



Edito

Les Assises régionales « *Agir ensemble contre l'illettrisme* » de juin ont eu pour objectif de partager les diagnostics régionaux, de faire connaître les solutions possibles, de favoriser la démultiplication des bonnes pratiques et d'identifier ce qui pourrait être mis en œuvre pour que l'action progresse.

Ces Assises s'ajoutent à la sortie début septembre des résultats de l'enquête Information Vie Quotidienne et la présentation le 23 septembre prochain du rapport du Conseil économique social et environnemental régional sur le thème du « phénomène de l'illettrisme en Haute-Normandie » suite à la saisine du Conseil régional.

Les acteurs de notre région vont ainsi disposer de tous les éclairages possibles et préconisations utiles dans le but de renforcer, voire de clarifier lorsqu'il le faudra, les mises en œuvre des politiques publiques en matière de lutte contre l'illettrisme de la petite enfance au parcours professionnel.

Pour sa part, le Crefor dans le cadre de son pôle dédié qui accueille le Centre ressources illettrisme (Cri) devrait voir consolidée sa mission d'intérêt général dont le but est de contribuer à la recherche de solution à l'illettrisme par des actions auprès notamment des acteurs de l'entreprise et, plus généralement, par la prévention.

Luc Chevalier
Directeur du Crefor

Sommaire

☞ pages 1-3

- ✓ Lutter contre l'illettrisme : des assises pour dégager des pistes d'actions

☞ pages 4-5

- ✓ Les seniors : leur maintien dans l'emploi, une des clés de l'avenir des retraités ?

☞ page 5

- ✓ Focus Hôtellerie-Restauration

☞ pages 6-9

- ✓ Premiers résultats de l'outillage statistique du CPRDF

☞ page 10

- ✓ Forco : démarche qualité de l'alternance

LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME : DES ASSISES POUR DÉGAGER DES PISTES D' ACTIONS

Catherine Belmans
ANLCI - Chargée de mission régionale

Les collectivités locales, les associations, les services de l'Etat, représentant tous une très grande variété d'activités, ont répondu à l'appel pour "Agir ensemble !" dans le cadre des Assises qui se sont tenues à Rouen à l'initiative de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Elles ont regroupé plus de 250 acteurs. Les témoignages présentés lors des tables rondes permettent aujourd'hui d'alimenter la réflexion pour des pistes d'action à mettre en œuvre en direction des publics concernés.

Les Assises « **Agir ensemble contre l'illettrisme** » ont été organisées le 4 juin 2013 dans un moment clef pour la lutte contre l'illettrisme.

Tout d'abord parce que notre région vient de disposer des résultats de l'enquête INSEE " Information et Vie Quotidienne " (IVQ), qui est la seule enquête qui produise des informations fiables sur l'ampleur du phénomène de l'illettrisme chez les adultes de 16 à 65 ans. Nous savons ainsi que **84 000 hauts-normands en sont victimes**, ce qui est une réalité importante à prendre en compte.

Ensuite, parce que nous assistons à une implication nouvelle de l'Etat avec l'attribution du label « Grande cause nationale 2013 » par le Premier ministre, avec des orientations spécifiques données par le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et par le ministre de l'Education nationale, Egalement par une mobilisation très importante des partenaires sociaux sur le sujet, concrétisée par un nouvel appel à projet spécifique du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un relais médiatique nouveau sur le sujet.

Et enfin, car de nombreuses initiatives nouvelles ont été engagées, notamment la préparation d'un rapport du CESER de Haute-Normandie, qui à cette occasion a rencontré de nombreux acteurs de terrain appuyés dans leurs actions par des collectivités territoriales.

Ceux qui sont confrontés à l'illettrisme sont d'âges, de profils, de situations familiales, scolaires, professionnelles très diverses. Les assises ont confirmé que pour faire reculer l'illettrisme il fallait agir sur tous les fronts ; la lutte contre l'illettrisme entre également dans les compétences de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises, des partenaires sociaux, de multiples acteurs de la société civile.

Un des objectifs des Assises était de rapprocher ce que les uns et les autres font sur le terrain pour être plus efficaces en agissant de manière coordonnée ; un autre était de ré-ouvrir le débat de l'organisation d'un plan régional concerté et partagé à construire sans attendre.

Plusieurs pistes de mise en œuvre d'un tel plan ont été formulées lors de cette journée du 4 juin.



Renforcer la prévention de l'illettrisme

La présentation de " Programmes de réussite éducative" (PRE) qui font partie du volet "éducation" des contrats urbains de cohésion sociale, nous montre qu'il était possible d'innover et d'agir dans un équilibre entre différents acteurs, avec des méthodes de travail souples, la capacité de faire du "sur mesure" sur le sujet de l'éducation au sens large, en associant les parents, l'éducation populaire, autour de l'école, mais pas seulement au sein de la classe.

La réussite éducative, dès le plus jeune âge est un enjeu commun qui associe tous ces partenaires sur un plan d'égalité. Les bilans des PRE nous indiquent que les jeunes qui sont accompagnés et qui sont le plus en difficulté sont en majorité des garçons âgés de 7 à 11 ans, c'est à dire des enfants qui sont à l'école élémentaire. Cela appelle l'attention de tous sur les débuts des décrochages, qui se manifestent le plus souvent entre la 4ème et la 3ème, mais qui peuvent se produire plus tard, y compris après un CAP pour des jeunes en grande difficulté face à l'écrit.

