

Edito

Ce numéro 12 de la revue Ressources Emploi Formation présente l'intérêt particulier d'aborder deux concepts d'analyse du potentiel emploi formation d'un territoire :

- le premier, en l'occurrence, la filière de l'éolien en mer décrit l'apport en matière de développement économique que constituera cette activité dans notre région à la condition que l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi et de ses partenaires s'attachent à tout mettre en œuvre afin que cette activité bénéficie en priorité aux actifs de notre région.

- le second, le diagnostic territorial partagé permet d'appréhender dans le cadre d'une analyse fine des forces, faiblesses, opportunités et menaces, ses principales caractéristiques (activités économiques, emploi, chômage, niveau de formation des actifs...) de définir ainsi le potentiel de ses ressources humaines et de pouvoir le cas échéant l'adapter à la réalisation de grands projets et accompagner les mutations économiques du territoire.

Les autres articles portent sur les parcours VAE dispositif incontournable dans le cadre de l'objectif l'élévation des compétences des actifs rappelé dans la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation tout au long de la vie, la lutte contre l'illettrisme qui apparaît comme une priorité dans notre région et enfin le bilan du programme de professionnalisation 2011 du Crefor qui s'adresse aux acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi de notre région et dont le rôle sera développé dans la période à venir avec la mise en place du Service Public de l'Orientation.

Jean-Marie Almendros
Président du Crefor

Sommaire

☞ page 1

- ✓ Formations aux savoirs de base : un vecteur de sécurisation des parcours professionnels pour faire face aux mutations économiques

☞ pages 2-3

- ✓ Le programme de professionnalisation 2011, un service apprécié par les professionnels

☞ page 4

- ✓ Parcours VAE en Haute-Normandie

☞ page 5

- ✓ Le diagnostic territorial partagé du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire : objectif, méthode et résultats

☞ page 6

- ✓ Eolien en mer, une priorité pour la Haute-Normandie

Formations aux savoirs de base : un vecteur de sécurisation des parcours professionnels pour faire face aux mutations économiques

Les restructurations des entreprises sont les effets de la crise économique et financière les plus visibles sur l'emploi : Elles se traduisent le plus souvent par des plans de licenciements et ont des impacts sur l'emploi, sur le contenu des métiers et sur les conditions de travail, sur l'accès des jeunes aux emplois du territoire... Il s'agit de trouver des solutions pour les personnes qui ont perdu leur emploi, et le cas échéant d'organiser avec les entreprises concernées et les collectivités publiques des missions de revitalisation des territoires pour faciliter les reconversions, favoriser et encourager la création de nouvelles activités dans les bassins touchés.

Les acteurs cherchent donc à anticiper le plus en amont possible les mutations économiques et l'évolution des compétences.

Dans tous les cas, restructurations et mutations économiques entraînent des effets sur les mobilités des personnes à accompagner pour assurer maintien ou retour à une activité.

Il s'agit de faire converger développement économique, emploi et cohésion sociale, ce à quoi contribue la formation professionnelle tout au long de la vie, qui pour les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs publics contribue à la « sécurisation des parcours professionnels ».

La qualification comme enjeu de développement

Permettre cette sécurisation constitue un enjeu majeur pour réduire la vulnérabilité des actifs dont les « parcours » de travail sont de moins en moins linéaires : pour le plus grand nombre, le lien entre la formation initiale et le métier exercé s'avère de moins en moins systématique. Ainsi, les accords interprofessionnels successifs ont permis le rapprochement de l'offre de formation pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés.

Les partenaires sociaux, en créant le FPSPP contribuent à une meilleure mobilisation des moyens et ont décidé de faire porter les efforts sur la maîtrise des savoirs de base.

S'il appartient à l'entreprise de veiller à l'adaptation des compétences de ses salariés, les besoins en compétences ne sont pas toujours « lisibles », surtout pour les petites entreprises qui n'ont souvent pas la taille critique pour anticiper l'évolution des besoins en compétence et pour les préparer. De fait, beaucoup de personnes n'accèdent pas à la formation professionnelle, alors qu'elles auront inévitablement à mettre en œuvre de nouvelles compétences.

Plus de 3 millions d'adultes entre 18 et 65 ans résidant en France métropolitaine et ayant été scolarisés en France n'ont pas une maîtrise suffisante des savoirs de base et doivent renouer avec les formations de base pour consolider, réacquies les moyens de voir leur situation professionnelle mieux « sécurisée ».

8% des personnes qui travaillent et 15% des demandeurs d'emploi sont dans cette situation. Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont un emploi.

Ce n'est pas qu'une caractéristique liée à leur histoire, mais c'est un risque collectif grandissant qu'il faut prendre en compte si on parle de développement économique et social d'un territoire : la qualification est un enjeu de développement pour les personnes et pour le tissu économique et social.

Il existe des dispositifs variés pour reconnaître les compétences professionnelles et pour les faire évoluer. Ces dispositifs doivent aider à répondre à des objectifs réalistes et évaluables d'acquisition de savoirs

généraux adaptés aux besoins et appliqués à un cadre professionnel. Ainsi, ils pourront aussi assurer aux salariés et aux demandeurs d'emploi concernés, une réelle sécurisation de leur parcours professionnel et leur permettre, comme le prévoit la loi, d'acquies au moins un niveau de qualification supplémentaire durant leur vie professionnelle.

