



## Edito

L'analyse des évolutions sectorielles de l'emploi pendant la crise montre que la hiérarchie des secteurs porteurs en emploi (secteurs fortement technologiques, secteurs haut de gamme, secteurs de proximité à la demande finale) n'a pas été modifiée par celle-ci et que les dynamiques endogènes se sont maintenues. L'activité industrielle a rebondi à la faveur de la reprise du commerce international, tandis que les secteurs de services ayant le plus contribué à la croissance de l'emploi depuis le début des années 2000 devraient maintenir leur tendance à la hausse durant la phase de reprise.

C'est donc plus le niveau que la structure qui pose question, avec la crainte exprimée d'une reprise faible en emplois. Toutefois, même dans un scénario prudent s'agissant de la reprise de l'emploi global, différentes études mettent en évidence de forts potentiels de création d'emplois, dès les prochaines années, dans un certain nombre de secteurs identifiés.

Pour autant, il est nécessaire de mieux comprendre les enjeux de demain afin de prévoir les possibles. En cela, activer une démarche prospective formation métiers emploi contribue à éclairer les décisions qui engagent l'avenir.

Les travaux du Centre d'Analyse Stratégique apportent des éléments de réponse notamment par l'exercice de prospective sur les métiers et les qualifications. Sur le plan régional haut-normand, des travaux sont conduits qui ont pour objet de positionner notre territoire dans une nouvelle dynamique. Présentées dans ce numéro, il en va ainsi avec la filière Energies et la maison de l'emploi du bassin dieppois dans son projet développement durable.

Luc Chevalier

## Sommaire

- ☞ page 1
  - ✓ La qualité en orientation
- ☞ page 2
  - ✓ La Haute-Normandie, première région énergétique en France
- ☞ page 3
  - ✓ Le bâtiment en pleine révolution
- ☞ page 4
  - ✓ Professionnaliser les acteurs de l'orientation - formation - insertion - emploi à l'usage des données socio-économiques
  - ✓ Un outil de diffusion des données économiques : Focus en Haute-Normandie n°2 - Les métiers de l'eau
- ☞ page 5
  - ✓ Présentation des résultats sur le diagnostic emploi et formation des personnes handicapées en Haute-Normandie
- ☞ page 6
  - ✓ La prospective formation métiers emploi : instruire et animer

## La qualité en orientation

*Le nouvel Eclairage n°23, mai 2011, porte sur la qualité en orientation, sa publication correspond à la sortie du décret et de l'arrêté sur la mise en œuvre du service public de l'orientation au journal officiel du 5 mai 2011.*

### Qu'entend-on par la qualité en orientation ?

Pour que la mobilité soit réelle et choisie (non subie), il est nécessaire d'avoir un **service public de l'orientation « fort »** qui s'adresse à un **public élargi** : du demandeur d'emploi au salarié et couvre au mieux les besoins du territoire. Ce service doit également **favoriser la capacité à s'orienter** pour amener l'individu à faire des choix éclairés, « le libre service total ne peut être considéré comme un accueil suffisant<sup>1</sup> ».

**L'élargissement de l'accès à l'information passe par l'optimisation de l'usage des Tice** (e-conseil, portail, web mobile....) en complément des formes d'orientation plus traditionnelles. C'est aussi faciliter l'accès à l'information, assurer la cohérence de l'information sur le territoire, tels sont les objectifs de la loi du 24 novembre 2009.

L'Accord-cadre et le plan d'action en fonction des spécificités du territoire vont permettre de répondre à ces préconisations. Il existe une volonté d'optimiser le service public d'orientation

Afin de répondre de manière optimale aux besoins des usagers, la nécessité de **construire et développer une culture et un langage commun** au travers de **partenariats** s'impose. Ces échanges devront permettre **d'exploiter toutes les ressources du territoire**, de mieux connaître l'environnement socio-économique, de mieux **repérer les acteurs majeurs** et ainsi de travailler en complémentarité et renforcer ainsi le réseau des AIO.

**La construction d'indicateurs permettra de travailler dans la perspective d'une amélioration continue**, de maîtriser ses

engagements, d'observer les écarts à combler et d'étudier la pertinence des engagements.

Trouver un compromis entre le qualitatif (point de vue du professionnel) et le quantitatif (point de vue du financeur) permettra une analyse des pratiques.

### Eclairage # 23, la qualité en orientation, mai 2011

Le dossier dresse un panorama de « la qualité en orientation » : initiatives régionales, nationales, européennes susceptibles de s'inscrire dans le nouveau service public de l'orientation.

Il présente les « avancées » depuis la loi du 24 novembre 2009 : parution des textes, positionnement des acteurs.

Complété par des contributions en région Haute-Normandie, il se veut dans la continuité du **numéro # 18** : synthèse sur le droit à l'information et l'orientation et du **Hors-série # 1 du Point d'actualité** : synthèse sur les débats concernant la construction et mise en place du service public de l'orientation.