L'enquête IVQ et le dossier actuellement préparé par l'Insee et le Crefor donne des indications précieuses sur des phénomènes de reproduction d'inégalités dans l'accès au monde de l'écrit. Ainsi, lorsque les parents sont eux mêmes en situation d'illettrisme, leur difficulté pour aider leurs enfants dans le déroulement de leur scolarité et dans l'éducation est plus importante, et le risque d'illettrisme est beaucoup plus grand pour leurs enfants.

La table ronde sur les actions de prévention a permis de montrer que la prévention touchait à de nombreux domaines, et pas seulement aux temps scolaires : Des médecins scolaires et des médecins de PMI nous ont montré en quoi les difficultés d'apprentissage n'étaient pas nécessairement des difficultés fonctionnelles ou de santé, et qu'il fallait dès le plus jeune âge se préoccuper de l'accès des plus petits à la lecture, au livre, à la culture.

Remédier au décrochage des jeunes en grave difficulté avec l'écrit

Aujourd'hui, 15 à 20 % des jeunes sont laissés à la porte du monde de l'écrit et plusieurs milliers d'adolescents décrochent ensuite des apprentissages.

Si on décroche dans tous les milieux sociaux, les possibilités de rattraper ne sont pas les mêmes pour tous. Dans certains milieux, les parents pourront mettre en œuvre pour leurs enfants des stratégies de contournement des difficultés, pour d'autres, leur propre exclusion du monde de l'écrit constituera un véritable obstacle à une formation ou à une orientation professionnelle de leurs enfants.

Pour ce qui concerne l'insertion des jeunes en difficulté face à l'écrit, la France n'a pas de bons résultats, et la Haute-Normandie est parmi les régions les plus concernées par le nombre de jeunes peu formés.

Ainsi, le taux de chômage des jeunes est de plus de 25%, ce qui fera de notre région une des régions prioritaires pour que l'Europe mobilise des fonds supplémentaires destinés aux jeunes de 14 à 26 ans qui ne sont plus ni à l'école, ni en recherche d'emploi, ni en emploi.

Ces moyens supplémentaires devraient favoriser l'organisation des coopérations pour permettre à ces jeunes de prendre confiance en leurs compétences, qu'ils les fassent évoluer et qu'ils évoluent eux-mêmes vers de futures activités professionnelles.

Développer la sécurisation des parcours professionnels des actifs, adultes en emploi ou en recherche d'emploi

Des efforts très significatifs assortis de moyens spécifiques ont été déployés depuis plusieurs années par les branches professionnelles.

Elles se sont saisies de la question de l'illettrisme après avoir analysé que ces situations étaient à l'origine de difficultés liées aux conditions de travail, à la qualité du travail, à l'évolution des métiers, et que la lutte contre l'illettrisme était une des réponses aux enjeux économiques et sociaux qui se posaient aux entreprises.

Des moyens supplémentaires ont été donnés par les partenaires sociaux au FPSPP ; de nombreux outils de positionnement et de formation ont été élaborés avec des ingénieries pédagogiques innovantes.

Il reste toutefois beaucoup à faire pour que les différents secteurs d'activité de notre région les connaissent, puissent se les approprier et les partager, de manière à définir les contours des socles de compétences de base attendus dans leurs métiers.

Deux nouveaux appels à projet lancés par le FPSPP en 2013 concernent la formation des salariés en situation d'illettrisme et le socle de compétences. Ils font référence aux outils développés par l'ANLCI en partenariat avec les branches, le référentiel des compétences clefs en situations professionnelles.

Un appel à projet a été également lancé pour la formation des jeunes embauchés en "emploi d'avenir", qui fait référence également à l'acquisition du socle de compétences de l'ANLCI.

Ces actions dessinent un changement significatif dans le domaine des compétences clefs en situation professionnelle et de l'acquisition des compétences de base en entreprise.

Ce sujet est de plus en plus partagé et concerne la mobilisation des moyens des entreprises, des partenaires sociaux, du service public de l'emploi, de la Direccte et du Conseil régional.

Les mutations économiques de notre région et l'évolution du tissu industriel représentent en effet un contexte qui rend nécessaire l'évolution des métiers et des transitions professionnelles.

La première table ronde des Assises a permis de mieux éclairer et comprendre les caractéristiques sociales économiques de la population haut-normande, et **les effets de l'illettrisme : plus de la moitié des personnes concernées ont en effet plus de 45 ans, elles sont aujourd'hui en fragilité dans le déroulement de leur parcours professionnel.**

Catherine Belmans, Chargée de mission illettrisme auprès du Préfet de Région & de l'ANLCI et Mabrouk Rachedi Grand Temoin



Dans le domaine de la sécurisation des parcours professionnels et de l'anticipation des mutations économiques sur l'emploi, l'ANLCI et ses partenaires ont analysé que trois conditions devraient être remplies pour réussir à faire baisser le nombre d'adultes en situation d'illettrisme. Ces 3 conditions constituent l'armature du volet du futur plan régional :

1) Solutions de formation anticipées

Lorsque les solutions sont proposées aux personnes le plus tôt possible dans le droit commun de la formation professionnelle, et lorsque la lutte contre l'illettrisme est perçue comme facilitant la professionnalisation et la qualification, et non comme un pré-requis dissocié de tout parcours, elles limitent les abandons, les échecs, les conflits.