Bien souvent, la crainte de repérer des personnes et de créer une stigmatisation ont pour conséquence d'empêcher la prise en compte la diversité des situations d'illettrisme pour aborder les besoins en formation, alors qu'il est indispensable, dans le contexte professionnel, de travailler sur le repérage des situations dans lesquelles une mauvaise maîtrise des savoirs de base peut créer des dysfonctionnements : Risques d'échec de l'acquisition d'une certification professionnelle, application difficile de consignes, de nouveaux systèmes d'information, une gêne face à l'écrit, toutes situations potentiellement génératrices de stress, d'erreurs, de difficultés.

Anticiper les logiques de parcours professionnels

Tout projet de développement économique ou de revitalisation va comporter le plus souvent l'organisation et la mise en œuvre de parcours de qualification ou de formation : il est primordial dès ce stade de réfléchir aux conditions permettant l'accès aux différents niveaux de qualification.

Se préoccuper de la maîtrise des compétences clefs, notion aujourd'hui très partagée, c'est pour l'entreprise et les acteurs publics intervenant dans le champ des mutations économiques, orienter la commande publique et les plans de formation dans des logiques de parcours professionnels, y compris pour les personnes qui ont besoin d'un coup de pouce pour franchir les obstacles qui non seulement les privent généralement de l'accès aux dispositifs de formation, mais qui risquent de les écarter durablement de l'emploi.

Une réponse unique basée sur les niveaux de formation initiale sera en décalage pour une personne adulte ayant quitté l'école très tôt, ou après un échec, et le passage des « savoirs » aux « compétences » va de pair avec des objectifs de formation concrets, avec la transférabilité des acquis aux situations professionnelles : les actions de formation aux savoirs de base font partie intégrante de la gestion des compétences en entreprise, de l'évolution des postes, de l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit bien là d'une composante du développement économique.

Catherine Belmans
chargée de mission - Préfecture Haute-Normandie

Le programme de professionnalisation 2011, un service apprécié par les professionnels

Brèves

⇒ A vos agendas pour le programme de professionnalisation 2012 1er trimestre

Actions de formation

► Action 3.5. Utiliser l'ADVP et la démarche éducative pour accompagner des personnes dans l'élaboration de leur projet professionnel

1er, 2, 3 et 8, 9, 10 février 2012 COMPLET
Nouvelle session au 2ème semestre 2012

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

► Action 3.9. Intégrer l'analyse du travail dans les pratiques d'insertion

14, 15 et 16 février 2012

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

► Action 4.1. Favoriser une culture commune entre acteurs de la prévention de l'illettrisme

15 mars 2012

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

► 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

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

- Jean-Philippe Mercier (Axe 4) :

02.32.18.49.32

jean-philippe.mercier@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>

Pour la deuxième année consécutive, le Crefor a proposé son programme de professionnalisation aux acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi de Haute-Normandie.

Un peu plus d'actions qu'en 2010, plus de participants et des retours encourageants et constructifs pour répondre au mieux aux besoins et aux attentes des professionnels.

Vue d'ensemble...

19 actions de formation programmées, 14 réalisées (20 sessions programmées, 10 réalisées en 2010)

38 jours de formation (33 en 2010)

159 participants (109 en 2010). 20 professionnels ont suivi au moins deux formations en 2011

2 mardis pédagogiques, 37 participants (5 mardis et 59 participants en 2010)

2 conférences « Vendredis du Crefor » ont permis également aux professionnels d'échanger plus largement sur des thématiques constitutives du programme :

- « L'usage des données socio-économiques dans les pratiques d'orientation : l'exemple d'une construction et d'actions partenariales en Provence Alpes Côte d'Azur » en mai

- « L'activité de formation : des structures et des métiers en évolution » en novembre, dans le cadre de la semaine d'information « Les métiers de la formation » organisée par la Cité des métiers de Haute-Normandie.

4 grandes thématiques

« Prendre en compte l'environnement emploi formation pour agir » (3 actions)

« Organiser et développer sa structure » (2 actions)

« Orienter, former, accompagner, insérer tout au long de la vie » (6 actions)

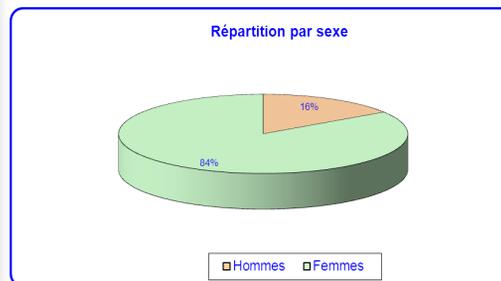
« Prévenir l'illettrisme et renforcer les compétences de base » (3 actions)

Remarques sur les mardis pédagogiques

Il a été programmé sur l'année 2010, 7 mardis pédagogiques ; 5 s'étaient effectivement déroulés, avec un nombre de participants faible au regard des inscriptions reçues. Il a été décidé en 2011 de ne pas établir de programme a priori, mais plutôt de proposer des ateliers, au coup par coup, en fonction de l'actualité. Deux se sont donc déroulés – **Octoverso et Habiletés Clés** - qui ont répondu de manière tout à fait satisfaisante aux professionnels (respectivement 13 et 24 participants).