Dominique Rousselin-Legrand  
Documentaliste - Crefor

La collection Eclairage explore une question d'actualité ayant des incidences sur le champ emploi-formation et en restitue les éléments essentiels. <http://www.crefor-hn.fr/dossiers-documentaires/eclairages>

<sup>1</sup> Voir arrêté du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges relatif au label national <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023947011>

## Brèves

➔ L'actualité du programme de professionnalisation au 2ème trimestre 2011

### Actions de formation

➔ Action 3.1. Analyser ses pratiques dans l'accompagnement des personnes au projet professionnel et à la recherche de stages 9, 10 et 16, 17 juin 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 4.4. Apprendre les bases mathématiques 14 juin 2011  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

➔ Action 3.2. Intégrer l'analyse du travail dans les pratiques d'insertion 21, 22, 23 juin 2011  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 4.6. Intervenir dans le cadre des structures d'insertion par l'activité économique 5 juillet 2011  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr

Vous souhaitez plus d'informations sur le programme : **fiches descriptives, calendrier et bulletin d'inscription** : <http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2011>

Vous souhaitez nous faire part de vos besoins : <http://www.crefor-hn.fr/content/quels-sont-vos-besoins>

Et toujours à votre disposition pour vous répondre :

➔ **Anne-Marie Allard (Axes 1, 2, 3 et questions relatives aux aspects administratifs)** : 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

### Mardis pédagogiques

➔ Octoverso, le jeu de lettres à double sens Primé au Salon du Jeu de Paris en 2010, Octoverso propose une nouvelle manière de jouer avec les lettres et les mots. Grâce à un dispositif original et novateur, le jeu devient support pédagogique pour des publics en difficultés et/ou en apprentissage de l'écrit.

Mardi 31 mai 2011, de 13h30 à 17h au Crefor  
Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr - 02.32.18.49.33

En ligne sur notre site Internet : [www.crefor-hn.fr](http://www.crefor-hn.fr)

Une nouvelle version de la Bourse d'emplois « **Métiers de la formation et de l'insertion** ». Vous pouvez à nouveau déposer sur notre site Internet offres d'emploi et CV : <http://www.crefor-hn.fr/bourse-emplois-m%C3%A9tiers-de-la-formation-et-de-linsertion>

# La Haute-Normandie, première région énergétique en France

La filière Énergie regroupe environ 41000 emplois en région, ils se concentrent pour les 2/3 d'entre eux sur les bassins rouennais et havrais. Plus prégnants dans le bâtiment et en diminution dans l'industrie, les emplois concernent des personnes plus qualifiées et diplômées que la moyenne régionale.

La Haute-Normandie est la 1<sup>ère</sup> région énergétique française en termes d'emploi et de production de richesses. Pour maintenir cette excellence et accompagner les acteurs face à des enjeux forts dans les domaines de l'emploi et de l'économie, la filière Énergie Haute-Normandie a été créée en 2009.

Une des missions principales de la filière, initiée à la fois par des entreprises, acteurs majeurs de l'énergie, l'État et ses directions concernées, le Conseil Régional, le Rectorat, les Universités, des Écoles d'ingénieurs, est de répondre à un double objectif : servir le territoire tout en renforçant des entreprises déjà performantes.

C'est pourquoi, il est important pour la filière Énergie Haute-Normandie de se doter d'un observatoire de l'emploi et des métiers.

## Une étude préalable, réalisée par le Crefor

Pour commencer, un premier travail exploratoire réalisé par le Crefor de décembre 2010 au 31 mars 2011, a permis de guider les réflexions engagées par l'association Énergies Haute-Normandie sur la recherche et la caractérisation des métiers à enjeux.

Ce rapport intitulé « **la filière Énergie en Haute-Normandie – Activités et emplois** », basé principalement sur le recensement de la population 2006 et sur les effectifs salariés de Pôle Emploi, s'articule en trois grands chapitres :

- 1 Identification des activités énergétiques et leur répartition sur les zones d'emploi
- 2 Caractérisation des actifs des métiers de l'énergie (restriction du périmètre aux personnes exerçant un métier directement lié à l'énergie) : âge, sexe, diplôme etc...
- 3 10 fiches métiers caractéristiques de la filière en 2009.

La première partie met en lumière l'importance du nombre d'emplois liés aux activités du secteur de l'énergie, recensant un effectif d'environ 41 000 salariés répartis sur les 13 zones d'emploi de Haute-Normandie.

En 2009, la filière énergie représentait 7,40% de l'ensemble des effectifs salariés du secteur privé de la Région, contre 5,58% en France, traduisant une forte spécificité régionale.

Elle est structurée en deux grands domaines d'activité :

- La Production/Distribution d'énergie, elle-même subdivisée en quatre sous-domaines : Électricité, Énergies fossiles, Gaz et Réseaux de chaleur.
- La Maîtrise regroupant trois sous-domaines que sont le Bâtiment, l'Industrie et le Tertiaire.

Les deux grands domaines se partagent respectivement 27 et 73% des salariés de la filière. Les deux sous-domaines du Bâtiment et de l'Industrie regroupent à eux seuls près de 60% des emplois.

## Un poids économique varié selon les territoires

Géographiquement, trois zones d'emplois concentrent trois quarts des actifs de la filière énergie : Rouen (41,4%), Le Havre (23,3%) et Évreux (9,5%).