C'est le sens des présentations de la troisième table ronde des Assises où ont été abordées des actions concrètes.

2) Mise en valeur des compétences

Des positionnements rigoureux pour mettre en valeur les compétences détenues par les personnes réellement en situation d'illettrisme, et l'identification des écarts avec ce qu'elles devraient maîtriser pour réussir leur projet professionnel ou exécuter de nouvelles tâches.

3) Des outils et une ingénierie adaptés

Le rapprochement des outils utilisés pour les demandeurs d'emploi de ceux qui sont utilisés pour les salariés.

C'est notamment ce que proposent les Opca qui ont contractualisé avec l'ANLCI, tant du point de vue de l'ingénierie à mettre en œuvre que pour informer au mieux les entreprises et les structures ; ceci dans le but d'agir de manière mieux ciblée au bénéfice des personnes qui sont réellement en situation d'illettrisme, et plus fragile face aux évolutions des emplois.

Des organisations nationales représentées dans notre région ont fait de la lutte contre l'illettrisme une de leurs priorités.

Ainsi, Pôle Emploi, pour mieux détecter et orienter les demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme, engage des formations de ses conseillers et s'appuie sur la mise en œuvre des outils développés avec l'ANLCI pour améliorer les prescriptions et les rapprochements entre l'offre et la demande d'emploi.

Le CNFPT a fait de la lutte contre l'illettrisme un axe majeur de son projet d'activité pour les agents des collectivités territoriales, de manière à assurer une évolution professionnelle de ces agents, leur permettre de passer des concours, améliorer la qualité du service public.

L'ANFH, organisme paritaire pour la formation du secteur de la santé publique engage une forte action de formation aux compétences de base dans une perspective de gestion des ressources humaines, d'évolution des carrières et des métiers, de maintien dans l'emploi.

Dans plusieurs branches, et dans des domaines interprofessionnels, d'autres projets se développent également, associant des organismes de formation régionaux pour mobiliser le recours aux technologies de l'information et au numérique pour concevoir des formations adaptées à des situations professionnelles précises.

Un plan régional d'actions mobilisant les acteurs dans un même but



De gauche à droite : Jean Luc Leger CESER,
Capitaine Damerval, Centre du Service National,
Mr Malmartel, Directeur de l'Insee HN,
Mr Chevalier Directeur du Crefor,
Mme Le Brosec du Rectorat,
Mr Jouan FAF.TT.

Le plan régional apparaît aujourd'hui comme **l'outil indispensable pour fédérer les moyens**, approfondir les données disponibles pour que les représentants des pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux qui ont fait de la lutte contre l'illettrisme une de leurs priorités d'action et une préoccupation majeure se les approprient et définissent des méthodes pour **agir ensemble, gagner du temps et de la cohérence pour mettre en œuvre des solutions efficaces**.

Les Assises "Agir ensemble contre l'illettrisme" qui viennent de se dérouler sont une première étape qui a pu montrer une mobilisation forte sur ce sujet. Elles sont la première pierre de l'organisation concrète de ce plan, les domaines sur lesquels il est nécessaire d'agir ont fait l'objet d'un fort consensus.

Il reste encore nécessaire de **faire évoluer les regards portés sur l'illettrisme**, tout comme la prise de conscience des décideurs et des acteurs. Nous avons ainsi prévu de compléter les informations données aux Assises par les services de l'Armée, par le secteur professionnel de l'intérim, par le Crefor et l'Insee, par la

publicité donnée au dossier en cours d'élaboration pour en enrichir l'analyse des effets de l'illettrisme en Haute-Normandie.

Les modalités sont en cours de discussion autour de la convention qui a permis la réalisation de l'enquête IVQ et seront définies à la rentrée de septembre 2013.

Ces données, qui seront suivies des préconisations du Ceser seront de nature à **susciter la mobilisation des moyens d'intervention des acteurs publics et privés** pour faciliter l'accès aux

compétences professionnelles, à la culture et à l'autonomie des personnes pour lesquelles les situations sont de plus en plus fortement des sources d'exclusion et de marginalisation économique et sociale.

Avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, nous appelons, dans cette perspective, tous les partenaires des Assises à contribuer à l'enrichissement des données, à proposer leurs méthodes et leurs analyses pour faire vivre concrètement un plan partagé où tous les partenaires ont leur place pour **faire reculer l'illettrisme en Haute-Normandie**.

Brèves Crefor

► Le pôle information a réalisé deux « **Hors-série Point d'actualité** » qui présentent le dispositif des **emplois d'avenir** et le **contrat de génération** au niveau national et haut-normand.

► **Découverte du centre de documentation** par les stagiaires du programme de professionnalisation.

Lors des sessions de professionnalisation du 24 mai, du 2, 19 et 28 juin, les documentalistes ont présenté aux stagiaires les multiples services proposés par le centre de documentation : ouvrages, revues, publications, blogs, netvibes.

