

Edito

Le constat a été fait depuis quelques années que le mouvement de modernisation des politiques de formation et d'emploi en Europe passe par une connaissance et un éclairage de plus en plus poussés des mécanismes régionaux et locaux de fonctionnement du marché du travail.

Les 6 et 7 Octobre 2010 ont eu lieu à Marseille les premières assises des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation en Europe. A l'initiative du Céreq et du laboratoire IWAK de Francfort, membres du « Réseau européen pour le pilotage régional du marché du travail ». Les décideurs de l'Union européenne ont fait part de leurs attentes vis à vis de ces observatoires, notamment dans le suivi et la promotion de la mobilité des travailleurs en Europe. Les acteurs régionaux ont manifesté leur intérêt pour une instrumentation plus harmonisée et des connaissances comparées sur les marchés du travail régionaux et locaux.

Enfin les observatoires eux-mêmes, d'Italie, d'Espagne, d'Autriche, du Royaume Uni..., ainsi que le réseau des Oref en France, ont pu faire part de leurs méthodes et de leurs conditions d'intervention dans la construction des politiques régionales d'emploi et de formation professionnelle. Dans l'animation qu'il conduisait d'un des ateliers, le Crefor a pu ainsi exposer comment en Haute-Normandie la fonction observatoire emploi formation s'est mise en place et répond à ses missions d'expertise et d'outillage. Missions en réflexion, y compris celles d'information et de professionnalisation, et qui devraient être soumises à débat suite au récent rapport de l'Igas.

Le directeur du Crefor
Luc Chevalier

Sommaire

- ☞ page 1
 - ✓ Carif Oref : missions en réflexion
- ☞ pages 2-3
 - ✓ 1er résultats du dispositif Seine
- ☞ page 4
 - ✓ Journée «L'individu au coeur de son parcours professionnel, agir ensemble en Haute-Normandie
- ☞ page 5
 - ✓ Mobilité professionnelle et sécurisation des parcours professionnels : quels enjeux ?
- ☞ page 6
 - ✓ Présentation du diagnostic emploi formation des personnes handicapées en Haute-Normandie

« Carif Oref : missions en réflexion »

Le Crefor fait partie du réseau des Carif Oref. A ce titre, il est pleinement concerné par le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) qui a évalué les structures comme ayant un fonctionnement « globalement positif ». Le rapport préconise une contractualisation Etat - Carif Oref sur des actions ciblées ; thème probablement repris par la DGEFP dans la circulaire qui va définir, pour l'Etat, la feuille de route des Carif Oref pour les trois années 2011 à 2013.

L'évaluation des Carif et des Oref « est globalement positive » souligne l'Igas dans son rapport, « malgré d'inévitables différences d'un endroit à l'autre ». Partant de là, l'Inspection générale juge plus judicieux « **d'adapter les Carif et les Oref à leur nouvel environnement, plutôt par exemple que de confier leurs fonctions à d'autres intervenants** ». Elle avance plusieurs recommandations, ces dernières devraient pour la plupart être reprises dans une prochaine circulaire de la DGEFP. Le rapport évoque également la nécessité d'une circulaire d'orientation interministérielle.

Il ne faut pour autant pas oublier la Région, contributeur à part égale avec l'Etat sur les missions Carif Oref au sein du Gip, ni les partenaires sociaux membres du Conseil d'administration, dont les points de vue concertés avec l'Etat contribueront à définir d'un commun accord l'activité 2011 à 2013.

Redéfinir les missions pour les adapter à la nouvelle donne législative

Selon l'Igas, « c'est la loi du 24 novembre 2009 qui doit fournir le fil conducteur de cette actualisation des missions ».

Les **missions de Carif** devraient « accompagner la montée en charge du service public de l'orientation notamment en maintenant la mission de collecte et de gestion de proximité de données sur les formations, en ouvrant cette collecte aux informations sur l'alternance ». Ces missions devraient également « mettre l'accent sur l'appui à la professionnalisation des acteurs de l'AIO sous l'angle de la promotion des démarches qualifiées et de l'accompagnement du processus de labellisation nationale ». Elles devraient également comporter la participation à l'évolution vers « l'aide à la prescription de formation en ligne ».

Sur la question de l'offre de formation, le Crefor recense les organismes ayant une déclaration d'activité valide, il dispose de l'exhaustivité de l'offre conventionnée concernant la formation professionnelle continue. L'articulation de la collecte avec les appels d'offre est en cours de réflexion en particulier avec la Région. Pour ce qui est d'atteindre l'exhaustivité de l'offre privée, cela est probablement impossible, en l'état actuel la collecte concerne l'offre « diplômante ». Quant à l'alternance, l'apprentissage en termes d'information est géré par l'Onisep et la gestion des contrats de professionnalisation s'avèrerait complexe.