Profil des participants

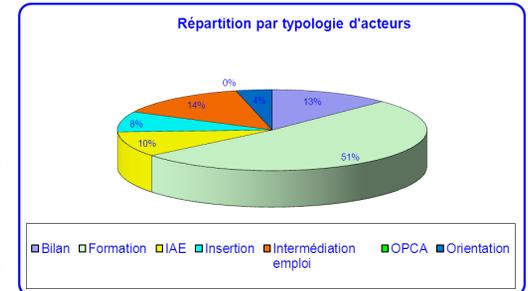
● Comme en 2010, une majorité de femmes, reflétant la forte féminisation dans les métiers du secteur de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi



La proportion est sensiblement la même pour les mardis pédagogiques (86 %).

● Des professionnels issus du secteur de la formation plus mobilisés qu'en 2010 (51 % contre 41 %), particulièrement sur des actions traitant spécifiquement du cœur de métier pédagogique : « Apprendre à apprendre », « Initiation à la pratique d'ateliers d'écriture », « Apprendre les bases mathématiques », « Intervenir en entreprise : l'ingénierie pédagogique ».

Les deux mardis pédagogiques ont mobilisé très majoritairement des professionnels de la formation (95 %).



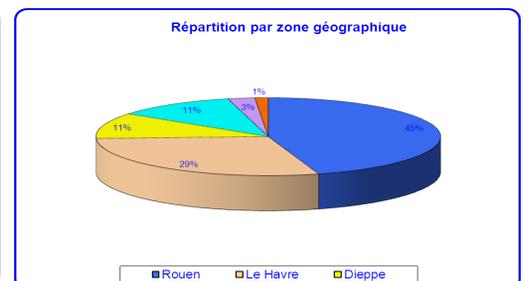
● Un secteur de l'orientation toujours peu représenté (4 %)

La mise en place du Service public de l'orientation (SPO) implique pour les structures labellisées une prise en compte des processus de professionnalisation. Le Crefor participera avec les partenaires concernés directement par ce nouveau service, aux échanges qui permettront de dégager des actions de formation ciblées, tant dans leurs thématiques que pour les professionnels visés.

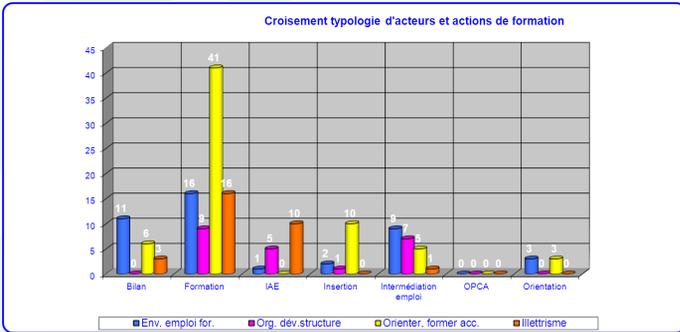
Typologie d'acteurs utilisée

- Bilan : prestataires de bilan
- Formation : organismes de formation
- IAE : structures d'insertion par l'activité économique
- Insertion : Plie, CCAS, Esat...
- Intermédiation emploi : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, services emploi des collectivités, maisons de l'emploi
- Orientation : Cio, Cité des métiers, Psychologues du travail de l'Afpa

● Une majorité d'acteurs exerçant leur activité en Seine-Maritime, en particulier sur la zone de Rouen. Même constat pour les mardis pédagogiques.



● Des professionnels, mobilisés majoritairement sur leur cœur de métier, mais qui élargissent leur champ de compétence. On peut noter notamment une participation plus grande aux actions de l'axe « Prendre en compte l'environnement emploi formation pour agir » (42 participants contre 27 en 2010 pour le même nombre d'actions).



| | Bilan | Formation | IAE | Insertion | Inter médiation emploi | OPCA | Orientation | TOTAL |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------|----------|-------------|------------|
| Env. emploi for. | 11 | 16 | 1 | 2 | 9 | 0 | 3 | 42 |
| Org. dev. structure | 0 | 9 | 5 | 1 | 7 | 0 | 0 | 22 |
| Orienter, former acc. | 6 | 41 | 0 | 10 | 5 | 0 | 3 | 65 |
| Illettrisme | 3 | 16 | 10 | 0 | 1 | 0 | 0 | 30 |
| TOTAL | 20 | 82 | 16 | 13 | 22 | 0 | 6 | 159 |

Des attentes majoritairement satisfaites...

« Toujours un moment riche et rassurant de rencontrer des collègues d'univers professionnels différents... »
 « La théorie m'a permis de conceptualiser et la présentation d'outils me permettra d'enrichir ma pratique »
 (extraits des fiches d'évaluation des formations)

La diversité des origines des professionnels qui constituent les groupes demeure la valeur ajoutée particulièrement relevée par les participants au programme de professionnalisation : richesse, échanges, connaissance, reconnaissance, ré-assurance... sont les mots qui reviennent très souvent pour qualifier ce « brassage ».