Une bibliographie relative au thème de la formation, réalisée par les documentalistes du Crefor et validée par l'intervenant a été remise aux participants.

Ces présentations se renouvelleront plusieurs fois au cours du 2ème semestre. Elles visent à mieux faire connaître le centre de documentation, ressource complémentaire au programme de professionnalisation.

Ces premières animations, ayant été plutôt fructueuses, seront renouvelées en 2014.

► Etude IVQ

Le Crefor et l'Insee de Haute-Normandie diffusent ce mois de juillet le rapport d'études issu de l'extension haut-normande de l'enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) de l'Insee. Un échantillon représentatif de 2 300 individus a été enquêté au niveau régional pour un total de 1 600 répondants. L'un des objectifs de l'enquête IVQ est de mesurer les compétences des adultes à l'écrit, en calcul et en compréhension orale dans les gestes courants de la vie personnelle et professionnelle et de déterminer le taux d'illettrisme.

► Etude VAE

Le rapport d'étude de l'enquête « **Impact de la VAE sur les parcours professionnels** » sortira début septembre prochain. Il présentera les évolutions professionnelles dont ont bénéficié les 1000 personnes interrogées à l'issue de leur VAE et qui ont obtenu une validation totale ou partielle en 2009 et 2010.

LES SENIORS : LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI, UNE DES CLÉS DE L'AVENIR DES RETRAITES ?

Emmanuel Christain,
Crefor - Chargé d'études documentaires

Repousser le départ à la retraite nécessite d'accroître le taux d'emploi des seniors. La commission Moreau préconise surtout de « mobiliser les entreprises » et de favoriser « l'aménagement des fins de carrières ».

Le premier ministre a reçu le 14 juin le rapport de la commission présidée par Yannick Moreau sur l'avenir des retraites intitulé « **nos retraites demain ; équilibre financier et justice** ». La commission pour l'avenir des retraites a examiné les voies qui pourraient permettre aux Français de retrouver confiance en leur système de retraites.

Au-delà des mesures d'économie, la commission Moreau propose plusieurs évolutions de long terme pour le système de retraites :

- un départ plus précoce pour les carrières pénibles ;
- prendre en compte les jeunes générations ;
- une majoration forfaitaire par enfant pour les femmes ;
- favoriser l'emploi des seniors.

Le maintien dans l'emploi des seniors

Les taux d'emploi des seniors en France sont croissants, mais demeurent inférieurs aux moyennes européennes. En 2011, le taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 64 ans atteignait 41,5 %. Bien qu'en augmentation, il reste inférieur à la moyenne européenne (47,4 %).

En matière de taux d'activité ou d'emploi, la position relative de la France par rapport à la moyenne européenne (UE-27) est plus défavorable pour les hommes que pour les femmes et pour les tranches d'âge 60-64 ans, plus que pour celle des 55-59 ans.

Les taux d'emploi français et européen

Taux d'emploi en % (2011)	H 55-59 ans	F 55-59 ans	H 60-64 ans	F 60-64 ans
France	67.6	60.6	20.4	17.4
UE 27	70.3	55.2	39	24.5

Source : DARES

Au cours des années 80-90, dans un contexte de développement des possibilités de départ anticipé, les taux d'emploi ont baissé dans plusieurs pays d'Europe avec des intensités différentes. A la fin des années 1990 et au début des années 2000, le taux d'emploi des 55-64 ans s'est relevé dans presque tous les pays.

La progression du taux d'emploi des seniors en France apparaît moins forte que dans les autres pays depuis 2004.

Entre 2000 et 2010, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France de plus de 10 points, passant de 28,9 % en 2000 à 39,7 % en 2010. Il est respectivement, en 2010, de 41,2% pour les hommes et de 37,4% pour les femmes en Haute-Normandie.

Néanmoins, les âges effectifs de sortie du marché du travail restent inférieurs à l'âge légal de départ à la retraite et les modalités de transition entre emploi et retraite sont diverses et complexes.

Travailler pendant sa retraite est une pratique qui se répand. En 2012, 7 % des retraités âgés de 60 à 69 ans, ayant travaillé après 50 ans, occupent un emploi, une proportion qui a doublé par rapport à 2006. L'assouplissement des conditions du cumul emploi-retraite intervenues à partir de 2009 a favorisé cette évolution. La moitié de ces retraités déclarent travailler pour des raisons financières.

Le passage de l'emploi à la retraite

Être retraité à 60 ans est moins fréquent en 2012 qu'en 2006 ; retraites précoces et cessations anticipées d'activité sont également plus rares. Ces évolutions ont été compensées avant tout par une forte hausse de l'emploi chez les 55 ans et plus.