Aller vers la prescription de la formation en ligne sur une base régionale demande pour le moins une concertation des prescripteurs régionaux, sachant que chacun développe son propre système. Pour ce qui est de la professionnalisation des acteurs, le Crefor met bien en place un programme pluri annuel structuré, mettant l'accent sur des thématiques transversales ou des outils communs

à plusieurs réseaux, s'adressant à un public décloisonné. Plus généralement, dans le cadre d'un repositionnement pour l'accompagnement du Service Public de l'Orientation (SPO), le Crefor doit continuer à parfaire son rôle d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs. Par ailleurs, compte tenu de ces cibles, il est important de développer une nouvelle médiation de l'information vers les professionnels et jouer le rôle d'ensemblier et d'opérateur d'informations. Ces deux points, professionnalisation et médiation de l'information, sont à travailler au sein du Crefor et avec les réseaux, en lien aussi avec la Cité des Métiers pour ce qui est de l'AIO.

Quant aux **missions Oref**, l'Igas recommande qu'elles soient en premier lieu « centrées sur la préparation et le suivi des contrats de plan régionaux de développement des formations » (CPRDF). « En matière de diagnostic territorial, il est demandé de mettre l'accent sur les liens formation emploi, sur la rationalisation d'une gamme de diagnostics adaptables à tous les acteurs et sur la production d'analyses approfondies pour quelques territoires en crise ou fragiles ». L'Igas recommande enfin une « clarification des missions et des études en matière d'anticipation des mutations économiques ».

Le Crefor s'inscrit d'ores et déjà assez bien dans ces recommandations puisqu'il est étroitement associé au travail de diagnostic et d'outillage du CPRDF dont il est une des principales chevilles ouvrières, dans la continuité du PRDF à la demande de la Région. Pour ce qui est des territoires, le Crefor a su depuis plusieurs années tisser des liens avec ces derniers pour les accompagner à la fois sur l'élaboration de leurs outils et de leur diagnostic, mais aussi par une cartographie d'indicateurs infra territoriaux couvrant la région aussi bien par des portraits de territoire que dans le cadre d'un travail d'outillage pour l'anticipation des mutations économiques à la demande de la Direccte.

Dans les prochains mois, suite au lancement des commissions CPRDF du Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnel (CCREFP) et des réunions de travail avec le pôle Entreprises Emploi Economie de la Direccte, le Crefor devrait voir encore mieux précisées ses missions.

Au-delà de ces points qui touchent au contenu des missions, le rapport aborde la question des financements, celle de la gouvernance qui doit être équilibrée en précisant que la participation des partenaires sociaux est une des clés de la réussite de cette gouvernance, celle de la structuration du réseau des Carif Oref qui doit être appuyée, celle de l'évaluation par la mise en place de procédures efficaces.

Luc Chevalier
directeur du Crefor

Premiers résultats du dispositif SEINE

L'insertion des apprentis 7 mois après leur sortie de CFA

Certaines spécialités de formation rencontrent-elles des difficultés d'insertion ? Quels sont les facteurs qui favorisent l'insertion ? Les sortants s'insèrent-ils dans les GFE dans lesquels ils ont été formés ? L'appareil de formation répond-il aux besoins régionaux ? L'enquête SEINE (Système d'Enquêtes pour l'Insertion professionnelle dans l'Emploi) vise à apporter un éclairage sur les processus d'insertion des sortants de l'apprentissage en Haute-Normandie.

Mise en place en 2009 à la demande du Conseil Régional de Haute-Normandie, l'enquête Seine a démarré en février 2010. Destinée à évaluer l'entrée dans la vie active des apprentis dans les premières années suivant la fin du contrat d'apprentissage, c'est une enquête longitudinale qui vise à accompagner une cohorte de sortants 7, 12 et 18 mois après la fin de leur apprentissage. Les jeunes sont appelés par téléphone par leur CFA pendant le processus d'insertion. Sortis de formation en juin 2009, ils retracent le parcours qu'ils ont suivi entre le 1er juillet 2009 et le 31 janvier 2010 : les situations d'emploi, de recherche d'emploi, d'inactivité ou de formation sont décrites avec précision.

Une majorité d'hommes, plus de femmes formées au niveau IV et au delà

Les sortants se répartissent pour plus de la moitié au niveau V ; ils sont un quart au niveau IV et autant aux niveaux III et plus.

Majoritaires, les hommes représentent deux apprentis sur trois et leur proportion est supérieure parmi les niveaux V (3/4). Les femmes sont davantage représentées au niveau IV et au delà (58%, contre 43% des hommes). L'âge moyen est de 21 ans et s'élève pour les niveaux supérieurs.

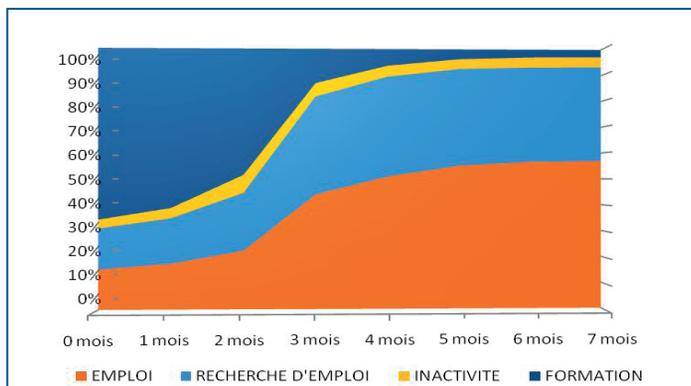
19,5% des sortants sont formés dans les métiers du bâtiment, répartis dans quatre GFE (3, 4, 7 et 11). Le GFE 09 « Productions alimentaires » regroupe 15% des sortants et le 15 « Commerce Distribution » 11%. Certains GFE sont presque exclusivement masculins : les GFE du bâtiment (03 et 04) et les GFE industriels (06, 05, 07, 08 et 11). A contrario, les femmes représentent plus de trois sortants sur quatre dans les GFE 14 « Tertiaire de bureau & spécialisé » et 17 « Hôtellerie - Tourisme - Sport ».