Le poids de la filière dans les économies locales varie beaucoup d'une zone d'emploi à l'autre. Ainsi, 10,2% des actifs de la zone d'emploi de Lillebonne travaillent dans une entreprise de la filière, alors que dans la Vallée de la Bresle, ils ne sont que 1,6%. La zone d'emploi du Havre se distingue des autres car la filière énergie représente une part importante non seulement de son économie (6,7% des actifs du territoire travaillent dans une entreprise de la filière, alors que la moyenne pour la Haute-Normandie est de 5,8%), mais également de l'emploi régional de la filière (23,3% des actifs de la filière travaillent au Havre).

Le domaine Production/Distribution d'énergie dépasse le quart des emplois de la filière dans seulement trois zones d'emploi : Lillebonne (50,5%), Le Havre (47,1%) et Dieppe (39,9%).

## Des effectifs globaux stables depuis dix ans, le sous-domaine Bâtiment se renforce, celui de l'industrie s'amenuise.

L'évolution globale des effectifs est peu significative, puisqu'en dix ans, le nombre de salariés du secteur privé est resté stable. Néanmoins, chaque zone d'emploi n'a pas suivi la même variation. Ainsi, Le Havre a augmenté de 18,6% le nombre de ses salariés, tandis qu'Évreux en perdait 20%.

Quant aux sous-domaines, le poids du Bâtiment s'est renforcé, en augmentant de 14% ses effectifs, au détriment de celui de l'Industrie qui en perd 20%. Le Tertiaire enregistre une progression de 11% sur ces dix dernières années. Mais les évolutions relatives les plus significatives concernent les petits effectifs : ceux du sous-domaine Réseaux de chaleur ont plus que doublé, et ceux du gaz ont augmenté de 60%.

Dans sa deuxième partie, l'étude du Crefor s'intéresse plus précisément aux caractéristiques des personnes exerçant leur activité professionnelle en lien avec l'énergie.



## Des professionnels plus qualifiés et plus diplômés que la moyenne

Il apparaît que la catégorie socio-professionnelle « ouvrier », supérieure de 20 points à la répartition de l'ensemble des actifs de l'économie générale de Haute-Normandie, est la plus représentée dans la filière, avec une part de 49% de ses emplois. Cette catégorie est plus qualifiée (64% contre 60% dans l'économie générale) et 41% ont au moins le niveau V (CAP / BEP), contre 31% dans l'ensemble de l'économie haut-normande.

Les niveaux de qualification les plus élevés se trouvent représentés dans le sous-domaine Énergies fossiles, puisque la part des personnes n'ayant aucun diplôme n'est que de 8% (contre 19% dans l'ensemble des métiers de l'énergie) et que celle des actifs ayant un diplôme supérieur ou égal au niveau bac est de 71% (contre 39% dans l'ensemble des métiers de l'énergie).

85% des emplois de la filière sont considérés comme pérennes (CDI ou Fonction publique) et l'apprentissage est près de deux fois plus représentés que dans l'économie entière parmi les autres formes d'emploi. Les populations les plus vieillissantes se trouvent dans les sous-domaines Électricité et Industrie où 44% des actifs ont plus de 45 ans alors que 30% des effectifs du sous-domaine Bâtiment ont moins de 30 ans.

Le recours à l'apprentissage est important dans les sous-domaines Bâtiment et Électricité.

Si 10% des femmes exercent un métier de l'énergie, leur représentation est nettement inférieure à celui de l'ensemble des actifs de Haute-Normandie (47%). La part des femmes la plus importante de la filière énergie se trouve dans l'Industrie (24% des emplois sont occupés par des femmes), tandis qu'elles sont à peine présentes dans le sous-domaine Bâtiment, avec 1% des emplois.

Enfin dans la dernière partie de son travail, le Crefor a sélectionné, sur la base d'un critère de poids dans la filière énergie (les trois premières professions, en termes d'effectif, par sous-domaine) et d'un critère de tension sur le marché du travail (rapport entre le nombre de demandes et d'offres déposées dans l'économie) 10 métiers représentatifs de la filière.

Deux métiers apparaissent en tension (peu de demandes d'emploi par rapport aux offres) : les dessinateurs en électricité et électronique et les bobiniers qualifiés de la construction électrique et électronique.

Les actifs de ces deux métiers travaillent principalement dans l'Industrie et sur la zone d'emploi de Rouen.

En conclusion, cette première étape « d'observation des métiers » constitue une solide base de travail qui se poursuivra par une phase d'investissement et de validation, directement auprès des entreprises de la filière.

Nathalie QUEINNEC

Chargée de mission emploi compétences Filière Énergie  
Association Énergies Haute-Normandie : <http://www.energies-haute-normandie.com/>

# Le bâtiment en pleine révolution

*Avec les objectifs du Grenelle de l'Environnement (diminution des gaz à effets de serre, volonté de devenir l'économie la plus efficiente en carbone de l'Union Européenne d'ici 2020, plan de rénovation thermique des logements sociaux et des bâtiments publics), la France a instauré une dynamique de changements.*

*En Haute-Normandie, différentes mesures sont mises en place dans le but d'encourager les économies d'énergies, pour diminuer les gaz à effet de serre, préserver l'environnement et la santé de la population. La Région a mis en place un plan climat-énergies, que l'Agglomération Dieppe Maritime a la volonté de décliner à son échelle.*

Le secteur du bâtiment, avec sa forte consommation d'énergie (40%) et ses 25% d'émissions de gaz à effet de serre, est au cœur de la lutte contre le réchauffement climatique et doit faire face à un grand bouleversement : changement d'organisation des entreprises, tendances des marchés, modification des réglementations, techniques et compétences requises... C'est pour soutenir et accompagner les acteurs locaux de ce secteur, leur permettre d'intégrer dans leurs projets les changements induits par le Grenelle de l'Environnement, que le projet « Maison de l'Emploi et Développement Durable » a été initié par le Ministère de l'Ecologie et porté par l'ADEME et Alliance Villes Emploi.