En 2012, deux tiers des retraités sexagénaires sortis du marché du travail après 50 ans sont passés directement de l'emploi à la retraite. Pour le tiers restant, les trajectoires de fin de carrière sont marquées par le chômage, les problèmes de santé, la préretraite ou encore les contraintes familiales.

extrait de INSEE PREMIERE n° 1449 de juin 2013

La forte progression du taux d'activité des seniors a porté la croissance de la population active en 2012

En 2012, la population active a augmenté de 224 000 personnes, portée par l'accélération de la présence des seniors sur le marché du travail. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 3,7 point au cours de l'année et fin 2012 près d'1 personne sur 2 dans cette tranche d'âge est active. La Dares estime que la suppression progressive de la Dispense de recherche d'emploi (DRE, définitivement supprimée le 1er janvier 2012), combinée avec des premiers effets à court terme de la réforme des retraites, pourrait avoir contribué à accroître le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A de 167 000 sur la période 2009-2012. La réforme de la DRE aurait ainsi contribué pour plus de 25 % à l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en catégorie A en 2009, pour environ 75 % en 2010 et 2011, et pour 40 % en 2012. Elle aurait eu également un impact assez fort sur l'évolution du nombre de chômeurs au sens du BIT de 50 ans ou plus, particulièrement sur les années 2010 et 2011.

Encourager l'emploi des seniors et améliorer les conditions de travail

Compte tenu de ces données, l'un des objectifs à atteindre selon le rapport Moreau est d'accroître encore le taux d'emploi des seniors et améliorer les conditions de travail.

Toute réforme des retraites qui vise à l'allongement de la durée de la vie active doit permettre aussi de rendre cet allongement effectif et possible pour les personnes en fin de carrière. Dans un contexte d'augmentation de la moyenne d'âge de la population active, faciliter l'emploi des seniors est aussi un impératif au regard des objectifs d'augmentation globale du taux d'activité, d'amélioration de la compétitivité et de qualité de vie au travail.

La commission a travaillé sur deux axes prioritaires : encourager l'emploi des seniors et améliorer les conditions de travail

- ▶ un nouveau plan d'action concertée pour les seniors (comme outil de coordination des acteurs et de suivi des politiques menées), s'appuyant sur un Observatoire des fins de carrières (pour mieux connaître les transitions emploi-retraite et suivre l'impact des réformes).
- ▶ mobiliser et accompagner les entreprises, notamment dans le cadre du contrat de générations, mieux utiliser les outils de la formation professionnelle en direction des seniors.
- ▶ réduire les situations d'inactivité en fin de carrière, clarifier les règles du cumul emploi-retraite, rendre plus attractive la retraite progressive.
- ▶ anticiper les reconversions éventuellement nécessaires dès le début de carrière, prévenir les risques professionnels, accompagner les salariés accidentés ou malades pour éviter la désinsertion professionnelle.

De leur côté que pensent les seniors de leur fin de carrière ? Souhaitent-ils encore évoluer et vers quels types de postes ? Sont-ils attachés à la retraite à 60 ans ? Ont-ils peur de la retraite ? Comment envisagent-ils la vie après le travail ?

Les résultats d'une étude menée par l'Observatoire Cegos en mai dernier auprès des salariés Seniors et de DRH donnent quelques réponses à ces questions.

La nouvelle livraison de la collection **Eclairage** traite du thème de l'emploi des seniors. Vous le retrouverez sur le site du Crefor

<http://www.crefor-hn.fr/jou> à l'adresse : <http://www.crefor-hn.fr/dossiers-documentaires/eclairages>

En Haute-Normandie, près de 3% des actifs exercent un métier dans l'hôtellerie-restauration.

Une nouvelle étude du Crefor paru dans **Focus n°8**

Les métiers de l'hôtellerie-restauration comptent plus de 20 500 actifs dans notre région. Ce domaine présente diverses particularités dont :

- **une diversité de petits employeurs et d'indépendants,**
- **des actifs jeunes, une forte représentation de l'alternance,**
- **du temps partiel,**
- **un nombre d'offres d'emploi important.**

Plus de 3 000 établissements de l'hôtellerie-restauration (avec un salarié au moins) sont implantés dans la région. **Ces établissements sont majoritairement de petite taille** : 88 % emploient moins de 10 salariés.

Les actifs du domaine sont particulièrement jeunes. 36 % ont moins de 30 ans (la part des moins de 30 ans pour l'ensemble des actifs de Haute-Normandie est de 22 %).

Le **CAP/BEP est le 1er niveau d'entrée dans les métiers** de l'hôtellerie-restauration avec plus de 40 % des actifs qui possèdent ce niveau (31 % pour l'ensemble des actifs en Haute-Normandie).

Dans le sous domaine des métiers de la cuisine, 80 % des emplois sont en CDI. Dans celui des métiers des services, la part d'indépendants (29 %) est supérieure à celle de l'ensemble des actifs haut-normands (9 %). Les actifs en apprentissage sont plus nombreux dans le domaine étudié (5 %) que dans l'ensemble des actifs haut-normands (2 %). **L'alternance est pour les employeurs un mode de pré-recrutement.**

La part des actifs à temps partiel (27 %) est également supérieure à celle de l'ensemble des actifs haut-normands (17 %).

51% de femmes dans les métiers de l'hôtellerie-restauration. Sur l'ensemble des métiers de l'hôtellerie-restauration, la répartition homme/femme est homogène. Cependant, les hommes sont plus nombreux dans le sous domaine de la Cuisine (60%) et les femmes dans celui des Services hôteliers et Restauration (58%).