- ⇒ **Les formations ont répondu aux attentes**
 Totalem et bien 85 % Moyennement 14 % Peu 1 %
- ⇒ **Les méthodes d'animation ont satisfait**
 Totalem et bien 85 % Moyennement 13 % Peu 2 %
- ⇒ **Le niveau de compétences et d'expertise des intervenants a été jugé**
 Très satisfaisant et satisfaisant 97 %, Peu satisfaisant 3 %
- ⇒ **Les espaces réservés aux échanges de pratiques ont été qualifiés**
 Très satisfaisant et satisfaisant 94 % Peu satisfaisant 5 % Pas satisfaisant 1 %.

... Des pistes d'amélioration

Les remarques, suggestions, propositions qui sont faites dans les évaluations de fin de formation ou lorsqu'est renseigné le formulaire de recueil de besoins mis à disposition sur le site Internet <http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>, amènent à réfléchir plus particulièrement sur quelques points d'amélioration du service.

Ainsi, dès 2012, le Crefor a essayé de spécifier les intitulés et les descriptifs de formation, pour que les professionnels puissent se positionner le mieux possible sur l'une ou l'autre des actions.

Lors des bilans de formation, nombre de professionnels émettent le souhait de pouvoir se former à des outils ou des démarches facilement transposables dans leurs pratiques quotidiennes. Il est tenté cette année de privilégier ces demandes en inscrivant plusieurs « formations outils » : le Trèfle chanceux, la méthode Mappi, la démarche ADVP.

Cependant, même si le Crefor considère que ces actions doivent figurer au programme, les apports théoriques et conceptuels, développés par une pédagogie expérientielle et s'appuyant sur les savoirs en acte, sont des modalités incontournables grâce auxquels l'exercice professionnel prend tout son sens. Grâce auxquels également le praticien peut adopter une posture réflexive sur son propre travail.

Les participants font part également de l'intérêt qu'il y aurait à territorialiser des actions. Dès cette année, il sera fait en sorte de répondre favorablement à toute demande de ce type émanant d'un groupe de professionnels constitué sur un territoire.

Pour 2013, le Crefor, avec le comité d'orientation et de programmation dédié, réfléchit dès maintenant à construire un « cœur de programme », renouvelé chaque année, afin de permettre au plus grand nombre de se former à des thématiques qui semblent constituer des « cœurs de métier » et/ou contribuer à une culture commune.

Quelle actualité pour 2012 ?

15 actions programmées, 56 jours de formation répartis dans les 4 grandes thématiques transverses aux champs orientation-formation-insertion-emploi :

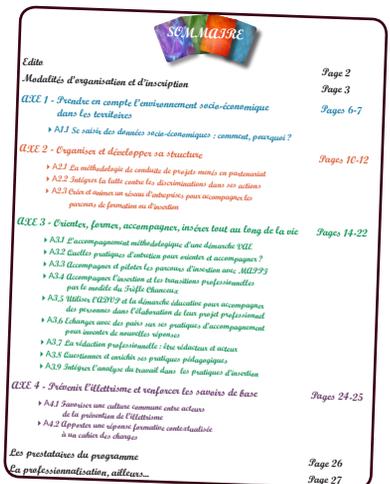
- « Prendre en compte l'environnement emploi formation pour agir » (1 action)
- « Organiser et développer sa structure » (3 actions)
- « Orienter, former, accompagner, insérer tout au long de la vie » (9 actions)
- « Prévenir l'illettrisme et renforcer les compétences de base » (2 actions).

Toutes les informations précises sur le programme : contenus, calendrier, modalités d'inscriptions sont accessibles sur notre site Internet : <http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2012>

Le Crefor programme, comme en 2011, les « mardis pédagogiques » en fonction de l'actualité des outils.

Nous sommes convaincus que la professionnalisation des acteurs contribue au partage d'une culture commune qui constitue un socle d'échanges professionnels au service des personnes, et donc à la qualité des dispositifs de formation et d'insertion. Aussi, nous vous invitons à participer au programme, en assistant aux formations et/ou en nous faisant part des thématiques qu'il vous semble nécessaire de développer.

Anne-Marie Allard
 Crefor - Chargée de la mission accompagnement à la professionnalisation des acteurs
 (Graphiques réalisés par Aïcha Talbi
 Crefor - Chargée des actions de prévention au Pôle lutte contre l'illettrisme)



Brèves

→ Enquête IVQ

L'enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) s'est déroulée d'octobre à décembre 2011 ; elle a porté sur des personnes vivant dans des ménages ordinaires sur le territoire métropolitain, en ciblant les personnes susceptibles de se trouver en situation d'illettrisme.

La Haute-Normandie a bénéficié d'un sondage complémentaire.

2335 ménages haut-normands ont été enquêtés, avec un taux de réussite de 76%.

Des premiers résultats seront produits par l'Insee à l'automne ; l'Insee et le Crefor réaliseront une analyse détaillée des données collectées pour le 1er semestre 2013.