Le taux de diplômés atteint 70,1% et s'élève avec le niveau.

Un taux d'emploi de 56,9% à 7 mois

Au 1er février 2010, 56,9% des sortants d'apprentissage sont en emploi, pour 36,4% en recherche d'emploi, 2,8% en formation et 3,9% en inactivité. En tenant compte des emplois précaires trouvés et non conservés, 67,6% des sortants ont accédé à un emploi entre le 01/07/2009 et le 31/01/2010.

Graphique 1 : Evolution de la situation dans les 7 premiers mois suivant la sortie



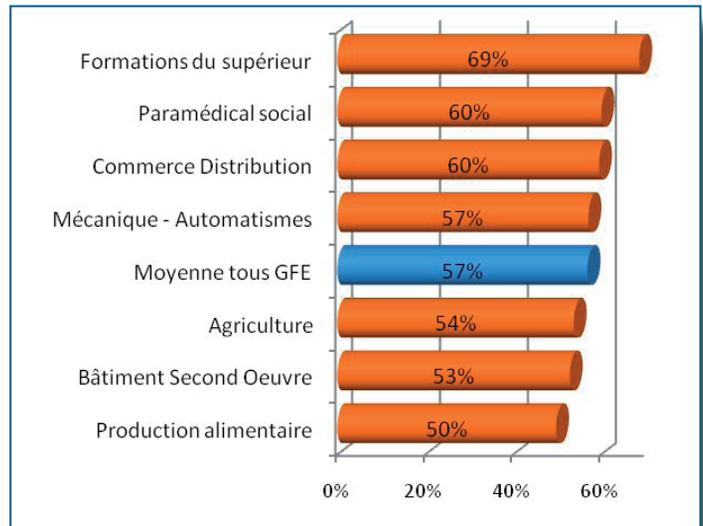
Source : Traitements Crefor

L'insertion est fortement corrélée au niveau de sortie : 45% des niveaux V sont en emploi à 7 mois, contre 68% pour les niveaux IV et 74% pour les niveaux III.

59% des femmes sont en emploi, contre 56% des hommes. Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes au niveau V, mais supérieur à partir du niveau III.

Le taux d'emploi à 7 mois présente des différences selon les GFE. Il est d'autant plus élevé que la part des niveaux V est faible dans un GFE.

Graphique 2 : Taux d'emploi à 7 mois dans les sept premiers GFE



Source : Traitements Crefor

Le taux d'insertion est élevé dans les GFE 8 « Industries de process » (82%) et 14 « Tertiaire de bureau & spécialisé » (76%) : peu de sortants, peu de formés au niveau V, insertion favorable des niveaux supérieurs dans les métiers à forte technicité et recherchés.

Des GFE présentent de fortes disparités de placement. Dans le GFE 9, la part des formations de niveau V est élevée et les débouchés variables selon les métiers : faible pour les CAP Pâtissier, elle est élevée pour les MC de niveau V (Traiteur et Boulangerie) et pour les niveaux IV et III toute spécialité confondue.

L'obtention du diplôme impacte le taux d'insertion pour les sortants de niveau V : 49% des diplômés sont en emploi, contre 35% des non diplômés.

Près de la moitié des postes en CDI

49% des contrats de travail trouvés sont à durée indéterminée et 72% peuvent être considérés comme pérennes. Au niveau III, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne (74%), mais les emplois moins durables (43% de CDI). Il en est de même dans certains GFE, tel le 8 « Industries de process » : 82% des jeunes sont en emploi, mais 30% ont signé un CDI.

92% des jeunes en emploi travaillent à temps complet. Parmi les femmes en emploi de niveau V, 33% réalisent moins de 32h/semaine. Le temps partiel concerne les emplois du commerce et les coiffeurs.

50% des sortants sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage. Les très petites entreprises sont les principaux employeurs des jeunes : 40% travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. La taille de l'entreprise est liée à la spécialité et au niveau de formation : la moitié des structures accueillant des sortants de niveaux IV et V emploient moins de 10 salariés. Les petites entreprises des métiers de bouche et du BTP gardent plus souvent les sortants.



Brèves

Les actions de professionnalisation en novembre - décembre

➔ Action 4.3. Accompagnement individualisé et entretien d'explicitation
30 novembre ; 1er et 2 décembre 2010 ; 1er et 2 février 2011
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 1.1. L'outil statistique, élément d'éclairage de l'environnement

7 et 8 décembre au Havre
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Mardi pédagogiques

➔ Mardi pédagogique 7 – Des outils « Qui plus est » pour accompagner les demandeurs d'emploi et les adultes

14 décembre, de 10h à 16h30
Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

Informations complémentaires sur les actions du programme :

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2010>

Télécharger le bulletin d'inscription :
http://devel.crefor-hn.fr/sites/default/files/Bulletin_inscription.pdf

➔ A noter

► Programme de professionnalisation 2011 en ligne début décembre, sur notre site Internet www.crefor-hn.fr / Professionnalisation

Il sera constitué de 17 actions de formation réparties dans 4 axes :

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

► A noter dès maintenant :

la première action du programme « Apprendre dans le cadre des compétences clés » démarrera le 11 mars.