7 % des offres d'emplois déposées dans les agences Pôle emploi de Haute-Normandie sont positionnées sur des métiers de l'hôtellerie-restauration dont 58 % concernent un CDI ou CDD de plus de 6 mois (43 % en Haute-Normandie toutes professions confondues).

Enfin, la Haute-Normandie dispose d'une offre de formation riche. Elle regroupe vingt et un établissements scolaires et cinq CFA préparant aux diplômes de l'hôtellerie-restauration.



PREMIERS RÉSULTATS DE L'OUTILLAGE STATISTIQUE DU CPRDF

Malika Mansouri
Crefor - Chargée d'études

Dans le cadre du Contrat pour le plan régional de développement de la formation, la Région et l'État (Directe et autorités académiques) ont confié au Crefor, la réalisation d'un outillage généraliste d'observation et d'analyse prospective par territoire et par métiers. L'objectif de cet outil, dont quelques-uns des premiers résultats pour l'année 2012-2013 sont ici présentés, est de fournir aux acteurs en charge des politiques de formation des éléments de réflexion utiles à la prise de décision quant à l'évolution de la carte des formations, dans le sens des besoins observés et attendus.

L'efficacité de l'outillage statistique du CPRDF repose sur un processus de travail qui a été mis en place au cours de l'année 2012, associant des éléments quantitatifs et des phases plus qualitatives avec les acteurs des territoires de Haute-Normandie et les représentants des branches professionnelles. Ce processus s'était donné pour finalité de tendre d'une part vers la production d'une lecture partagée du territoire et des métiers (tant en diagnostic qu'en anticipation), d'autre part de jeter les bases d'une prospective dans le but de déterminer les besoins en matière de lien emploi formation. Il en est résulté des éléments de perspectives et d'enjeux dont le Crefor a réalisé la collecte, la synthèse et la capitalisation.

Une approche par territoire ¹

La Région Haute-Normandie se caractérise par une industrie plus développée qu'au niveau national (18,5% d'actifs travaillant dans l'industrie contre 13,9% en France). Il existe néanmoins des **disparités infrarégionales avec des zones à fortes spécificités**.

Ainsi certains territoires sont marqués par une part de l'industrie plus élevée qu'au niveau régional, à l'image des zones de *Dieppe/Vallée de la Bresle* (26,7% des actifs contre 19,1% en Haute-Normandie), de *Vernon* (23,5%), de *Bernay/Pont-Audemer* (20,9%) et du *Havre* (19,7%). A l'inverse, d'autres territoires se distinguent davantage par l'importance des services dans l'activité économique. Ainsi, 61,7% des actifs travaillent dans les services dans la zone d'emploi de Rouen, 61% dans la zone du Havre, et 60,3% dans la zone d'Evreux (59,3% en région).

En termes d'activité et d'emploi certaines zones se distinguent par rapport à la moyenne régionale. Ainsi, le taux d'activité (*rapport entre le nombre d'actifs - actifs occupés et chômeurs - et l'ensemble de la population correspondante*) des zones de *Dieppe*, de la *Vallée de la Bresle* et du *Havre* est plus faible que la moyenne (respectivement 70,5%, 69,9% et 69,2% contre 71,1% en région), inversement pour les zones de *Bernay*, de *Pont-Audemer* et d'*Evreux* (respectivement 71,9%, 72,6% et 74%).

Le niveau de formation de la population de 15 ans et plus est sensiblement plus faible sur les territoires de *Dieppe/Vallée de la Bresle* et de *Bernay/Pont-Audemer*. Ainsi, 29,2% des personnes de plus de 15 ans ne possèdent aucun diplôme dans la *Vallée de la Bresle* contre 22,2% en Région.

Pour ce qui est de l'offre et de la demande d'emploi, il existe des problématiques d'emploi dans la Région, en partie dues au déclin de l'Industrie. Ainsi, la Haute-Normandie détient un taux de chômage plus élevé qu'au niveau national (10,2% en France, au 4ème trimestre 2012 contre 11,6% en Haute-Normandie, INSEE).

C'est dans les territoires du Havre et de Vernon que le chômage est le plus élevé (respectivement 13,1% et 12,3%)..

L'offre de formation² est plus dense en Seine-Maritime que dans l'Eure notamment en termes de formations supérieures dans les zones de *Rouen* et du *Havre*. Ainsi, 33,7% des personnes en formation le sont dans des cycles de niveaux III et II dans la zone du *Havre* et 31% dans la zone de Rouen contre 28,2% en moyenne régionale. Les effectifs en apprentissage sont proportionnellement moins nombreux dans la zone du Havre (15,4% d'apprentis), de *Bernay/Pont-Audemer* (9,2%) et de *Vernon* (0%) qu'en région (21,4%).