→ Nouvel Eclairage au Pôle information

L'Eclairage #24 explore la notion générique de « transférabilité » des compétences, dans sa relation avec l'emploi, en croisant différents courants de pensée.

Sont abordés la classification interne et externe des compétences, les conditions qui les rendent transposables à un autre, les outils que se donnent les entreprises, et les pouvoirs publics pour mobiliser les compétences. Un panorama des besoins en compétences dans notre région ainsi que des contributions apportent une illustration concrète à ce dossier consultable sur notre site :

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Eclairage24.pdf>

Les parcours VAE en Haute-Normandie

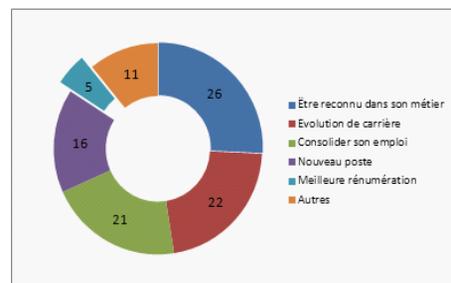
L'observatoire VAE du Pôle observation et prospective du Crefor consolide les données des certificateurs VAE depuis trois ans. Ces trois années de consolidation des données provenant des Points relais conseil et des certificateurs permet, à présent, de construire des indicateurs de parcours. Toutefois, l'outil de consolidation VAE ne permet pas de faire le lien entre le passage dans un PRC et le dépôt du dossier de recevabilité. Cet ouvrage constitue ainsi autant un document de connaissance qu'un outil de partage et de concertation.

L'engagement dans la VAE

L'enquête de cheminement VAE a permis d'identifier les principaux lieux ou vecteurs d'informations pour les candidats qui ont souhaité s'engager dans un parcours VAE, et il apparaît que l'entourage personnel joue un rôle primordial dans le choix de la certification. Ainsi, quel que soit le statut, 33,5% des candidats déclarent avoir été aidés dans leur choix par leur entourage personnel. Parmi les salariés, l'entourage personnel est renforcé par l'entourage professionnel (30%). Parmi les candidats demandeurs d'emploi toutefois, l'information passe en premier lieu par les structures d'information : Pôle emploi (46%) et Points Relais Conseil (37%). Les Points Relais Conseils sont identifiés comme la première structure d'information à laquelle s'adresse les personnes qui souhaitent s'engager dans un parcours VAE (27 % des répondants quel que soit la situation professionnelle). Toutefois, l'enquête fait également ressortir que les personnes interrogées n'identifient pas toujours très bien la structure d'accueil vers laquelle elles s'orientent, mais plutôt la personne qui les reçoit ou bien le lieu.

La VAE comme un tremplin

Parmi les personnes qui s'engagent dans un parcours VAE et qui sont en emploi, l'objectif visé est d'abord lié à la valorisation de son emploi : meilleure reconnaissance dans son métier (26%), évolution de carrière (22%) et consolidation de son emploi (21%). Seulement 4,9% des salariés interrogés déclarent s'être engagés dans une VAE pour obtenir une meilleure rémunération. La moitié des demandeurs d'emploi (49,8%) déclarent s'être engagés dans une VAE pour obtenir un emploi.



Source : Crefor, observatoire VAE

Les parcours VAE

La durée constitue une des clefs dans la réussite du parcours VAE. D'après l'enquête téléphonique qui a été réalisée auprès des candidats recevables en 2007, 95 % d'entre eux ont déposé leur dossier de jury en moins d'un an. Ces premiers résultats ont permis d'orienter les travaux sur les indicateurs à construire dans l'outil de consolidation VAE.

Une fois le dossier de recevabilité déposé auprès d'un certificateur, les données consolidées par l'observatoire VAE permettent de construire des indicateurs pour une meilleure compréhension des parcours. L'enquête téléphonique complète les analyses avec des indicateurs qui ne peuvent pas être consolidés dans la base de données (abandons, accompagnement, constitution du dossier de jury, etc...).

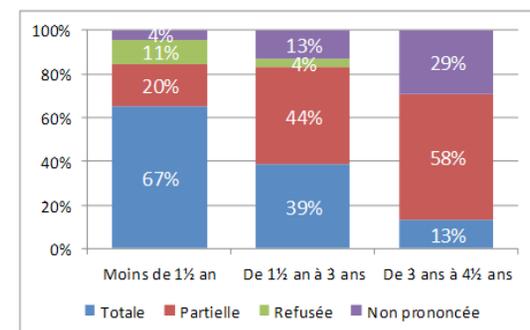
La durée, une des clés du parcours

74 % des candidats mettent au maximum un an pour passer devant un jury. 34% des demandeurs d'emploi passent devant un jury en moins de 6 mois contre 25 % pour les salariés.

| | D.E | 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% |

*Effectif de candidats pour qui il a été possible de reconstituer le parcours pendant les 3 années de consolidation des données
Source : Crefor, observatoire VAE

C'est dans la tranche de durée de parcours «moins de un an et demi» que le taux de VAE totale obtenue est le plus important (67% d'obtention). Ainsi, plus le parcours est long et moins la probabilité d'obtenir une VAE totale est forte.