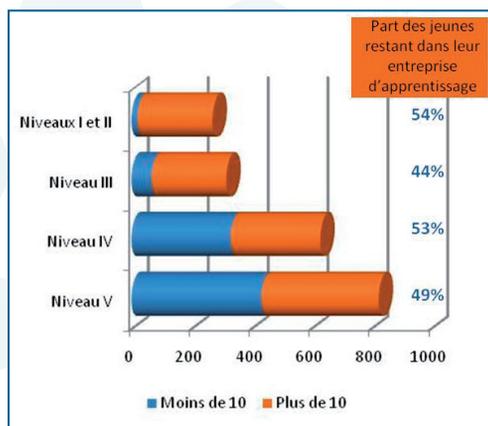
► « Accompagner le développement de la VAE en entreprise »

Une nouvelle session de cette formation-action sera organisée au Crefor les 9, 10 décembre 2010 et 14 janvier 2011.

Public visé : Responsables RH et formation en entreprises, représentants du personnel en entreprise, conseillers Opca et Opacif, Conseillers Pôle Emploi et Cap Emploi

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

Graphique 3 : Répartition des jeunes restés chez leur employeur par niveau et par taille



Source : Traitements Crefor

7% des jeunes en emploi ont abandonné leur formation avant la fin. Ils représentent 43% de la population inactive.

36% de jeunes en recherche d'emploi active

A sept mois, 36% des sortants sont demandeurs d'emploi. Les jeunes de niveau V sont les plus touchés (la moitié). 30% des jeunes en recherche d'emploi n'ont pas accès à un poste : il s'agit majoritairement de sortants de niveau V.

Le taux de chômage des hommes et des femmes est comparable aux niveaux IV et V. Les femmes de niveau V sont moins souvent en emploi que les hommes : la part de l'inactivité et des stages de formation continue s'élève à 14% pour elles, contre 6% pour les hommes.

Parmi les jeunes ayant échoué à l'examen, 50% sont à la recherche d'un emploi, contre 30% des diplômés.

En conclusion...

En Haute-Normandie, l'apprentissage demeure une voie d'accès à l'emploi favorable pour les jeunes ; sept mois après la sortie, l'insertion s'élève à 56,9% : elle est positive aux niveaux I à IV, plus faible au niveau V (45%). Variable selon les GFE, elle intervient rapidement dès la sortie de formation. 72% des emplois sont pérennes. Malgré l'impact de la conjoncture, la moitié des entreprises, dont une majorité de très petites entreprises, gardent les jeunes qu'elles ont eu en apprentissage.

Christèle Rebillon

Chargée de projets enquêtes Crefor

Zoom méthodologique

L'enquête est exhaustive : tous les apprentis présents au 31/12/2008, qui ont quitté le CFA au cours ou à la fin de l'année scolaire 2008-2009, diplômés ou non, sont interrogés. Sont exclus les apprentis qui sont encore en formation. Elle est réalisée en ligne à l'aide du logiciel « Iroise » (Instrument Régional d'Observation de l'Intégration Sociale dans l'Emploi), dans le cadre d'un partenariat des régions Bretagne et Haute-Normandie.

7264 jeunes suivaient un apprentissage dans un CFA de Haute-Normandie. Le taux de réponse à l'enquête s'élève à 71,4%. En excluant les poursuites de formation, les résultats portent sur les 3781 jeunes entrés sur le marché du travail. Afin d'éviter la redondance avec des enquêtes existantes, les données recueillies par le dispositif SEINE alimentent l'enquête IPA du Rectorat (devenir professionnel des apprentis 7 mois après leur sortie).

Les informations ont été traitées et analysées par le Crefor. Vous trouverez ci-dessus les principaux résultats.

Parution du catalogue de ressources du pôle lutte contre l'illettrisme

Dans le but de rendre visible son fonds documentaire riche de plus de 600 documents, le pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor a travaillé cette année sur la création d'un catalogue répertoriant l'ensemble des ouvrages et outils dont il dispose.

Le travail accompli, le Crefor met donc à votre disposition, en consultation et en téléchargement sur son site Internet, un catalogue de ressources documentaires entièrement dédié à la formation de base.

Ce catalogue présente à tous les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'insertion des ouvrages de fonds, des méthodes d'apprentissage (linguistique, calcul etc.), des CD-Roms éducatifs sur le champ de la formation de base.

Cet outil documentaire se présente sous forme de 6 livrets, qui se distinguent par leur thématique et leur couleur.