Suite à un essai positif sur trois territoires de Maisons de l'Emploi (Nancy, Lille, Bayonne-Pays Basque), ce projet a été étendu sur 33 autres bassins d'emploi, dont celui de la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Bassin Dieppois.

Durant toute l'année 2010, nous avons pu assister à la mobilisation de tout un territoire. Une quarantaine de partenaires s'est joint à la MEF pour définir des pistes d'actions, s'appuyant sur un diagnostic réalisé sur le bassin dieppois par la CERHN (Cellule Economique Régionale de la Haute-Normandie). Ces analyses chiffrées, centrées sur le marché du bâtiment et des énergies renouvelables, ont en effet alimenté leur réflexion et servi de base pour l'élaboration de douze fiches actions qui s'articulent autour de quatre axes.

## Axe 1 : Formation – Insertion

Le groupe de travail dédié à ce sujet s'est penché, en premier lieu, sur l'organisation du territoire en matière de formation, afin de proposer aux différents publics (demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, salariés, etc.) une offre de formations adaptée, prenant en compte les compétences spécifiques au développement durable. A cet effet, une synergie entre les organismes de formation va être mise en place pour mener une réflexion sur le contenu des formations et pour mutualiser les équipements techniques.

Puis, en vue d'informer ces publics sur les métiers du bâtiment et ses évolutions, les partenaires ont décidé de mettre en place un forum des métiers du bâtiment et de réaliser un ouvrage répertoriant ces professions et les formations existantes en Seine-Maritime.

Une dernière action a été définie dans cet axe à destination des conseillers recevant du public : une action de sensibilisation pour permettre à ces derniers d'orienter et d'informer avec exactitude leur public. Ces rencontres permettront de mettre en relation les professionnels de l'emploi, de l'Education Nationale et du bâtiment et ainsi de partager les réalités et les difficultés rencontrées par chacun.

## Axe 2 : Matériaux et filières locales

La thématique « matériaux – filières locales » s'est concentrée sur un objectif, celui de promouvoir et développer l'utilisation du bois local dans la construction.



Cette action est née du constat des potentialités importantes de développement des circuits courts et des ressources intéressantes en bois sur le territoire.

Elle consiste donc à sensibiliser les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre pour faire émerger des projets exemplaires et ainsi inciter les citoyens à utiliser le bois dans leurs projets.

## Axe 3 : Sensibilisation et communication



Dans le but de faciliter l'accès à l'information et d'en améliorer la diffusion, la Maison de l'Emploi et ses partenaires envisagent de centraliser toutes les ressources documentaires concernant le bâtiment et ses évolutions sur les différents points d'accueil de la MEF. Simultanément, ils s'attacheront à la création d'un site portail rassemblant les liens des pages web spécialisées dans le bâtiment.

A côté de ces informations plus générales, deux actions spécifiques ont été définies visant à informer sur les économies d'énergie.

D'une part, par la création d'une synergie entre les différents professionnels intervenant dans le domaine social. Le but de ce réseau sera de connaître les besoins en formation et informations de ces derniers, de leur apporter les connaissances et outils adéquats de manière à leur permettre de renseigner au mieux les publics. D'autre part, en réalisant un travail de sensibilisation des futurs habitants de l'éco-quartier du Val d'Arquet, à Dieppe. Les ménages rencontrent en effet des difficultés à utiliser les nouvelles technologies et à modifier leur comportement dans les nouveaux logements BBC (Bâtiment Basse Consommation). Cette rencontre permettra donc de les aider à appréhender ce nouveau mode de vie et de les orienter vers les professionnels pouvant les informer.

## Axe 4 : Création – reprise d'entreprises

Ce dernier axe cherche à pérenniser les entreprises présentes sur le territoire et concerne avant tout les professionnels et futurs professionnels du bâtiment. Par la promotion des groupements d'entreprises, la MEF et ses collaborateurs souhaitent leur permettre de proposer une offre globale et ainsi répondre à des appels d'offre publics et privés.

Conjointement, deux autres actions seront dédiées aux chefs d'entreprise et aux futurs créateurs repreneurs, en vue de les accompagner, pour les uns, dans leur projet de transmission et, pour les autres, dans leur projet de création-reprise d'entreprise. La dynamique de création d'entreprises est bel et bien présente sur le territoire. En 2009, on constate en effet 126 créations sur le bassin dieppois (Source Insee). Pour guider ces futurs chefs d'entreprises, une vidéo va être réalisée, rythmée de témoignages de professionnels, de façon à les sensibiliser aux enjeux du développement durable et à les informer avec précision.