Source : Crefor, observatoire VAE

Parcours VAE selon la situation professionnelle

Il n'y a pas de différence significative que l'on soit demandeur d'emploi ou bien salarié pour l'obtention d'une VAE totale (respectivement 66% et 63%). La proportion de demandeurs d'emploi n'obtenant aucune VAE est supérieure à celle des salariés (16% contre 11%), ces derniers obtenant plus fréquemment une VAE partielle (26% contre 18%).

| Caractéristiques générales des parcours | Demandeurs d'emploi | Salariés |
|---|---------------------|-------------|
| Population | 2300 | 4021 |
| Recevabilité positive | 89% | 90% |
| Délais recevabilité - jury | | |
| • moins de 18 mois | 97% | 88% |
| • de 18 mois à 3 ans | 3% | 9% |
| • 3 ans et plus | 0% | 2% |
| Passage en jury | 43% | 51% |
| Résultats | | |
| • validation totale | 66% | 63% |
| • validation partielle | 18% | 26% |
| • aucune validation | 16% | 11% |

Source : Crefor, observatoire VAE

Daniel Sanchez
Crefor - Chargé de projets
au pôle observation et prospective

Le diagnostic territorial partagé du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire : objectif, méthode et résultats

Dans le cadre de son cahier des charges, la Maison de l'emploi du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire a initié en 2011 son premier diagnostic territorial avec l'ensemble des acteurs de l'emploi-formation du bassin havrais afin d'élaborer une stratégie locale pour l'emploi partagée par tous et se déclinant en plan d'actions.

Le diagnostic territorial partagé : de quoi parle-t-on ?

Le diagnostic territorial partagé est **une photographie** d'un territoire à **un instant T**. Il s'agit par conséquent d'un exercice annuel. Son objectif est de dresser les forces et les faiblesses, les potentialités et les menaces qui permettent de **comprendre les spécificités** du territoire et de **dégager les principaux axes stratégiques d'un plan d'actions**.

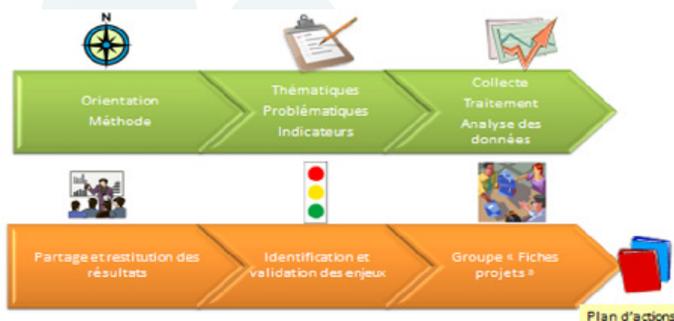
Le diagnostic territorial partagé a **pour finalité** de construire **une connaissance commune du territoire** sur la base d'analyses statistiques amendées et validées par les acteurs locaux. Il vise donc à être un **socle commun de connaissance** qui permet de **fédérer les acteurs locaux** autour de **tendances et d'enjeux partagés**.

La compréhension et le partage des enjeux permettent alors **d'élaborer une stratégie** pour l'emploi local et de **faciliter la construction d'un plan d'actions**.

La démarche du diagnostic territorial partagé **doit assurer à la Maison de l'Emploi que les acteurs** et les partenaires de l'emploi **ont une perception claire et convergente** des enjeux, des objectifs à atteindre et des actions à mettre en œuvre.

Un diagnostic territorial réellement partagé

Pour mettre en œuvre le diagnostic territorial partagé, la Maison de l'emploi du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire a défini six grandes étapes :



Les deux premières étapes définissent la méthode et l'orientation donnée au diagnostic territorial partagé par les membres de droit de la Maison de l'emploi que sont l'Etat, la Ville du Havre et Pôle emploi.

La troisième étape a pour but la mobilisation et l'analyse des données et des informations disponibles sur le territoire du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire.

La quatrième étape s'appuie sur des échanges à partir de la présentation du diagnostic avec des débats sur des résultats et les tendances. Elle s'organise autour de groupes de travail composés de représentants de chaque collège de la Maison de l'emploi : collège service public de l'emploi élargi, collège collectivités territoriales, collège employeurs, collège partenaires sociaux et collège formation-insertion. A ces collèges s'ajoutent les membres de droit de la Maison de l'emploi

La cinquième étape issue de la précédente permet de dégager les enjeux importants pour le territoire.

Enfin, le contenu de la sixième étape repose sur la mise en place des groupes « fiches projet » et l'élaboration du plan d'actions.

Suite aux travaux des quatre premières étapes du diagnostic partagé ainsi qu'aux priorités fixées par le Bureau de la Maison de l'emploi à la cinquième étape, cinq groupes de travail « fiche projet » ont été décidés :

1. Répondre aux difficultés de recrutements des employeurs
2. Valoriser l'alternance comme un vecteur privilégié d'accès à l'emploi
3. Accompagner l'implantation et le développement des entreprises de la Région Havraise
4. Centraliser et rendre accessible l'information sur les métiers et les secteurs d'activité
5. Le développement des structures d'insertion par l'activité économique

La Maison de l'emploi a sollicité des membres issus des collèges de l'association pour animer en binôme les cinq groupes fiches projets ainsi que l'ensemble des acteurs locaux pour les inviter à participer aux travaux.

