. Son champ de compétences couvre le secteur privé. Parallèlement, et conformément à la loi, elle est liée au FIPHFP (l'équivalent de l'Agefiph pour les fonctions publiques, d'Etat, territoriale et hospitalière), par une convention qui prévoit que l'Agefiph met à la disposition de ce dernier des moyens qu'il lui achète.

Les financements de l'Agefiph se distribuent en deux grandes catégories :

- 60% sont consacrés à des aides directes aux personnes (formation, aides techniques, mobilité, etc.) et aux entreprises (aides à l'embauche, au maintien dans l'emploi, aux aménagements de situations de travail, etc.)

- 40% financent les opérateurs qui délivrent des services ou des prestations.

On distingue trois grandes offres de services : conseil aux employeurs (Alther) placement (Cap emploi), et maintien dans l'emploi (Sameth). En outre des prestations sont délivrées dans des domaines faisant appel à une expertise spécialisée parmi lesquelles : compensation des handicaps visuels, moteurs ou auditifs, aide à la création d'activité, conseil en ergonomie, aide à la définition de projet professionnel, etc.

Dans le cadre de la loi de finances 2011, de nouvelles compétences ont été transférées à l'Agefiph :

- Depuis le 1er janvier 2011, le versement de la prime de reclassement aux sortants de CRP ;

- Depuis le 1er juillet 2011 :

- le financement et la mise en œuvre de parcours pré-qualifiants et certifiants ;
- le dispositif de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.

- A compter du 1er janvier 2013 (déclaration année 2012), la gestion de la Déclaration d'Obligation de l'Emploi des Travailleurs Handicapés – DOETH.

Forte de 25 ans d'expérience, l'Agefiph, propose depuis le 1er Janvier 2012 aux personnes handicapées et aux entreprises de nouvelles modalités d'intervention pour répondre à l'évolution des besoins actuels et tels qu'ils se profilent à l'avenir. Au-delà de ce qui change, ce sont avant tout des priorités qui ont été retenues : la formation des demandeurs d'emploi handicapés, la qualité de l'accompagnement et du conseil et une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi.

D'une logique de prêt-à-porter à celle du sur-mesure

L'Agefiph renouvelle profondément, non seulement ses aides financières mais aussi la manière d'y accéder et ainsi le rôle de ses partenaires services dans son action. Jusqu'à présent, toute personne handicapée ou entreprise, dès lors qu'elle remplissait les critères d'éligibilité pouvait bénéficier automatiquement des aides ou services de l'Agefiph, quel qu'était son degré de handicap, ses effectifs, son éloignement de l'emploi, les réalités régionales et les disponibilités budgétaires de l'Agefiph. Depuis le 1er janvier 2012, cette logique de prêt-à-porter a succédé à celle du sur-mesure : les aides sont majoritairement prescrites par un professionnel de terrain, en fonction de la situation et des besoins de l'entreprise ou de la personne pour concrétiser l'insertion et le maintien dans l'emploi. L'objectif de l'attribution des aides étant de faire porter l'effort en priorité là où il est utile.

Pourquoi une nouvelle offre d'interventions 2012-2015 ?

La loi du 11 février 2005 a modifié le mode de décompte du nombre de salariés handicapés en entreprise, et celui du calcul de la contribution à l'Agefiph. L'objectif était de donner tout son poids à l'obligation d'emploi, de renforcer le caractère contraignant de la loi, et de doter le fonds pour l'insertion professionnel des moyens de développement à la mesure des besoins. L'effet produit a été que, dès 2007, la collecte de l'Agefiph, qui se montait jusque là à 420 millions d'euros, a été portée à 613 millions d'euros, augmentant d'un seul coup de 44%. Cette disponibilité budgétaire a permis à l'Agefiph d'abord de développer et d'expérimenter de nouveaux services en amont de l'emploi et dans l'entreprise. Ensuite, de faire face lorsque la crise économique de 2008 s'est déclenchée. Et malgré la crise, l'emploi des travailleurs handicapés a continué d'augmenter.

Toutefois les dernières tendances socio-économiques laissent entrevoir une sortie de crise peu probable avant 2013 et des contraintes de financement

qui s'accroissent pour les politiques publiques (obligation de réduction de la dette, besoin accru de financement en matière de dépenses sociales, ...).

S'agissant des salariés, la mobilité professionnelle est une réalité qui impose un travail sur les transitions, les capacités transférables. La bipolarisation de l'emploi se confirme avec des postes de plus en plus qualifiés (croissance continue des postes de cadres et des professions intermédiaires) et à l'opposé des postes peu qualifiés mais dans la catégorie des employés (jusqu'à présent postes occupés par les femmes), avec une diminution forte des postes d'ouvriers. A cela s'ajoute une augmentation du chômage de longue durée, du chômage des jeunes, et une persistance du faible taux d'emploi des seniors.