Dans son étude, la CERHN estime à 911 le nombre d'emplois à pourvoir à l'horizon 2014, tout corps de métier confondu (gros œuvre et second œuvre). La majorité concernera des renouvellements d'emploi. Pour le reste, il s'agira de créations d'emploi nécessitées par l'évolution attendue des marchés. Le plan d'actions, défini pour les trois années à venir, tend avant tout à anticiper ces besoins décelés sur le territoire et à y répondre. Une démarche d'observation et d'évaluation sera opérée tout au long du programme afin d'en mesurer les retombées réelles sur le territoire.

*Dominique Ponjon  
Directrice de la maison de l'emploi et  
de la formation du bassin dieppois*



# Professionaliser les acteurs de l'orientation - formation - insertion - emploi à l'usage des données socio-économiques

L'Accueil, l'Information et l'Orientation sont essentielles au rapprochement entre demande économique et demande sociale. Les rendre plus efficaces passe probablement par l'organisation du lien entre leurs réseaux et très certainement par la professionnalisation des praticiens. Cette dernière s'appuie notamment sur une plus grande connaissance de l'environnement socio économique régional – et de ses données - soumis aux fortes mutations mondiales qui impactent le local. Le Crefor contribue à sa mise en œuvre.

## Les enjeux

Le contexte socio-économique, le marché de l'emploi, l'évolution des métiers, les spécificités des territoires sont des dimensions qui prennent sens de plus en plus fortement dans les parcours des personnes. Mais comment les professionnels de la formation, de l'accueil, de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi les prennent-ils en compte ?

De quelles données socio-économiques indispensables dans leur travail disposent-ils ? Comment les repérer, les recueillir de manière pertinente, tant les sources et les formes sont multiples et complexes ? Comment s'approprier l'essentiel ?

Face à cette complexité, il est indispensable de faciliter la lisibilité des évolutions en cours et le repérage de l'environnement socio-économique pour pouvoir en dégager des données fiables. Il s'agit dans ce travail de facilitation, de trouver des points d'appui solides pour outiller les professionnels et permettre ainsi aux personnes accompagnées d'effectuer des choix pertinents en matière d'orientation, de formation, d'insertion ou d'emploi.

## L'offre de services du Crefor

Le Crefor dispose en son sein, grâce à ses missions, des compétences et des ressources pour pouvoir familiariser les professionnels aux données socio-économiques, à leurs caractéristiques, à leurs évolutions et leur en faciliter ainsi l'appropriation et l'utilisation : animation, appui méthodologique, études, information, production de données, professionnalisation...

Le Crefor mobilise ainsi différentes modalités qui contribuent à la professionnalisation des acteurs sur la thématique du contexte socio-économique :

- ▶ des outils documentaires, type annuaires, dossiers thématiques... développés par le Pôle Information ;
- ▶ un appui aux professionnels, réunions d'information en direction de réseaux d'acteurs par le Pôle Observation et Prospective ;
- ▶ une nouvelle collection « Focus » (voir ci-dessous), fruit de la collaboration entre le Pôle Observation/prospective et le Pôle Information, et du partenariat avec la Cité des Métiers ;
- ▶ un module de formation « L'outil statistique, élément d'éclairage de l'environnement » (plusieurs sessions ont été organisées) élaboré par le Pôle Observation/Prospective et la Mission Professionnalisation.
- ▶ des interventions auprès de responsables pédagogiques d'AFB sur le thème « Comment corréler données statistiques et illettrisme dans l'évolution des exigences de métiers ? » par le Pôle Observation/Prospective et le Pôle Lutte contre l'illettrisme.

Le Crefor souhaite diversifier et faire évoluer les services qu'il propose déjà aux professionnels sur la question de l'usage des données socio-économiques, en mobilisant la l'action transversale des pôles qui le constituent. Il participe par ailleurs aux travaux menés sur ce thème dans le cadre du réseau national des Carif – Oref.

A l'heure où le paysage se transforme, notamment avec la mise en place du contrat de plan régional de développement des formations et du service public de l'orientation, le Crefor sera donc présent en appui et en partenariat des acteurs afin de favoriser un usage plus efficient des données socio-économiques par l'ensemble des professionnels de l'AIO, de l'insertion et de l'emploi.

Le Crefor

## Un outil de diffusion des données socio-économiques : Focus en Haute-Normandie - n°2 – Les Métiers de l'eau

### Les métiers de l'eau

Le dernier numéro de Focus en Haute-Normandie fait le point sur les métiers de l'eau. Sa publication a été synchronisée aux manifestations organisées par la Cité des Métiers sur cette thématique début avril 2011.

Les métiers liés, de près ou de loin, à l'eau sont nombreux. Certains y sont spécifiques (hydrologue, agent de station d'épuration, etc.), d'autres, plus transversaux, sont adaptés au secteur (plombier, canaliseurs).



Focus en Haute-Normandie est une publication réalisée par le Crefor en partenariat avec la cité des Métiers.

Cet outil, destiné aux professionnels de l'accueil et de l'orientation professionnelle, permet une appropriation des données économiques haut-normandes sur les métiers.

La finalité de cette publication est de permettre un accès rapide aux informations :

- le plan est identique pour chaque numéro,
- le format, en triptyque, est compact
- chaque page peut se lire indépendamment des autres,
- illustrations avec de nombreux schémas et encadrés.

L'objectif de Focus en Haute-Normandie est de définir un périmètre permettant une analyse statistique des métiers et de ses salariés. Son contenu est établi à partir des données statistiques de l'Oref ; de témoignages de professionnels de la branche, ainsi que par des références documentaires régionales.