- ✓ Livret 1 (Livret orange) : Savoirs de Base et formation initiale
- ✓ Livret 2 (Livret bleu) : Savoirs de base et environnement économique social et politique
- ✓ Livret 3 (Livret jaune) : Savoirs de base et formation
- ✓ Livret 4 (livret vert) : Savoirs de base et insertion
- ✓ Livret 5 (livret mauve) : Savoirs de base et sciences humaines - sciences de l'éducation
- ✓ Livret 6 (livret rose) : Savoirs de base et pédagogie

Toutes les ressources répertoriées dans ce catalogue sont disponibles au centre de documentation du Crefor. Pour plus d'information consulter Elise Dehays au 02.32.18.49.33 ou elise.dehays@crefor-hn.fr

Le catalogue est téléchargeable sur <http://www.crefor-hn.fr> rubrique Illettrisme/ressources et publications.

Outre son activité documentaire, le pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor inscrit son action dans le cadre régional d'une mission d'intérêt général, qui porte sur :

- ➔ Répondre aux besoins de conseil, d'appui technique, d'ingénierie, de sensibilisation et d'animation.
- ➔ Accueillir et informer tous les publics.
- ➔ Professionnaliser les acteurs.
- ➔ Proposer des actions de lutte contre l'illettrisme, participer aux animations régionales et nationales.

Elle contribue à la recherche de solutions à l'illettrisme par des actions auprès de l'entreprise et, plus généralement, par la prévention.

Journée « L'individu au cœur de son parcours professionnel, agir ensemble en Haute-Normandie »

Environ 160 professionnels de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi ont participé à cette journée qui se tenait à la Maison de l'Université de Mont-Saint-Aignan. Les objectifs en étaient de resserrer les liens entre les acteurs, de contribuer à la réflexion régionale partenariale dans le but de dégager de grands axes d'information vers les professionnels et vers les publics, et d'alimenter dans leurs travaux les instances de concertation régionale comme le Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnelle (CCREFP).



Des objectifs pour la Haute-Normandie

Monsieur Hamet, Secrétaire général aux affaires régionales, a ouvert la journée au nom du Préfet. Il a précisé qu'au point d'équilibre entre le choix individuel de chacun et les choix collectifs de la politique de formation professionnelle en région, ce séminaire permet de travailler, entre partenaires, sur les différentes étapes d'une insertion professionnelle durable, à la lumière de la loi du 24 novembre 2009. Il a notamment illustré son propos en reprenant cinq objectifs de la loi à mettre en œuvre en Haute-Normandie concernant l'ensemble des acteurs, pour trois d'entre eux abordés dans les ateliers de l'après-midi (voir encadré).

Un premier objectif est de « **faire de l'orientation une mission d'intérêt général vers un service public complet simple et facile d'accès** », c'est-à-dire « **permettre à toute personne d'accéder plus facilement à une information complète sur les emplois, les métiers et les formations** ». Un autre est de « **mieux former les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés** », particulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Cet objectif est à rapprocher du suivant à savoir « **simplifier et améliorer les outils de formation** » ; « **l'ouverture du congé individuel de formation en dehors des heures de travail et l'utilisation des droits individuels de formation acquis même après une rupture de contrat de travail** » participent de ce troisième objectif.

Ces points ont été abordés dans les ateliers de la journée. Il faut leur ajouter deux autres objectifs que sont, d'une part, le fait de « **rationaliser les circuits du financement** » et, d'autre part, le fait de « **renforcer la coordination des actions de l'Etat, des Conseils régionaux et des partenaires sociaux en élaborant un contrat de plan régional de développement des formations** ». Ce dernier revêt une importance stratégique, « **des initiatives communes entre l'Etat et le Conseil Régional ont été prises au sein du CCREFP et un groupe de travail est chargé plus particulièrement de l'élaboration de ce plan** ».

Tout au long de la vie : itinéraire ou parcours de formation ?

Philippe Méhaut, économiste, directeur de recherche au CNRS, Lest (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) d'Aix en Provence, président de la commission Evaluation du CNFPTLV, est intervenu dans sa conférence sur « **le sens de trois mots clé qui marquent l'évolution du système de formation depuis une dizaine d'années : tout au long de la vie... parcours... et « sécurisation »**. Ces mots empruntés à la rhétorique européenne s'ils font consensus suffisent-ils à changer le système ? ».

La journée a été organisée par le Crefor en partenariat associé avec Opcalia et Agefos PME. La Cité des Métiers, le SAIO du Rectorat, l'association régionale des Missions Locales, la FFP, des représentants des administrateurs du Crefor, ont participé activement au comité d'organisation et à l'animation des ateliers.

Muriel Larue directrice de Circé Consultants a présenté en conférence les enjeux, de mise en œuvre de la loi pour les acteurs hauts normands (inscription de l'Ani et de la loi de 2009 dans un processus continu de réforme de la formation depuis 2003, la mise en place du FPSPP, la réforme des Opca, le droit à l'information et l'orientation tout au long de la vie, la réglementation de l'activité de formation, le passage du PRDF au CPRDF). Elle accompagne le comité d'organisation dans l'analyse et la synthèse du matériau recueilli dans les quatre ateliers.

Pour accéder aux compléments d'information concernant cette journée (dossier des participants, présentations des conférences, enregistrements des interventions), vous êtes invités à visiter le blog du Crefor consacré à l'évolution et au suivi du paysage de la Formation/Emploi :

<http://reformeemarche.blogspot.com/> Vous êtes cordialement invités à laisser vos contributions et vos commentaires.