Concernant la population des personnes handicapées on constate un vieillissement de ce public quel que soit le prisme (demandeurs d'emploi, salariés, bénéficiaires des aides de l'Agefiph) ainsi qu'un risque d'augmentation de la population liée à la l'assimilation âge/handicap.

De leur côté ces mêmes personnes revendiquent un besoin d'accompagnement et une individualisation du conseil.

Ces différents constats renforcés par la baisse attendue de la contribution des entreprises, ont donc amené le Conseil d'Administration après consultation des collaborateurs et des partenaires opérationnels de l'Agefiph à repenser son offre d'intervention à **travers quatre principes d'action et trois priorités.**



Les quatre principes d'action

- 1 mobiliser, en faveur des personnes handicapées et des employeurs, les dispositifs et politiques des autres institutions ;
- 2 développer l'égalité d'accès des bénéficiaires à toutes les interventions de l'Agefiph ;
- 3 rééquilibrer les interventions de l'Agefiph en faveur du maintien dans l'emploi ;
- 4 définir dès 2012 les variables d'ajustement de l'intervention de l'Agefiph en cas de variation des ressources.

Les trois Priorités

1 La formation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi :

La formation reste le levier principal de l'insertion professionnelle durable en matière d'accès ou de maintien dans l'emploi.

Cette priorité, a toujours été un axe historique de l'Agefiph. Elle a d'ailleurs été confirmée lors du transfert de compétence par l'Etat. Elle se focalise sur les demandeurs d'emploi (en cohérence avec la troisième priorité) et se traduit budgétairement puisque 29% du budget de l'Agefiph lui sera consacrée en 2012.

2 La qualité de l'accompagnement/conseil délivré aux entreprises et aux personnes handicapées

L'accompagnement répond à une demande des bénéficiaires (personnes handicapées et entreprises) et doit leur être « garanti ». Le conseil constitue une attente majeure de la part des entreprises, bien avant les aides. Ce sont des facteurs importants de développement de l'efficacité des parcours vers l'emploi.

Concrètement, cette priorité porte sur l'animation du réseau des partenaires opérationnels (partenaires-services et prestataires). L'offre d'interventions de l'Agefiph est conçue pour s'appuyer sur l'expertise de ces partenaires.

3 Une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi.

L'inadéquation demande et offre d'emploi (volume et compétences) fait des personnes handicapées éloignées de l'emploi un public stratégique moins ciblé par l'intervention des autres institutions.

Si on considère que les personnes handicapées proches de l'emploi peuvent plus facilement participer au « jeu du marché du travail », ce n'est pas le cas des personnes handicapées qui rencontrent des freins liés à leur qualification, à leur âge ou à leur handicap.

L'extension des Prestations Ponctuelles Spécifiques, le maintien d'une offre large d'aides à la compensation du handicap, les services des Cap emploi et des Sameth, seront donc mobilisés au regard de cette priorité.

Brèves Crefor

► Parution du Focus n° 4 sur « **Les métiers de la construction aéronautique et spatiale** » le 10 février 2012.

Du fait de sa proximité avec l'Île de France (première région française engagée dans l'industrie aéronautique), la Haute-Normandie affiche une activité dans la construction aéronautique et spatiale. Le secteur, regroupant 3 712 actifs haut-normands, est plutôt masculin (79 % d'hommes) avec une part importante de seniors.

Pour en savoir plus, téléchargez le Focus sur le site internet du Crefor

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/focus4metiersaero.pdf>

► Présentation de l'étude réalisée par le CREFOR « **L'insertion professionnelle des apprentis en Haute-Normandie : résultats à 18 mois des sortants 2009** »

jeudi 22 mars 2012 de 14h à 16h
IDS, Route de Duclair,
76380 Canteleu

(entrée gratuite, inscription obligatoire)

pour plus d'information : www.p2ris-haute-normandie.fr/publications

Les principales mesures retenues

➤ Suppression des primes à l'embauche automatiques (employeur et personne handicapée) au profit d'une **aide à l'insertion professionnelle (AIP)** pour les employeurs recrutant des personnes handicapées les plus en difficulté sur le marché du travail (chômeur de longue durée, + 50 ans, personnes sortants du secteur spécialisé) et d'une **aide ponctuelle personnalisée renouvelable (EPAPE)**, pour les personnes handicapées qui rencontrent des obstacles de nature sociale durant leur(s) parcours vers l'emploi.

➤ Modification de **l'aide au maintien dans l'emploi : elle est constituée d'une première partie forfaitaire** dans l'esprit de l'actuelle aide, à laquelle peut s'ajouter, si cela s'avère nécessaire, une seconde partie plafonnée pour prendre en compte des actions complémentaires de faibles montants qui aujourd'hui nécessitent de solliciter un nouveau dossier. L'expérimentation Vie au travail n'est pas reconduite dans sa modalité «service». Les employeurs peuvent en revanche mobiliser les autres prestations et aides nécessaires dans les situations qui ne relèvent ni de l'insertion ni du maintien.