Le Crefor assure alors le travail de rédaction liant et harmonisant ces différentes sources d'informations.

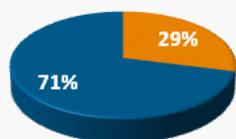
Deux numéros de la collection sont déjà sortis :

Focus en Haute-Normandie n°0 Tourisme et loisirs – juin 2010

Focus en Haute-Normandie n°1 Droit et justice – février 2011

Le troisième numéro de Focus en Haute-Normandie, prévu pour novembre 2011 (parallèlement aux manifestations de la Cité des Métiers), sera consacré aux métiers de la formation.

### Répartition des salariés du secteur privé des métiers de l'eau



■ "Eaux usées" collecte et traitement des eaux usées  
■ "Eaux propres" captage, traitement et distribution de l'eau  
Source schéma : RP 2006 – Salariés du Privée Unedic Traitement Crefor.

En Haute-Normandie, les métiers de l'eau regroupent 1437 salariés en emplois ainsi que 810 actifs dans la fonction publique territoriale.

La majorité de ces salariés est localisée dans le secteur des « eaux propres » et dans les grandes agglomérations.

Les actifs de faible qualification sont prédominants dans les métiers de l'eau et les contrats durables largement représentés.

Le marché du travail est dynamique surtout pour les métiers peu qualifiés. Concernant l'offre de formation, la Haute-Normandie ne propose que peu de formations spécifiques à l'eau.

Nadine Dudouble  
Documentaliste - Crefor

Pour en savoir plus : <http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/focus2metierseau.pdf>

# Présentation des résultats sur le diagnostic emploi et formation des personnes handicapées en Haute-Normandie

Le Pôle Observation et Prospective, au sein du Crefor, a mis en place, dans le cadre d'une convention avec l'Agéfiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) et l'Etat (DIRECCTE), une mission d'observation emploi-formation des personnes handicapées sur la région Haute-Normandie. Cette mission, d'une durée d'un an, a pour objectif de réaliser un diagnostic sur l'emploi et la formation des personnes handicapées, destiné à préparer la mise en œuvre de la Politique Régionale Concertée de Formation.

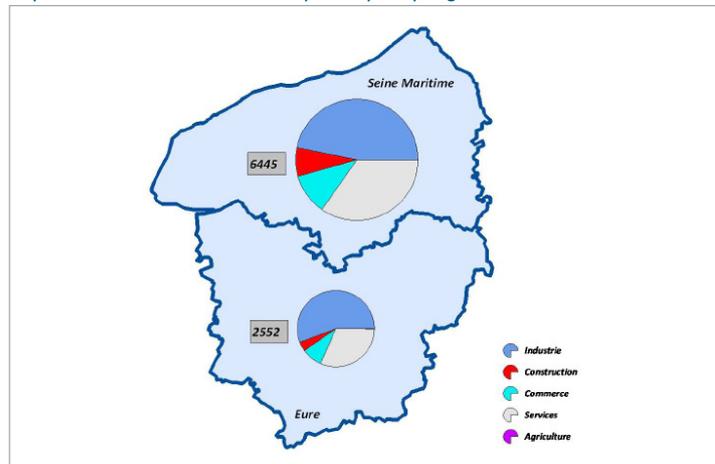
Le diagnostic a été élaboré par la collecte et l'analyse de données quantitatives auprès des différents producteurs de données, enrichies par des éléments qualitatifs (difficultés rencontrées sur le terrain, solutions mises en place etc.). La nature des données collectées correspond à des axes préalablement définis : caractéristiques économiques de la région, caractéristiques socio-économiques et démographiques des **Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés (DETH)** et des **Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi (BOETH)**, état des lieux des différents dispositifs d'orientation et de formation des personnes handicapées, insertion professionnelle des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

**L'économie haut-normande : spécificités et entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

La région Haute-Normandie se caractérise par l'importance de son **Industrie** (représentant 20% de l'ensemble de son économie soit 5 points de plus que la moyenne nationale). En termes de création d'emploi, le **secteur des Services est le secteur le plus générateur d'emploi** et celui qui émet le plus d'intentions de recrutements (*Enquête Besoins de main d'œuvre - Pôle Emploi*). La Fonction Publique Territoriale demeure le plus important recruteur parmi l'ensemble des fonctions publiques.

**Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi dans le privé** représentent 66% des entreprises de 20 salariés et plus, en 2008, avec un taux d'emploi global (emploi direct et indirect de BOETH) s'élevant à 2,8%. **L'Industrie est le premier secteur employeur de travailleurs handicapés (cf. carte)**. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) sont davantage des hommes, ouvriers et occupant un poste en CDI. Le taux d'emploi dans le **secteur public** atteint 4,46% en 2008 (taux supérieur au privé) avec davantage de BOETH dans la Fonction Publique Territoriale. Ce sont majoritairement des femmes de plus de 40 ans.