Pour rédiger ces fiches projets, les groupes ont défini trois étapes de travail à réaliser avec les acteurs du territoire et dans une démarche de concertation :

1. Identifier les besoins et les objectifs
2. Identifier les hypothèses de travail
3. Elaborer les fiches projets et validation

Le Centre de Ressources Emploi Formation de Haute-Normandie (Crefor) a participé activement à la démarche du diagnostic partagé et en particulier au groupe de travail «*Centraliser et rendre accessible l'information sur les métiers et les secteurs d'activités*». L'enjeu auquel devait répondre ce groupe de travail était de rendre accessible, avec le concours des acteurs de l'emploi et de la formation du territoire, les informations suffisantes permettant aux professionnels qui accompagnent les publics de disposer des éléments probants qui permettent de guider les choix d'une formation, d'une orientation professionnelle, d'identifier ou préciser un projet professionnel, etc.

Des fiches projets pour construire l'action

Au total, la démarche du diagnostic territorial partagé, hors Maison de l'emploi, a rassemblé un peu plus de **100 acteurs et 60 structures** (service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les organismes de formation, les employeurs et les partenaires sociaux), soit un taux de mobilisation des acteurs locaux de 34,5 %, et plus de **16 fiches projets** ont été élaborées en concertation. Ces fiches projets ont été présentées aux membres du Bureau de la Maison de l'emploi du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire en décembre dernier.

Les fiches projets élaborées avec l'ensemble des acteurs de l'emploi-formation du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire vont alimenter le plan d'actions 2012 de la Maison de l'emploi. Ce plan d'actions sera ensuite présenté à la Directrice dans le courant du premier trimestre 2012 dans le cadre du dialogue de gestion.

Patrick Roseau

MDE Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire - Chargé de mission

Contact :

Maison de l'emploi du Pays Le Havre Pointe de Caux Estuaire
Immeuble Le Colbert
12 cours du Commandant Fratacci
76600 Le Havre

Directeur : Clotaire N'dah
Chargé de mission « Diagnostic territorial partagé » : Patrick Roseau
Chargée de mission « Communication » : Sonia Thorel



Eolien en mer, une priorité pour la Haute-Normandie

Le 25 janvier 2011, le Président de la République a annoncé à St-Nazaire, suite aux travaux du Grenelle de l'Environnement, le lancement d'un appel d'offre pour la construction de cinq sites d'éoliennes en mer. L'objectif est que 20 % de l'énergie électrique consommée en France soit produite par des sources d'énergie renouvelables en 2020. Pour ce faire, 20 000 GW d'énergie éolienne maritime doivent être installés le long des côtes françaises.

En Haute-Normandie, les deux sites retenus sont ceux du Tréport, avec une puissance comprise entre 600 et 750 MW, et de Fécamp, avec une puissance comprise entre 480 et 500 MW.

Un appel d'offre qui n'oublie pas l'emploi, la formation, le social

La prise en compte du tissu socio-économique local sera valorisée dans la réponse à l'appel d'offre. Les candidats devront produire plusieurs notes sur le sujet.

La première décrira les principales caractéristiques du plan d'exploitation et de maintenance prévu pour l'installation et identifiera le ou les ports de base envisagés pour la construction, l'installation et la maintenance. Une autre note détaillera le plan d'emplois associés au projet. Elle précisera le volume horaire des emplois mobilisés pour chaque catégorie socioprofessionnelle concernée pour chaque fourniture de composant. Les domaines de formation professionnelle et de qualification des ressources humaines nécessaires à la réalisation des opérations prévues pour la mise en œuvre du projet, objet de son offre (conception et fabrication des composants, assemblage, transport, installation, exploitation, maintenance, etc.).



Le candidat devra également fournir une note sur le développement social qui précisera, au regard de son plan d'emploi, la part faite aux personnes éloignées de l'emploi, les partenariats conclus ou envisagés que le candidat s'engage à confier à des personnes éloignées de l'emploi, et les partenariats conclus ou envisagés dans des actions de diversification et d'aide à la reconversion qu'il s'engage à mettre en œuvre.

Enfin, une dernière note permettra au candidat de mettre en valeur son insertion dans les réseaux de recherche et de développement et dans les pôles de compétitivité ou d'excellence du territoire.

Forte mobilisation des acteurs régionaux

Sans attendre la publication du cahier des charges définitif, le Président du Conseil régional de Haute-Normandie et le Préfet de région se sont réunis, dès le 4 mars, pour poser les bases d'une coopération régionale de tous les acteurs concernés : services de la Région et de l'Etat, dont bien entendu l'autorité académique, mais aussi, sans prétendre à les citer tous, les réseaux consulaires, les agences de développement, la Filière Energie, le Pôle Energie, et à l'échelon communal, les établissements publics de coopération intercommunale et les communes directement concernées.