Pour ce qui est la **formation « professionnelle » tout au long de la vie**, au-delà d'un premier glissement d'éducation à formation, « **le deuxième glissement est la subtile introduction de « professionnel », assez typiquement français et qui n'est pas nouveau** ». Mais pourquoi la « formation professionnelle tout au long de la vie » ? **Probablement pour éviter le retour à « l'éducation », mais plus certainement parce que le système français est très fortement marqué par une coupure conceptuelle, institutionnelle, de financement et de gouvernance, entre la formation initiale et la formation continue, et, au sein de cette dernière, entre ce qui relève des différents acteurs intervenant sur des segments différents. Il faut alors affirmer et préserver cette coupure** ».

« **D'où un troisième glissement, lui peu perceptible**. Si l'on parle d'individus sortis du système éducatif initial. La formation tout au long de la vie « à la française » c'est la formation « continue », ce n'est pas l'enchaînement de ce qui se passe à l'école et ensuite ».

On peut considérer que **l'itinéraire est « relativement stable, prévisible**. Il correspond à un monde relativement stable dans lequel des ordres institutionnels et sociaux dessinent la carte des possibles. Chaque acteur prend en charge une portion de l'itinéraire, sans nécessairement se préoccuper de la portion qui précède ou de celle à venir ».

Le **parcours est « a priori plus chaotique, plus imprévisible »**. On parlera de « bifurcations » pour exprimer les changements liés à des réalités économiques et sociales plus fortes. Les trajectoires biographiques sont désormais plus complexes où se heurtent les événements professionnels, les événements familiaux, les événements de santé. Or les parcours se heurtent aux itinéraires. Les cadres institutionnels et sociaux sont faits pour les itinéraires, pas pour les parcours (au moins en France).

Il faut donc **sécuriser**...les parcours...de formation professionnelletout au long de la vie. Le modèle français était marqué par une double segmentation. L'une qui perdure entre formation « initiale » et « continue » ; l'autre au sein de la « formation continue », « **le système français étant basé avant tout sur les « statuts » (salarié, chômeur...) avec des droits (et des acteurs) organisés selon ces statuts... et donc des « trappes** ».

Des progrès existent mais « **le système reste cependant fondamentalement structuré par les enjeux de financement, par des conflits récurrents entre les acteurs (état/régions, état/partenaires sociaux), par les statuts. Avec toutefois des espaces ouverts à l'expérimentation, aux initiatives locales qui peuvent faire bouger les frontières** ».

La synthèse des travaux de cette journée devrait faire l'objet d'une note en direction des instances de pilotage.

Le Crefor

A partir des interventions de messieurs Hamet et Méhaut

Mobilité professionnelle et sécurisation des parcours professionnels : Quels enjeux ? ¹

Depuis 2004, à l'initiative de la Direccte, un groupe de travail composé des partenaires sociaux régionaux, des représentants de la Direccte, de la Région, se réunit régulièrement pour travailler sur les questions de l'anticipation des mutations économiques, du dialogue social territorial, des mobilités professionnelles, de la sécurisation des parcours professionnels, de la formation professionnelle etc.

Le groupe de travail a approfondi les questions de la mobilité professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels autour de trois dimensions.

- ✓ les salariés et leurs trajectoires professionnelles
- ✓ les entreprises, leurs évolutions
- ✓ le territoire local et ses acteurs comme lieu pertinent d'action.

Ces réflexions visent à connaître, identifier, les modalités d'actions pertinentes et les conditions favorables à l'organisation et la sécurisation des mobilités professionnelles sur un territoire.

Les éléments traités dans ce groupe de travail, interrogent également voire interpellent un thème d'actualité qui fait l'objet d'une abondante littérature : la GPEC Territoriale.

Mobilités professionnelles de quoi parle-t-on ?

Jusqu'ici les mobilités ont été et sont encore synonymes de rupture des trajectoires à l'occasion d'un événement soudain (principalement une restructuration).

Considérant que la mobilité professionnelle est un changement de situation, on assiste depuis quelques années, à la modification de la relation à l'emploi tant sur sa durée que sur sa stabilité. Ces évolutions ne permettent plus de penser la mobilité professionnelle uniquement à l'occasion d'un événement.

La multiplication des statuts d'emploi, des évolutions sectorielles, de métiers, d'organisations, donne à la mobilité professionnelle des visages et des formes différents.

On parle ainsi de mobilité subie, choisie, ascendante, descendante, intra sectorielle etc...

La mobilité est donc bien présente à différents niveaux, (entreprise, branche, territoire), et il s'agit donc d'envisager comment s'organise les relations entre les différents niveaux et les moyens d'actions possibles.

Mobilité professionnelle et sécurisation des parcours professionnels.

Si la crise actuelle donne plus d'acuité à ces questions, il est probable qu'à l'occasion d'une conjoncture plus sereine, les questions autour de la mobilité professionnelle demeurent, car elles concernent les individus et leur souhait de changement, d'évolution, de reconversion, mais aussi les effets et les enjeux autour des changements du travail (organisation, adaptation, évolution des secteurs et des métiers, conditions de travail pénibles, etc...). La question de la mobilité s'intègre dans la notion de sécurisation des parcours en ce qu'il s'agit de pouvoir atténuer voire gérer les transitions. L'enjeu est d'autant plus important que la population salariée ne constitue pas une population homogène et certaines situations de mobilités mettent en difficulté voire fragilise certaines populations salariées (senior, femme, illettrisme, etc..).