Répartition des travailleurs handicapés du privé par grand secteur d'activité en 2008



Source cartographique : Artique - Données DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES - Crefor

**Les Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés (DETH)**

Ils se caractérisent par une majorité d'hommes, avec un faible niveau de formation, éloignés du marché du travail (forte proportion de chômeurs de longue durée par rapport à la population totale) et relativement âgés par rapport à la population totale (un tiers a plus de 50 ans). En juin 2009, 7 265 DEFM TH (Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois Travailleurs Handicapés) sont recensés soit une augmentation de 13,5% par rapport à juin 2008 (« *Tableau de bord emploi/chômage des personnes handicapées - Région Haute-Normandie* ». Direction de l'évaluation et de la prospective. Septembre 2009).

Si l'on compare les offres d'emploi des entreprises et les demandes d'emploi des DETH on constate un déséquilibre entre l'offre et la demande. Ainsi, certains métiers trouvent peu de demandeurs et certaines demandes sont très nombreuses par rapport aux offres émises.

La formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés Concernant les formations, il existe différents acteurs de l'orientation et prescripteurs de formations prenant en charge des personnes reconnues travailleurs handicapés, telles que les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), les agences de Pôle Emploi, Cap Emploi et les Missions Locales.

Selon les prescripteurs, le poids des orientations en formation sur l'ensemble des orientations varie.

Ainsi, les Cap Emploi et Pôle Emploi ont prescrit respectivement 17% et 10% de formations sur l'ensemble de leurs prescriptions, les Missions Locales en ont prescrits 40% en 2009.



Les stagiaires TH suivant une formation sont en majorité des hommes (hors formations financées par le Conseil Régional), âgés de plus de 25 ans, dont le niveau de formation est faible (niveaux V ou VI). Pour ce qui est des actions de formation par financeur, l'Agéfiph et le Conseil Régional financent une part importante de leurs formations en direction d'actions de remise à niveau et de préqualification. Pour ce qui est de la politique régionale de formation des personnes handicapées, les actions de formations sont davantage qualifiantes, de même que les actions de l'AFPA. En revanche, les actions de formations des Centres de Rééducation Professionnelle sont en majorité préparatoires. Les domaines de formations les plus investis par les stagiaires TH sont : « les échanges et gestion », « la communication et information », « les formations générales », « les services aux personnes », « les services à la collectivité », « le tertiaire de bureau », « le transport logistique », « le bâtiment travaux publics », et les formations menant aux métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture (pour les apprentis).

Quant à l'insertion, on observe un faible taux d'accès à l'emploi à la suite des formations suivies par les TH. La part de CDI est variable selon les formations et les secteurs d'activité des employeurs sont davantage les secteurs des Services (commerce, restauration) suivis de l'Industrie (construction, automobile, bâtiment).

L'étude qualitative auprès des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des entreprises de la région a permis de dégager certaines pistes de réflexion concernant l'accès aux formations, les besoins et actions mises en œuvre par les entreprises dans le cadre des publics TH.

Concernant l'accès aux formations pour les personnes handicapées, un certain nombre de difficultés d'accès a été relevé : un manque de financement des formations, des difficultés d'accès géographique aux organismes de formation, des difficultés par les conseillers chargés de l'orientation et de l'insertion de prise en charge des TH relevant de pathologies psychiatriques.

Des leviers ont été identifiés pour permettre un meilleur accès des TH aux formations tels que : le développement de l'alternance (pour pallier au manque de compétences des TH) et une prise en charge du public TH par une équipe pluridisciplinaire (pour pallier au défaut de compétences des professionnels face à un public spécifique).

Certaines entreprises ou branches ont réalisé des actions en termes de maintien, recrutement ou reclassement soit de façon ponctuelle soit dans le cadre d'une véritable politique en faveur des TH. Ainsi, des branches ont mis en place des actions pour sensibiliser les entreprises au public TH et à leur obligation d'emploi (la branche du Transport-Logistique, en collaboration avec Handiciper, et la branche du BTP notamment). De même que certaines grandes entreprises privées ou établissements publics ont développé une politique forte envers les personnes handicapées (notamment la Caisse d'Epargne de Haute-Normandie et la Ville du Havre).

Maliika MANSOURI

Chargée de Projet Emploi Formation des Personnes Handicapées  
CREFOR

## La prospective formation métiers emploi : instruire et animer

Le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) a lancé depuis 2009 un nouvel exercice de prospective sur les métiers et les qualifications – PMQ à l'horizon 2020 -, il y associe étroitement une démarche d'appui méthodologique conduite à l'échelon sectoriel et/ou régional. Le Crefor participe à ces travaux avec quelques autres observatoires régionaux emploi formation (Oref) et quelques observatoires prospectifs métiers et qualifications (OPMQ) des branches.

Les mutations économiques et la diffusion accélérée des nouvelles technologies, les nouveaux services et produits, les contraintes énergétiques, dégagent l'importance des enjeux des compétences, des mobilités professionnelles et du nécessaire renforcement de l'interactivité entre les milieux économiques et éducatifs.

Ces changements incontournables conduisent à mieux anticiper les évolutions économiques et les besoins en compétence des entreprises ; la prospective sur les métiers et les qualifications doit éclairer la décision des acteurs.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sont pleinement conscients de ces points et souhaitent développer les travaux d'observation et de prospective.

Les observatoires régionaux emploi formation (Oref) et les observatoires prospectifs métiers et qualifications (OPMQ) œuvrent en ce sens.