➤ Des aides à la **compensation pour les personnes handicapées** moins foisonnantes mais davantage forfaitisées, plus lisibles au regard de la montée en puissance de la prestation de compensation du handicap. De surcroît, l'Agefiph ne se positionne plus en assureur en dernier ressort (attente de cofinancements) mais de façon plus réactive en accordant des subventions plus rapidement.

➤ Normalisation de **l'accompagnement à la création d'activité** en s'appuyant sur les prestataires NACRE (2013) et mettant à leur disposition une prestation d'évaluation de l'adéquation handicap-projet. Par ailleurs, l'aide au créateur est forfaitisée.

➤ Prise en compte de la priorité forte du gouvernement sur le développement de **l'apprentissage** qui s'accompagne d'un niveau élevé d'aides publiques, en maintenant des aides incitatives à l'employeur (pour toute personne sortant d'un établissement spécialisé) et à l'apprenti (si plus de 45 ans), tout en soutenant les dispositifs de développement, de tutorat et de suivi des apprentis. Pour ces derniers, l'EPAPE sera également mobilisable.

➤ Priorisation de la **professionnalisation** en maintenant des aides incitatives à l'employeur pour s'engager dans la voie des contrats de professionnalisation et de leur pérennisation. Une aide forfaitaire est également attribuée aux personnes handicapées de 45 ans et plus. Enfin, à titre transitoire, les actions de développement en partenariat avec les OPCA demeurent.

➤ Redéfinition des outils et des modalités de mise en œuvre des **actions de formation en direction des DETH**. Les formations individuelles, formations courtes et formations collectives demeurent.

➤ Développement des **prestations en ligne** sur deux axes : l'espace emploi du site et les prestations type « un jour un métier en action », « handichats », de manière sectorisée ou régionale. ♦

LA TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES : UNE DIVERSITÉ D'APPROCHES, MAIS DES CONVERGENCES

Dominique Rousselin-Legrand
documentaliste Crefor

Le numéro 24 de la collection Eclairage du Crefor a pour thème «La transférabilité des compétences comme dimension de la relation emploi-formation» ; il explore cette notion de transférabilité des compétences dans sa relation avec l'emploi en croisant différents courants de pensée.

L'article ci-après, est une introduction à une lecture plus fouillée du document Eclairage qui aborde les questions des référentiels métiers, de la transférabilité comme facteur de mobilité, des enjeux sociétaux, des politiques publiques et de l'analyse des besoins en région Haute-Normandie.

Les notions de compétences transversales ou transférables visent à appréhender des compétences qui peuvent dépasser le cadre d'une situation professionnelle donnée et être mobilisées dans différents postes de travail.

Les compétences transversales

Pour le Centre d'Analyse Stratégique, ce sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle.

Les compétences transversales s'appuient sur des savoirs de base. Elles ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel particulier, mais sont néanmoins indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers. Elles correspondent à des **aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles**.

Selon la vision pédagogique, elles sont applicables dans un grand nombre de situations, y compris nouvelles. Les compétences transversales ont ainsi tous les attributs généraux de la compétence, mais présentent la caractéristique supplémentaire **de ne pas être mobilisées dans des contextes circonscrits et limités**.

La compétence est applicable à diverses situations parce que ces situations présentent des analogies, autrement dit on peut leur trouver des traits communs. Une compétence n'est transversale que potentiellement. C'est l'activité d'identification de la situation nouvelle et l'activité de transfert qui en font une compétence effective.

Les compétences transférables

Pour le Centre d'Analyse Stratégique, ce sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel.

On appellera "compétences transférables" :

↳ celles liées à un **contexte professionnel particulier mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier** ou, au sein d'un même métier, dans un contexte professionnel différent (organisation productive, produit ou service rendu).

Par exemple : une compétence technique acquise dans un métier de la maintenance peut, sous certaines conditions, être transférable dans un autre métier de la maintenance ; des compétences techniques associées au métier d'ingénieur peuvent être mobilisées dans le cadre d'autres postes à vocation technico-commerciale ;

↳ celles généralement acquises en dehors de l'activité professionnelle, mais utiles, voire indispensables, à l'exercice de certains métiers.

Par exemple : l'aptitude à s'occuper de jeunes enfants ou des compétences dans le bricolage.

Qu'est-ce qui rend une compétence « transférable » ?

↳ Des ressources mobilisables dans un ensemble de situations analogues

Pour être un concept opérationnel, toute compétence, doit avoir, en plus d'un aspect spécifique incontestable du fait qu'elle est un « savoir agir » en situation, un **aspect transversal qui lui permet d'être une ressource mobilisable dans plusieurs autres situations.**

Quel serait l'intérêt d'établir des listes, des répertoires ou des référentiels de compétences, quel serait l'intérêt d'évaluer les compétences pour les recrutements, de former les individus à prendre conscience de leurs compétences, de faire des bilans de compétences, si les compétences prisonnières d'activités spécifiques n'étaient pas « **décontextualisables** » ?