Organiser et gérer la mobilité : quelle place pour le territoire ?

S'il n'est pas nécessaire de développer les conséquences des restructurations sur les territoires et notamment l'impact social, il s'agit d'envisager comment le territoire et ses acteurs peuvent contribuer ou non à ces questions sur la mobilité professionnelle.

Le territoire constitue-t-il un lieu pertinent d'action ? La notion de territoire pourrait à elle seule faire l'objet d'un article, c'est à cette question qu'ont souhaité répondre les membres du groupe de travail, notamment en rencontrant leurs homologues rennais, du Comité de Développement de l'Agglomération Rennaise, qui face à de nombreuses restructurations ont développé un outil aujourd'hui porté par la maison de l'emploi visant à identifier les compétences transférables identifiées à partir des situations de travail et hors travail, à accompagner les salariés dans leurs transitions et à aider les entreprises dans l'identification des compétences nécessaires.

De cet échange, plusieurs constats ont émergé : la notion de territoire fait sens parce que c'est un ensemble cohérent où chaque acteur s'identifie, un territoire d'action est aussi un territoire outillé (maison de l'emploi, plie, etc..), le type de relations entre les acteurs constitue un élément facilitant ou non, ...

Mobilités professionnelles : A quelles conditions ?

Dans le cadre de cet échange, la contribution du groupe de travail a été de poser les enjeux du débat sur deux conditions (importantes mais non suffisantes) à la mobilité professionnelle : la notion de compétences transférables et la transférabilité des droits. Dans le premier cas il s'agit de réfléchir à la capacité d'identification et de reconnaissance des compétences en entreprises qui permettent de créer des passerelles entre des secteurs, des métiers, des entreprises. De l'autre, comment faire pour qu'un salarié qui change de métier, d'entreprise ne parte pas de zéro.

Trouver et inventer des systèmes et des modes de coopération différents

En prenant la mobilité professionnelle comme axe de réflexion et en posant les principaux enjeux énoncés ci-dessus, le groupe de travail a également pris le parti d'interroger les modes de fonctionnement actuels permettant ou non de pouvoir intégrer ces enjeux. La dimension territoriale (locale) prend tout son sens sur ces questions ne serait ce que dans une logique de proximité et de cohérence d'actions face à différentes réalités locales (par exemple le Pays de Bray n'est pas la vallée de la Bresle). Toutefois, en considérant que les enjeux de la mobilité professionnelle ne se réduisent pas aux deux conditions que nous avons évoquées ci-dessus et que cela mobilise d'autres dimensions comme le logement, la mobilité géographique, la question du pilotage de l'action est posée ? Et par voie de conséquence, quels sont les acteurs légitimes ? Où sont les expertises ?

La coordination d'acteurs et de leurs compétences devient un enjeu majeur, mais c'est aussi ce qui donne un sens particulier à la question de la GPEC Territoriale.



La notion de mobilité professionnelle et les enjeux que nous avons évoqués plus haut, modifient les approches traditionnelles de la GPEC territoriale. La volonté des politiques publiques de développer la GPEC au sein des entreprises, l'inscription des politiques publiques sur la question territoire, ont conduit à deux grandes formes de GPEC Territoriale (que nous appelons « traditionnelles »), la première serait la somme des GPEC d'entreprises sur un territoire (la notion de territoire est large) la deuxième serait l'application des méthodes GPEC à une filière, un secteur, une branche. Dans les deux cas la notion de territoire ne constitue pas le lieu d'action, mais il est le réceptacle de l'action et interroge la cohérence des actions, des coordinations, etc...

A contrario, la prise en compte du territoire comme espace construit permet de devenir le lieu possible d'organisation de la cohérence d'actions, de coordination des expertises, etc.... C'est aussi une approche pour gérer un ensemble de problématiques liées à des dimensions qui dépassent les enjeux de la GPEC reliées à la seule stratégie de l'entreprise :

- ✓ Les transitions inter sectorielles
- ✓ Les mobilités professionnelles (transport, logement, etc..)
- ✓ Les conditions de travail
- ✓ Etc..

Il s'agit donc d'associer différents acteurs (partenaires sociaux, chambres consulaires, Opca, SPE, branches, collectivités territoriales, etc..) et travailler en sus à une dimension prospective qui dépasse la simple adéquation (besoins - ressources) au travers d'outillage spécifique pour consolider le système de pilotage de l'action.

C'est à partir de toutes ces réflexions que se construit l'action du groupe de travail.

Gilles Picard
Chef de projet - coordonnateur
Convention Interprofessionnelle

¹ Nous précisons que cet article n'engage que son auteur

Brèves

⇒ Nouvelles publications :

► Repères N°1 – La VAE en quelques chiffres

Présentation des résultats les plus significatifs de l'enquête téléphonique menée par le Crefor sur les parcours et l'impact de la VAE en Haute-Normandie auprès de personnes ayant validé en 2007 un dossier de recevabilité.

► Repères N°2 – La VAE par GFE

Présentation du choix de certification à travers la nomenclature GFE des candidats qui s'engagent dans une VAE. Etude issue de la base de données consolidée par l'observatoire VAE afin d'avoir une meilleure connaissance des parcours VAE.