Activité et emploi

	Rouen	Le Havre	Dieppe/Vallée de la Bresle	Evreux	Vernon	Bernay/Pont-Audemer	Haute-Normandie
Taux d'activité en 2008	=	--	- (Dieppe) - (Vallée de la B)	+++	=	+ (Bernay) ++ (Pt-Audemer)	71,1%
Poids de la zone dans l'emploi régional	45,8%	22,8%	9,1%	11,6%	5,9%	5,0%	-
Poids de l'emploi industriel en 2008	--	+	+++	-	++	+	19,1%
Part des femmes parmi les actifs en 2008	+	---	-	++	--	--	47,5%
Part des jeunes de - de 30 ans parmi les actifs en 2008	+	++	-	+	--	--	22,2%
Part des + de 50 ans parmi les actifs en 2008	-	-	-	+	++	++	23,9%
Part des intérimaires parmi les actifs en 2008	-	=	--	++	+	++	2,5%
Part des jeunes actifs non diplômés en 2008	-	-	+	+	++	+	16,2%
Part des jeunes actifs diplômés du supérieur (niveau III ou plus) en 2008	+	-	---	-	--	---	31,5%

¹ Principaux résultats quantitatifs (non exhaustif, à titre d'illustration)

² Effectifs haut-normands inscrits en dernière année d'un cycle en 2011 (sortants de niveau V à II au lieu de l'établissement), de formation professionnelle initiale, du Plan Régional de Formation Professionnelle Continue, et de la formation continue des salariés du sanitaire et social.

Brèves Crefor

Les actions de formation du programme de professionnalisation

- ▶ « **La VAE : fonctionnement, enjeux, perspectives et outillage** » (Réf. 1.3) 12, 13 et 19 septembre 2013
Intervenant : Stéphane Mabon
Conseils, Etudes, Formation
- ▶ « **La méthodologie de conduite de projets menés en partenariat** » (Réf. 2.1) 24, 25, 26 septembre 2013
Intervenant : Patrick Lecoursonnais
(AFCAME)
- ▶ « **Image de soi et hygiène : comment l'aborder avec un public en insertion professionnelle ?** » (Réf. 3.6) COMPLET 8 et 9 octobre 2013
Intervenante : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)
- ▶ « **Répondre à un marché public, un appel à propositions, un appel à projets** » (Réf. 2.2) 15 et 22 octobre 2013
Intervenant : Stéphane Mabon
Conseils, Etudes, Formation
- ▶ « **Intégrer la lutte contre les discriminations dans ses actions** » (Réf. 2.5) 17, 18 octobre et 25 novembre 2013
Intervenant : Briac Chauvel
(Expression)
- ▶ « **Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ?** » (Réf. 1.1) 14, 15 novembre et 5 décembre 2013
Intervenant : Guillaume Follea
(Crefor)
- ▶ « **Les récits de vie dans l'accompagnement à l'insertion et à la formation** » (Réf. 3.2) 19, 20, 21 novembre 2013
Intervenante : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)
- ▶ « **Le théâtre forum, un outil de formation** » (Réf. 3.7) 10, 11, 12 décembre 2013
Intervenante : Christine Casset
(Association Etincelle)

Obtenir des précisions sur le contenu des actions de formation et s'inscrire :

www.crefor-hn.fr /
Professionnalisation / Programme
2013

Evolution de l'activité/emploi

	Rouen	Le Havre	Dieppe/Vallée de la Bresle	Evreux	Vernon	Bernay/Pont-Audemer	Haute-Normandie
Evolution de l'emploi salarié entre 2002 et 2010	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Evolution de l'emploi industriel entre 1999 et 2008	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Evolution des créations d'entreprises entre 2010 et 2011	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Marché du travail

	Rouen	Le Havre	Dieppe/Vallée de la Bresle	Evreux	Vernon	Bernay/Pont-Audemer	Haute-Normandie
Poids des offres d'emploi de la zone en 2010	48,8%	22,7%	7,3%	10,6%	5,8%	4,8%	-
Taux de tension en 2010	•	+	++	+	+	+	2
Taux de chômage en 2012 (4ème trimestre)	11,1%	13,1%	10,0% (Dieppe) 10,7% (Vallée de la B)	10,9%	12,3%	12% (Bernay) 11,7% (Pt-Audemer)	11,6%
Evolution des demandeurs d'emploi entre 2005 et 2011	•	•	**	+	++	**	5,2%

Niveau de formation

	Rouen	Le Havre	Dieppe/Vallée de la Bresle	Evreux	Vernon	Bernay/Pont-Audemer	Haute-Normandie
Parties formés de niveau V	32%	37,7%	5,8%	38,9%	36,7%	48,5%	36,9%
Parties formés de niveau III et I	31%	33,7%	9,9%	30,1%	12,5%	8%	28,2%

Lors des rencontres avec les territoires des enjeux ont été pointés et des pistes de réflexion ont été proposées.

D'une part, des **difficultés en termes d'attractivité** ont été mises en évidence. Ainsi, des difficultés ont été constatées à retenir les jeunes diplômés de hauts niveaux (Rouen), de l'enseignement supérieur (niveaux II et I) par l'étroitesse du marché de l'emploi (Le Havre), ou par la fuite des jeunes bacheliers pour la poursuite de leurs études (Dieppe/Vallée de la Bresle, Vernon, Evreux). Il a été proposé de renforcer l'offre d'enseignement supérieur (sur le champ du management intermédiaire par exemple pour la zone d'Evreux).

D'autre part, les problèmes de mobilité géographique (souvent lié à des insuffisances d'infrastructures de transport) et psychologique, accentués dans des territoires enclavés (Vallée de l'Andelle, Plateau de Caux) ont été identifiés comme un frein à l'accès à l'emploi et la formation.