Affirmer que les compétences peuvent être transversales revient à affirmer qu'elles peuvent être transférables d'un contexte à un autre (...).

↳ Le transfert n'est pas une opération spontanée

Un véritable transfert suppose à la fois « décontextualisation » et « recontextualisation ».

Une compétence acquise dans un contexte pour être réutilisée dans d'autres contextes nécessite de différencier « le même » dans l'autre et « l'autre » dans « le même ». La difficulté principale tient au fait que « le même » peut avoir deux visages. **Transférer est donc une activité complexe et de niveau élevé.**

Prétendre que les compétences peuvent être transversales et transférables, ne signifie pas qu'elles le sont toutes au même niveau ; (...) **certaines peuvent être plus transférables que d'autres.**

↳ La faculté à transposer

Le caractère de transférabilité n'est pas à rechercher dans les compétences ou les savoir-faire mais dans la compétence du professionnel, c'est-à-dire dans sa faculté à transposer.

La transférabilité réside dans la capacité à construire de nouveaux schémas opératoires ou de nouvelles combinaisons.

Le savoir transposable suppose : la réflexivité, la reconnaissance d'une identité de structure entre des problèmes ou des situations, un large répertoire de solution à des situations variées, une volonté ou une capacité à caractériser les situations pour en faire des opportunités de transférabilité.

↳ Le caractère inconstant de la compétence

Elle est évolutive, peut grandir ou se détériorer. Elle s'exprime différemment selon les contextes d'application. Elle se construit à partir d'un réseau d'autres compétences. Une des questions les plus importantes qui se posent dans l'ingénierie des compétences est de savoir avec qui et avec quoi une personne est compétente.

La compétence est perçue comme un objet inconstant, volatile, évaluable uniquement dans l'acte professionnel, toutefois, il y a une forte volonté d'en faire un « objet » prévisible, à transposer et reproduire mais aussi à valider et reconnaître. Et ceci afin de la rendre **transférable**



La démarche « 1001 Lettres », proposé par OPCALIA, outil de formation accessible en ligne, permet d'acquérir ou d'actualiser les compétences clés

Bâti autour de situations professionnelles et personnelles, « 1001 Lettres » facilite le lien entre la formation et le vécu du salarié. Celui-ci peut sélectionner une situation professionnelle (décrire une panne, être acteur de la qualité, assurer la traçabilité, former un nouveau salarié...) ou une situation personnelle (gérer mon budget, acheter ma voiture, préserver ma santé, écrire un courrier...) puis effectuer les exercices qui y sont associés.

Quelques exemples de mise en œuvre en Haute-Normandie :

- Mise en œuvre auprès de salariés dans le cadre de VAE collectives et de préparation à l'entrée en formation qualifiante
- Partenariat avec les Maisons de l'emploi de Louviers (20 demandeurs d'emploi formés), Plateau de Caux Maritime (39 demandeurs d'emploi formés) et Dieppe (en cours de démarrage)
- Partenariat avec Pole Emploi dans le cadre des CTP-CRP : 50 personnes formées en 2010-2011

Extrait de l'article d'Annie GRENIER, responsable R&D commercial, OPCALIA Haute et Basse-Normandie
www.opcalia.com/1001lettres

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTI(E)S HAUT-NORMANDS VUE SOUS L'ANGLE DU GENRE

Christèle Rebillon
Chargée d'études Crefor

Mise en place en 2009 à la demande du Conseil Régional de Haute-Normandie, l'enquête SEINE (Système d'Enquêtes pour la mesure de l'Insertion Professionnelle dans l'Emploi) vise à évaluer l'insertion dans la vie active des apprentis dans les dix-huit mois suivant la fin de leur contrat d'apprentissage. Les CFA (Centres de Formation d'Apprentis) recueillent les informations par téléphone 7, 12 et 18 mois après leur sortie.

Le zoom sur l'insertion par genre présenté ici s'appuie sur les résultats à **18 mois des sortants 2009**. Au 31 décembre 2010, 13 848 jeunes étaient inscrits dans un CFA, dont 6 718 en année terminale. L'enquête SEINE nous permet de connaître les situations de trois jeunes sur quatre dix-huit mois après la fin de l'apprentissage. Un redressement statistique est opéré sur le niveau de formation et le genre.