Six commissions ont été mises en place afin de prendre en compte tous les aspects de ce sujet.

Une dimension Formation incontournable

Au titre des compétences du Conseil régional en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, et au vu du travail que le Conseil régional mène pour faire évoluer la carte des formations dans le cadre du CPRDF, la présidence de la commission « Emploi-Formation » a été confiée à la vice-présidente du Conseil régional en charge de la formation, madame Hélène Ségura.

Cette commission s'est réunie à deux reprises, le 6 juin et le 26 septembre. Aux côtés des services de la Région, des représentants de la Dreal, de la Direccte, du Pôle Emploi, de la Filière Energie, du Havre Développement et du Crefor étaient présents.

Le premier travail a consisté à recenser l'ensemble des formations qui pourrait mener aux futurs métiers de l'éolien en mer.

En effet, même si certains métiers, notamment dans la maintenance, nécessiteront des compétences particulières qui ne sont, à l'heure actuelle, développées nulle part sur le territoire, la plupart des formations nécessaires pour travailler sur les chantiers de l'éolien en mer sont déjà connues. Il s'agit, par exemple, des chaudronniers et des soudeurs qui construiront les mâts des éoliennes, des électriciens qui poseront les câbles, des différents

métiers du BTP qui interviendront sur les chantiers de remise à niveau et de renforcement des quais sur lesquels les éoliennes seront assemblées.

Il fallait donc, dans un premier temps, faire connaître aux industriels la richesse et la diversité de l'appareil de formation régional. Neuf fiches rassemblent toutes les formations disponibles, du niveau IV au niveau I, selon les différentes phases de la chaîne de la valeur, de la construction du mât, de la nacelle et des pales jusqu'à la maintenance. Ces neuf fiches sont accompagnées d'une plaquette présentant les dispositifs régionaux (Programme Régional de Formation Professionnelle, Aides Individuelles à la Formation).

Ces documents ont été envoyés à des industriels¹ et aux grands partenaires institutionnels de la Région. Elle était accompagnée d'une lettre du Président du Conseil régional qui rappelait l'engagement constant du Conseil régional en faveur du développement industriel du territoire.

La commission « Emploi-Formation » a également dégagé des axes de travail afin de faire évoluer la carte des formations. Trois pistes ont été suivies : la création de formations de maintenance en Haute-Normandie, la réflexion sur le développement des formations dans le domaine des matériaux composites et de la plasturgie, afin de répondre aux besoins en emplois qualifiés dus à l'installation au Havre d'une usine d'Areva de pales et de nacelles, et enfin la réflexion sur un projet de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territorialisées au Havre.

Proximités éolien off-shore éolien terrestre

Les services de la Région se sont rapprochés des organismes internationaux certificateurs dans le secteur de la maintenance et ont fait un état des lieux des certifications délivrées en France dans ce secteur. La mise en place de collaborations interrégionales est à l'étude.

Par ailleurs, la commission a étudié également les possibilités de développement de l'éolien terrestre. En effet, une étude menée durant l'été 2011 par la Filière Energie a démontré que les industriels souhaitent avant tout recruter pour leurs futures installations maritimes des techniciens de maintenance ayant déjà eu une expérience de deux ou trois ans dans la maintenance des éoliennes terrestres. La Dreal a présenté le Schéma Régional de l'Eolien Terrestre : ce schéma a été adopté le 11 juillet 2011 et signé par le Président et le Préfet de région. Il actualise un précédent schéma adopté en 2006. Les principales zones de développement de l'éolien terrestre sont situées en Seine-Maritime : les servitudes engendrées par la base aérienne 105 empêchent de construire des champs d'éolienne dans une grande partie de l'Eure.

Les zones les plus propices au développement de l'éolien terrestre se situent donc près des futurs champs d'éoliennes en mer, notamment dans le Pays de Caux autour de Fécamp. Cela plaide en faveur du renforcement des formations dans ce domaine à Fécamp.

En ce qui concerne la sécurité en mer, le lycée maritime Anita Conti de Fécamp pourrait délivrer des formations aux conducteurs des barges qui transporteront les éléments de l'éolienne et des modules sur la sécurité en mer aux techniciens de maintenance².

L'enjeu consiste bien à délivrer en Haute-Normandie des formations de haut niveau et assez spécifiques, pour bâtir une spécialisation régionale reconnue sur les phases de la chaîne de la valeur qui concentrent le plus de valeur ajoutée, notamment la construction de la nacelle, des pales, et de la turbine.

Paul-Marie Atger
Conseil régional - Directeur-adjoint
Formation professionnelle et Apprentissage

¹ Alstom Hydro & Wind, Areva, Enertrag, La Compagnie du Vent, Neon Direct Energie, Nordex France, Siemens, wpd offshore, Vestas France, Nass et Wind, Poweo ENR, Vinci, DONG Energy, EDF Energies nouvelles, Iberdrola, STX, REpower, Vatenfall, Eole.

² Par exemple Basic Offshore Safety Induction en Emergency Training, une formation de trois jours reconnue par l'Organisation Maritime Internationale.

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