► Les portraits emploi formation des territoires haut-normands.

Ce nouvel outil d'analyse (mis en ligne début décembre) à destination des acteurs locaux a pour but d'éclairer la relation emploi – formation à un niveau infra-régional. La Haute-Normandie, les deux départements et les treize zones d'emploi régionales pourront ainsi être caractérisés et comparés afin de dégager les éléments structurants, les principales spécificités et les grandes évolutions à l'œuvre au niveau local.

Plus d'informations sur le site du Crefor : www.crefor-hn.fr rubrique observer, «VAE» et «territoires et mutations»

Présentation du diagnostic emploi 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 (Directe), 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 emploi-formation des personnes handicapées, destiné à servir d'outil d'aide à la décision pour la Politique Régionale Concertée de Formation.

La mission consiste à réaliser un état des lieux de l'emploi et de la formation des personnes handicapées au moyen d'éléments quantitatifs et qualitatifs afin :

- de guider les décideurs dans leurs orientations et actions dans le cadre de la Politique Régionale Concertée de Formation,
- d'apporter des connaissances sur les actions entreprises par les différents acteurs participant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'étude doit porter sur la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi et de la formation (initiale et continue). Elle doit effectivement préparer la réflexion sur une mise en œuvre du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et la poursuite de la Politique Régionale pour la Formation Professionnelle et l'Insertion des Personnes Handicapées (PRFPIPH) dans les conditions prévues par les textes.

Un plan régional outil d'aide à la décision

L'objectif du PRITH est de repositionner les plans d'insertion des personnes handicapées afin qu'ils prennent une dimension régionale globale et intégrée par le renforcement du pilotage stratégique et la mise en œuvre d'une logique de projet avec des actions davantage complémentaires, souples et cohérentes.

Il comprend quatre axes d'intervention :

- . l'accès à la formation professionnelle par des politiques régionales concertées de formation,
- . l'accès à l'emploi,
- . la sensibilisation des employeurs privés et publics,
- . le maintien dans l'emploi.

La mise en œuvre de ce plan est soumise aux résultats de diagnostics régionaux, c'est-à-dire d'état des lieux qui recensent sur un territoire donné, les problèmes, les forces et les faiblesses, les attentes des personnes, les enjeux économiques, environnementaux et sociaux. Il fournit des explications sur les évolutions passées et des appréciations sur les évolutions futures ou préconisations. C'est un outil d'aide à la décision pour les acteurs en charge de la mise en place des politiques au bénéfice d'une population fragile et souvent précaire.

Lever les freins d'accès à l'emploi

Selon l'Enquête Emploi Insee de 2007, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 19% contre 8% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler, pour la même année. Ainsi, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active.

Il existe plusieurs explications aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. D'une part, le faible niveau de qualification des personnes handicapées (lié à un parcours scolaire plus difficile) en accentuant l'écart entre leur niveau de compétences et celui demandé par les entreprises et, d'autre part, le recours encore faible à l'emploi direct des personnes handicapées par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi.

Cependant, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, durcit les sanctions à l'encontre des entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% (en augmentant le montant de la contribution à l'Agefiph). Ainsi, pour respecter leur obligation, les entreprises ont le choix entre l'emploi direct de personnes handicapées, recourir à l'externalisation en direction du secteur protégé ou verser une contribution financière à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph), l'objectif étant de les inciter à recruter des personnes handicapées. Or cette loi ne peut être totalement efficace que si elle est accompagnée d'une politique globale et concertée d'insertion des personnes handicapées dans le milieu du travail. En effet, le faible niveau de qualification caractérisant le public handicapé demeure un frein majeur pour l'accès à l'emploi.

Ainsi, l'enjeu de cette étude conduite par le Crefor est de permettre un meilleur accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation pour faciliter notamment leur accès à l'emploi par l'acquisition d'un niveau de qualification et de compétences approprié.

D'un point de vue méthodologique, l'élaboration de ce diagnostic s'effectue au moyen d'une collecte de données quantitatives auprès des différents producteurs de données alimentées par des éléments qualitatifs visant à fournir une analyse enrichie par des éléments contextuels (difficultés rencontrées sur le terrain, solutions mises en place etc.). La nature des données collectées dépend d'axes préalablement définis : caractéristiques socio-économiques et démographiques des personnes handicapées demandeurs d'emploi et en emploi, caractéristiques économiques de la région, état des lieux des différents dispositifs de formation et d'orientation en formation, insertion professionnelle des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Malika Mansouri
Chargée de Projet Emploi Formation
des Personnes Handicapées - Crefor



Préalablement au diagnostic qui lui a été confié dans le cadre de la politique concertée de formation à destination des personnes handicapées, le Pôle Observation et Prospective du Crefor par sa mission Observation Emploi Formation des Personnes Handicapées, a réalisé un état des lieux du paysage institutionnel et des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle sur le champ du handicap. Ce document, mis en ligne sur le site du Crefor (www.crefor.asso.fr > « Observer » > « Le handicap »), est destiné aux personnes souhaitant disposer d'éléments synthétiques cadrant de façon large les domaines de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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