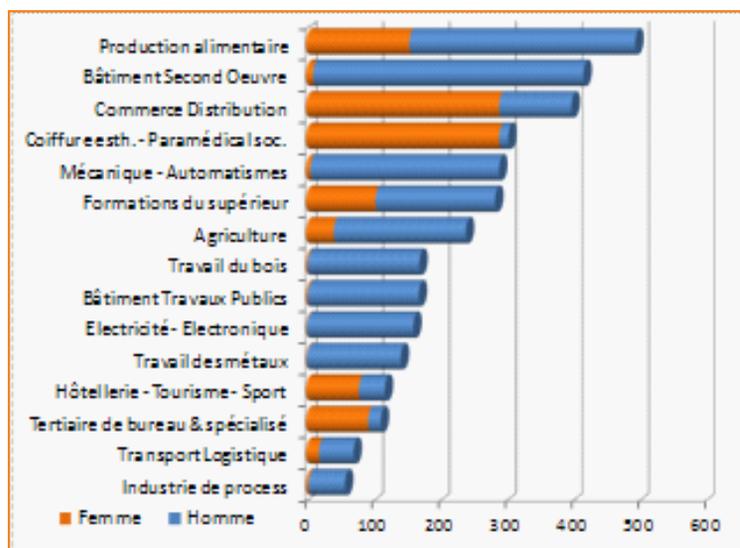
Une population masculine aux deux tiers mais des femmes davantage formées aux niveaux supérieurs

Les deux tiers des sortants sont des hommes. Plus de la moitié sont formés au niveau V, un quart au niveau IV et un peu moins d'un quart aux niveaux III et plus. Près de 60% des femmes sortent avec un niveau supérieur ou égal au baccalauréat, contre 46% des hommes. 70,7% des sortants sont diplômés et la part des diplômés augmente avec le niveau. **Les femmes réussissent plus fréquemment que les hommes** (74%, contre 69%), hormis au niveau III. Au niveau V, 67% des femmes obtiennent leur diplôme, contre 61% des hommes.

Les femmes se positionnent sur un nombre de formations restreint. **Quatre GFE (Groupe Formation Emploi) sont très féminisés** : « Coiffure esthétique – paramédical social », « Commerce Distribution », le « Tertiaire de bureau et spécialisé » et « Hôtellerie-tourisme-sport ». Les deux premiers regroupent à eux seuls plus de 50% des sortantes, avec des diplômes en majorité de niveaux V et IV.

La part des femmes est plus élevée qu'en moyenne dans les formations du supérieur, mais on les retrouve essentiellement sur des masters, diplômes de grande école ou titres du secteur tertiaire des spécialités du commerce, de la vente, de la gestion. Elles sont très peu présentes dans les formations d'ingénieur.

Répartition des sortants par genre et par GFE



Source : Enquête Seine - Traitement Crefor

Un taux d'emploi inférieur à celui des hommes aux niveaux V et IV

Dix-huit-mois après leur sortie, **71,3% des sortants sont en emploi** et 86,0% y ont accédé. Le niveau de formation et l'obtention du diplôme sont les variables les plus discriminantes face à l'emploi. Le taux d'emploi s'élève avec le niveau, atteignant 87% pour les niveaux I et II, 80% pour les niveaux IV contre 60% pour les niveaux V. L'échec à l'examen impacte le taux d'insertion, en particulier pour les niveaux V.

Le taux d'emploi des femmes est globalement inférieur à celui des hommes sauf dans les niveaux supérieurs (69,2% contre 72,5%), mais il varie selon le niveau. Bien qu'elles soient plus souvent diplômées que les hommes au niveau V, les femmes s'insèrent avec plus de difficultés que ces derniers (52% contre 63%). Cet écart se resserre au niveau IV. Au niveau III, les taux d'emploi des hommes et des femmes se rejoignent à 84%. Au-delà, le taux d'emploi des femmes dépasse celui des hommes de trois points (89%, pour 86% pour les hommes).

Dans les GFE « Formations du supérieur » et « Tertiaire de bureau et spécialisé », où les formations de niveau III et au-delà sont majoritaires, les résultats sont élevés, et légèrement en faveur des femmes. En revanche, dans trois GFE, dont un où les femmes prédominent (« Hôtellerie-tourisme-sport »), le taux d'insertion présente un écart très fort en faveur des hommes. Dans le GFE « Agriculture », 47,5% des femmes sont en poste, contre 75,4% des hommes ; dans le GFE « Hôtellerie-tourisme-sport », les taux s'élèvent respectivement à 56,4% pour les femmes, contre 76,9% pour les hommes.



Prédominance des CDI mais davantage de temps partiel pour les niveaux V

61,7% des jeunes sont employés en CDI mais l'accès à ce contrat augmente avec le niveau : 53% pour les niveaux V, 73% pour les niveaux I et II. La part des hommes en CDI est plus élevée que celle des femmes (62,3%, contre 61,3%), mais là encore, les résultats observés présentent des différences considérables. Au niveau IV, 71% des sortantes sont en CDI, mais uniquement 66,7% des hommes. L'emploi présente une forte stabilité,

Répartition des sortants par genre et par GFE

| Niveau / CDI | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Niveau V | 54,6% | 49,2% | 53,0% |
| Niveau IV | 66,7% | 71,0% | 68,2% |
| Niveau III | 61,6% | 62,4% | 61,9% |
| Niveaux I et II | 76,4% | 68,2% | 73,2% |
| Total | 62,3% | 61,3% | 61,7% |

Source : Enquête Seine - Traitement Crefor

plus importante qu'au niveau III, où l'accès à l'emploi se fait majoritairement par l'embauche en CDD (et en intérim pour les hommes). Aux niveaux I et II, bien que les femmes accèdent plus souvent à l'emploi que les hommes, les postes trouvés sont davantage en CDD : 30% des femmes sont en CDD ou en intérim, contre 19% des hommes.