La démarche prospective dont il est question est une imbrication nécessaire des réflexions sur les enjeux des acteurs, les orientations stratégiques des décideurs et les travaux plus techniques ou statistiques qui permettent ces réflexions. Elle invite à privilégier un certain pragmatisme et à une bonne capacité d'adaptation.

Une démarche prospective emploi formation est complexe à mettre en œuvre ; elle passe en effet par la confrontation de différentes analyses et de différents points de vue et ne peut être menée qu'à partir de l'identification d'un réel questionnement des acteurs économiques et sociaux. Celui-ci doit être clairement circonscrit et partagé par les acteurs et les décideurs sur le territoire.

### Produire un document d'appui méthodologique

Sous le pilotage et l'animation du CAS et du Céreq (Centre d'études et de Recherche sur les Qualifications), au sein du travail de prospective sur les métiers et les qualifications (PMQ à l'horizon 2020), deux groupes d'appui méthodologique conduit à l'échelon sectoriel et/ou régional sont mis en place.

L'un est ouvert à des Oref, des Direccte, des Conseils régionaux, des rectorats, des maisons de l'emploi, avec des représentants du CNFPTLV, de l'Insee, de la Dares et de la Datar.

L'autre à une douzaine de représentants d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications avec des représentants des administrations concernées (Insee, Dares, DGEFP, ministère du développement durable, etc.).

L'objectif général est d'élargir la réflexion pour traiter de la question de la prospective dans ses différentes dimensions.

C'est-à-dire en amont recenser quelles sont les commandes en matière de prospective et quels sont les questionnements de départ. Puis dans le cœur de sa dimension, il s'agira d'analyser les démarches utilisées, leur méthode et les outils. Enfin, en aval, le travail consistera à vérifier quels résultats en sont tirés, pour quels usages ?

L'objectif commun aux deux groupes est de relancer les échanges sur la prospective métiers-qualifications en recensant et en expertisant les travaux existants, en mutualisant les bonnes pratiques en matière de démarche prospective et en cherchant à améliorer l'articulation entre l'exercice national et les travaux régionaux et sectoriels

L'objectif final est d'élaborer un « guide » méthodologique comprenant 3 parties :

- ➔ Un état des lieux des démarches et des outils de prospective mobilisés par les acteurs et les réseaux,
- ➔ Des principes de bonnes pratiques en matière de prospective,
- ➔ Des propositions en termes d'évolution des méthodes, des outils et des pratiques.

Cinq séances de travail sont prévues.

Le Groupe d'appui à la prospective régionale abordera trois thématiques :

- ➔ Les approches globales sur l'ensemble des métiers ou des secteurs en région
- ➔ La prospective centrée sur un secteur ou une famille de métier
- ➔ Prospective infra régionale et démarche systémique de prospective régionale

Le Groupe d'appui à la prospective sectorielle traitera trois approches :

- ➔ La prospective des métiers
- ➔ La prospective des secteurs
- ➔ L'articulation des méthodes qualitatives et quantitatives

Une séance commune aux deux groupes pourrait être consacrée à la question de la commande (amont) et des usages (aval). Chaque groupe consacrer sa 5ème séance à une discussion du projet de document final rédigé par le CAS et le Céreq.

Ces documents seront présentés lors du séminaire de restitution prévu dans le courant du premier semestre 2012.

Luc Chevalier  
Directeur du Crefor

### Etat des lieux des OPMQ

Les partenaires sociaux au sein du Comité Observatoires et Certifications (COC) du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) ont confié en 2010 au Céreq la réalisation d'un état des lieux des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ).

L'objectif de l'étude était de faire un recensement exhaustif des OPMQ existants, de réaliser un état des lieux de leur fonctionnement et de recenser les travaux et outils développés.

Il en ressort les grands points suivants :

- ➔ 126 OPMQ recensés dont 8 sur 10 monobranches et 2 sur 10 multi professionnels.
- ➔ Ancienneté moyenne : 4 ans. Seuls 11% ont été créés avant l'ANI de 2003.
- ➔ Un quart couvre un champ de 14 000 emplois au plus ; un quart couvre un champ de plus de 140 000 emplois.
- ➔ Moins d'un cinquième dispose d'une équipe.
- ➔ Un sur deux développe des collaborations avec les structures publiques nationales, dans une moindre mesure avec des structures locales ou d'autres OPMQ.
- ➔ 2 types de travaux principaux : études et bases de données.
- ➔ Des travaux à dimension opérationnelle : préconisation (75%), plan d'action et outils (50%).
- ➔ Publics visés : entreprises et salariés de la branche, jeunes, établissements de formation, grand public.
- ➔ Outils pour entreprises et salariés : formation (répertoires, CQP,...), mobilités internes (parcours et passerelles entre métiers,...), recrutement (fiches métiers,...), communication externe sur les métiers de la branche, etc...
- ➔ Des travaux de type prospectif pour un observatoire sur deux :
  - Des démarches anticipatrices : études métiers (évolution du métier et évolution dans le métier) et démarches GPEC,
  - De la prospective sectorielle : secteur, métiers, besoins en recrutement et qualifications (peu de chiffre cependant),
  - Quelques prospectives intersectorielles.
- ➔ Thématiques reliées à la prospective : anticipation des mutations / GPEC et gestion des âges (milieu années 2000), impact de la crise économique / sur les entreprises, l'activité, l'emploi, les métiers (années 2008-2010).

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