79,5% des jeunes en emploi occupent un poste de **6 mois et plus** : CDI, fonction publique, armée, à son compte, CDD de 6 mois et plus. Les femmes occupent davantage des emplois de longue durée (82,8%, contre 78% des hommes).

3,5% des femmes ont **créé ou repris une entreprise**, en particulier en « Coiffure esthétique – Paramédical social » (2,9% des hommes).

Une personne sur dix travaille à **temps partiel** (moins de 32h hebdomadaires), soit 17% des femmes et 3,5% des hommes. Le temps partiel concerne avant tout les sortantes de niveau V des métiers des services dans les GFE de l'« Hôtellerie-tourisme-sport », du « Commerce distribution » (vendeurs) et de la « Coiffure esthétique – Paramédical social » (coiffeur, esthéticien, assistant maternel).

Moins d'un jeune sur deux reste dans l'entreprise dans laquelle il a signé son contrat d'apprentissage (46% pour les hommes et 44,5% pour les femmes). 64% des sortants s'insèrent dans des PME de moins de 50 salariés. La taille de l'entreprise est fortement corrélée à la spécialité et au niveau de formation et les TPE de moins de 10 salariés des services emploient près de la moitié de la population féminine. Les postes trouvés se concentrent dans les métiers du commerce, de la coiffure et de la restauration.

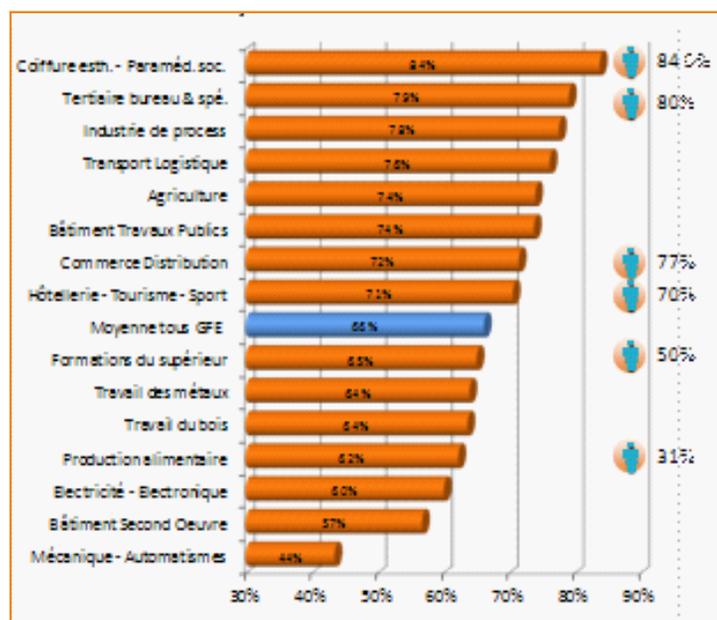
Des emplois dans le métier de formation, sauf pour les niveaux supérieurs

Le lien entre métier de formation et d'emploi est direct pour plus de deux jeunes sur trois : 66% des sortants en emploi travaillent dans leur GFE de formation, et davantage encore pour les sortantes (69,5%). Dans les formations majoritairement féminines des niveaux IV et III, la fuite vers d'autres GFE est faible : 84% des personnes formées en « Coiffure esthétique – Paramédical social » y demeurent, tout comme 80% des sortantes du GFE « Tertiaire de bureau et spécialisé », 77% du GFE « Commerce Distribution » et 71% du GFE « Hôtellerie tourisme ».

En revanche, la moitié des femmes formées dans les métiers du supérieur sont en emploi dans les GFE « Tertiaire de bureau et spécialisé » et « Commerce Distribution » : les emplois trouvés ont un lien direct avec la formation, mais à un niveau de qualification moindre. Les postes relèvent davantage d'emplois de techniciens supérieurs que de cadres. Cette forme de déqualification à l'embauche n'apparaît pas chez les hommes, moins représentés dans les métiers tertiaires.

Outre la déqualification constatée pour les femmes des niveaux supérieurs, ce sont les **sortantes de niveau V** qui sont les **plus fragilisées** face à l'emploi : secteurs peu attractifs aux rémunérations faibles, temps partiels, délais plus longs pour accéder à un poste, choix d'emplois plus éloignés du métier de formation.

Taux d'emploi à 18 mois dans le GFE de formation



Source : Enquête Seine - Traitement Crefor



Brèves Crefor

A vos agendas pour le programme de professionnalisation 2012 – Avril / Mai

→ Actions de formation

▶ Action 3.6. **Echanger avec des pairs sur ses pratiques d'accompagnement pour inventer de nouvelles réponses**

27 mars, 11 avril, 22 mai et 19 juin 2012

Intervenante : Charlotte Vasseur (Expression)

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Action 2.3. **Créer et animer un réseau d'entreprises pour accompagner les parcours de formation ou d'insertion**

17 avril, 30 et 31 mai, 25 juin 2012

Intervenant : Serge Ter Ovanessian

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

▶ Action 3.3. **Accompagner et piloter les parcours d'insertion avec MAPPI**

9, 10, 11 mai et 24, 25 mai 2012

Intervenant : Pascal Chiucchini, concepteur de la démarche

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

→ 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>

→ Votre bourse d'emplois « Métiers de la formation et de l'insertion »

Vous recherchez un emploi dans les métiers de la formation et de l'insertion ?

Vous recherchez un professionnel pour étoffer votre équipe ?

Le Crefor met à votre service la Bourse d'emploi !

<http://www.crefor-hn.fr/bourse-demplois-metiers-de-la-formation-et-de-linsertion>

LE GROUPEMENT DES ACTEURS ET RESPONSABLES FORMATION (GARF) DE HAUTE-NORMANDIE

Véronique Oger
Garf

Le GARF est une une Communauté de métiers, un centre de ressources et d'expertises issu de **50 années d'activités** dans les entreprises au service de leur investissement le plus durable : **le développement des compétences.**

L'association constitue un réseau de professionnels qui contribue à développer les **ressources humaines et la dynamique des compétences dans les organisations**. Le groupement rassemble environ **800 professionnels** représentant **750 entreprises ou administrations**, mais aussi des **chercheurs**, des **universitaires**, ainsi que des **acteurs de la formation** représentant l'offre et son financement.

Acteurs majeurs de la **responsabilité sociale et environnementale** des entreprises, les membres du GARF accompagnent les stratégies industrielles et humaines de leurs organisations.

Au – delà de l'organisation classique de toute association professionnelle, le GARF est structuré en une trentaine de groupes régionaux qui constituent le mode de relation et de participation de ses adhérents (voir encadrés).

Le rôle du responsable formation vu par le GARF

En 2012, une enquête nationale sur le rôle du responsable formation a fait l'objet d'une étude sur la réalité et les perspectives d'évolution de la mission de formation dans les entreprises. La fonction formation apparaît comme fortement structurée, planifiée, normée et internalisée, stratégique et transversale à l'entreprise. Voie aujourd'hui incontournable, elle se situe à la charnière critique de l'articulation du savoir et de l'action, avec l'enjeu périlleux d'éviter les échecs dans la conduite de changements qui s'accroissent. Compte tenu de la rapidité des évolutions technologiques et d'une normalisation croissante de la production de biens et de services, elle est appelée à renforcer son influence à l'avenir pour accompagner des exigences croissantes en termes de qualité et de modernité.



*Participer aux réunions du GARF, c'est... appartenir à un réseau d'apprentissage, voire de co - production, s'enrichir par l'échange, partager ses expériences, ses réflexions et développer ses compétences. C'est aussi s'inscrire dans une communauté de **pratiques, apprendre ensemble, et se professionnaliser auprès de ses pairs.***

- **S'enrichir** par l'échange et le partage d'expériences professionnelles,
- **Confronter** ses méthodologies et développer ses compétences,
- **Se professionnaliser** et se former au sein d'un réseau régional de professionnels de la Formation et des Ressources Humaines,
- **Animer** un réseau de professionnels,
- **Partager** des projets et des initiatives avec les institutionnels locaux, Conseils Régionaux, ANDRH, CCI, Universités, DIRECCTE, etc....
- **Découvrir les entreprises et les métiers de votre région** à travers les visites en deuxième partie de réunion,
- **Partager** des moments privilégiés de **convivialité**.

Le GARF Haute-Normandie, c'est...

26 entreprises adhérentes qui se réunissent **4 fois par an**, le mardi ou jeudi matin le plus souvent au sein d'une entreprise adhérente.

C'est aussi...

Un lieu d'échanges et d'expertises, fondés sur l'expérience vécue, communiquée et partagée lors de pratiques collectives. Le GARF permet une mobilisation des ressources diversifiées selon plusieurs modalités. Ainsi, l'expertise des acteurs de la formation qui participent au réseau professionnel peut résulter de la convergence de trois types de ressources liées à l'activité :

- ✓ Les échanges en Groupe où la mise en commun est celle d'une « communauté de pratiques » ;
- ✓ Le fonctionnement en réseau, par des échanges interactifs sur le site
- ✓ Le produit d'un travail collaboratif qui se traduit par des réalisations sur des thématiques ciblées.

Un lieu d'expérimentation et de professionnalisation...

Les réunions du GARF Haute Normandie permettent,

- ✓ L'intégration d'adhérents qui se forgent une identité professionnelle ;
- ✓ L'analyse des pratiques de professionnels de la formation et des RH, au regard d'une thématique qui doit être structurante, en animation tournante et par une formalisation autour de ces pratiques ;
- ✓ La capitalisation des expériences en définissant une méthodologie transférable quelque soit le contexte professionnel, et validée ;
- ✓ Une mise à distance des pratiques conduisant à un niveau de compétences reconnu par nos pairs.

En parallèle, une fois dans l'année, les deux Groupes Normands (Bas et haut) s'associent, parfois avec d'autres acteurs majeurs pour organiser une **manifestation** sous forme de **conférences/ ateliers- débats** autour de thématiques plus ouvertes.

Cette évolution devrait impliquer, à terme, un plus grand degré de spécialisation et d'organisation. Quel que soit le domaine d'activité de l'entreprise ou sa taille, les enjeux du développement des compétences sont de même nature même si la mise en oeuvre dans chaque entreprise apparaît, elle, très variable. Par ailleurs, si les formations au management tiennent toujours le haut du pavé, les formations aux nouvelles technologies arrivent en second, notons que leur impact est sous-estimé car elles pourraient être associées à la bureautique avec laquelle elles représenteraient 17% des thèmes de formations. Nous trouvons enfin les formations aux normes de sécurité, à la maîtrise des risques et les langues étrangères qui accompagnent une internalisation des échanges aujourd'hui perçue comme en stagnation ou en régression.

Face à ce constat, cette obligation de modernité, on est frappé de la sous-utilisation de l'outil informatique, puisque un quart des répondants utilisent un logiciel pour évaluer les actions de formation et que moins de la moitié des répondants pensent que la place de l'e-formation devient prépondérante. Notons au passage que ces résultats devraient être gérés par le système d'information RH ou par un système dédié à la formation de façon à pouvoir normer les données et assurer un suivi dans le temps des résultats. L'étude ayant montré une forte structuration de la fonction, cette montée en puissance devrait s'appuyer sur une armature informatique plus consistante.

Le frein à l'utilisation des nouvelles technologies a été maintes fois pointé statistiquement, mais quelles en sont les causes ? L'e-learning dans son ensemble reste un phénomène récent. Les technologies y progressent rapidement. Comme tout domaine nouveau, cela suscite des inquiétudes, des remises en question de sa pratique, des mésusages, de l'incompréhension, la peur du changement. Ceci implique des structures officielles capables de porter le questionnement et de favoriser la prise de recul et les échanges nécessaires à une formulation claire de règles pratiques d'utilisation. Le GARF a ici un rôle majeur à jouer. Il y a là une lacune à combler afin de réaliser les gains de productivité nécessaires au renforcement de la fonction.

Il est vrai que ce développement modifierait grandement la fonction formation qui se tournerait vers un rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage spécialisé, participant activement à l'amélioration des plateformes de formation dans leurs contenus mais aussi dans leurs formes, et vers «la mise en place de dispositifs professionnalisant sur le terrain». Rappelons que l'étude démontre que la professionnalisation dans l'emploi est l'orientation privilégiée des 3 dernières années pour les répondants.

Si le Responsable de formation est rattaché à la DRH, il aura tout intérêt dans le contexte émergent à se rapprocher et à partager des informations avec les services qualité. Assurer un lien aussi fort que possible, aussi personnalisé que possible entre la formation et les métiers de l'entreprise, entre la formation et la qualité de la production est le seul levier qui peut permettre de résister à l'externalisation potentielle et peu souhaitable pour les entreprises elles-mêmes, de la fonction.

Enfin, se considérant comme spécialiste de son domaine, il privilégie la communication, la conception de projets, l'innovation, la politique de GPEC et les relations avec les établissements d'enseignement. Et il est de plus en plus associé pour intégrer la formation dans la stratégie de l'entreprise. Son rôle de conseil, de gestionnaire des compétences, d'acteur de l'individualisation de la formation est acté et il redevient un spécialiste au regard des nouveaux outils (DIF, VAE...)

Articuler les objectifs collectifs stratégiques et les dimensions individuelles rend son métier de plus en plus complexe (gérer les paradoxes...)

Depuis la réforme, il doit faire face à une augmentation significative de la charge administrative qui en résulte. Depuis la réforme notamment, il lui est demandé une démarche d'optimisation financière (recherche de financements, articulation...)

Son pouvoir de décision est identifié depuis l'enquête 2011. Le ressenti de la majorité des RF en 2011 : **ils considèrent que leur degré d'autonomie a augmenté, qu'ils peuvent mieux contribuer à la conduite du changement et à la mise en oeuvre de la stratégie : ils sont donc plutôt optimistes sur l'évolution de leurs responsabilités.** ◆



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