Des pistes d'actions ont ainsi été proposées, parmi elles :

- ▶ favoriser l'autonomie des personnes en difficulté de mobilité sur le territoire (Navettes domicile-travail, aides au financement du permis de conduire) ;
- ▶ développer des Coopérations interrégionales pour l'accès à la formation ;
- ▶ développer l'offre de formation à distance.

Face à des économies en mutations (éolien, grand carénage) et bénéficiant d'opportunités de développement (Axe Seine, LGV) et afin de tirer parti de la mutation industrielle des territoires hauts-normands, une **réflexion a été menée autour de la transférabilité des compétences des secteurs en recul** (automobile), au profit des activités porteuses d'avenir (filière de l'éolien) et des métiers recherchés : génie civil, matériaux composites, logistique, maintenance, mécanique, contrôleurs non destructifs, chaudronnerie, soudure (Le Havre, Dieppe/Vallée de la Bresle). Pour cela, il conviendra de :

- ▶ veiller à la bonne anticipation des besoins (ne pas former trop tôt) et à la bonne estimation des besoins ;
- ▶ structurer l'offre d'hébergement touristique et professionnel sur les lieux à forts besoins de recrutement ;
- ▶ accompagner les entreprises dans l'anticipation des besoins et renforcer les synergies existantes (grappes d'entreprises) ;
- ▶ accompagner la restructuration des entreprises sous-traitantes de l'industrie automobile (sous-traitance éolienne...) ;
- ▶ structurer un offre de formation adaptée : électromécanique, maintenance, mécanique (soudage, fraisage, robinetterie).

Une approche « métiers »

Le processus de travail réalisé avec les acteurs des branches professionnelles a contribué à mettre en lumière des éléments partagés de perspectives et d'enjeux concernant les métiers en Haute-Normandie.

Transport-Logistique

- ▶ Environnement de plus en plus contraignant pour l'entreprise (réglementation, écologie, concurrence, exigence des consommateurs)
- ▶ Montée en puissance de la dimension écologique
- ▶ Développement progressif de la multi-modalité
- ▶ Prendre en compte des problématiques environnementales dans les pratiques professionnelles
- ▶ Compétences comportementales et savoir-être
- ▶ Simplification des circuits de financement de la formation professionnelle
- ▶ **Métiers stratégiques** : responsable d'exploitation
- ▶ **Métiers en hausse d'effectifs** : magasinage, entreposage
- ▶ **Métiers en évolution de compétences** : chauffeur-livreur
- ▶ **Métiers en tension** : conducteur

Agriculture et Forêt

- ▶ Concurrence des activités d'élevage par les activités céréalières
- ▶ Demande croissante du public pour les produits traditionnels
- ▶ Potentiel de développement dans les filières bois énergie et bois construction
- ▶ Mutations technologiques et environnementales profondes
- ▶ Compétences managériales (activités du paysage)
- ▶ Maîtrise des techniques modernes de production et des réglementations sanitaires et environnementales
- ▶ **Métiers stratégiques** : ouvrier agricole
- ▶ **Métiers en hausse d'effectifs** : métiers liés à la diversification des activités (transports, loisirs...)
- ▶ **Métiers en évolution de compétences** : métiers liés à la diversification des activités, ouvrier paysagiste
- ▶ **Métiers en tension** : machiniste agricole, ouvrier d'élevage hautement qualifié, bûcheron qualifié, métiers de l'agro-équipement



Services à l'automobile

- ▶ Bonne santé de l'activité entretien-réparation dans le réseau secondaire
- ▶ Rôle de plus en plus prégnant des compagnies d'assurance sur les activités de carrosserie
- ▶ Stratégie de diversification des activités : développement de la relation de service (relation clientèle auprès des entreprises)
- ▶ Développement et mutation du marché de l'occasion
- ▶ Des développements potentiels sur le marché des véhicules hybrides, électriques, et du recyclage-démolition, à relativiser néanmoins car visibilité encore incertaine
- ▶ **Métiers stratégiques** : Mécanicien, métiers de la relation client, réceptionnaire
- ▶ **Métiers en évolution de compétences** : réceptionnaire, technicien-expert, chef d'atelier
- ▶ **Métiers en tension** : mécanicien poids-lourds

Hôtellerie restauration

- ▶ Impact fort de la réglementation (TVA, sécurité, accessibilité, classement)
- ▶ 30% des employeurs proches de l'âge de la retraite
- ▶ Une cuisine « d'assemblage » (compétences moins spécifiques) qui se renforce face à une cuisine « traditionnelle » (compétences spécifiques)
- ▶ Développer une offre de services à forte valeur ajoutée (accueil, e-commerce, cuisine traditionnelle ou bio)
- ▶ Culture générale et savoir-être davantage que compétences techniques (personnel en salle)
- ▶ Inversement pour le personnel en cuisine
- ▶ **Métiers stratégiques, en hausse d'effectifs et en évolution de compétences** : cuisinier, serveur, réceptionniste, employé d'étage
- ▶ **Métiers en tension** : cuisinier, serveur

Métallurgie (travail des métaux, mécanique, électricité électronique, maintenance)

- ▶ Activités de recrutement dynamique sur certains secteurs (en dépit des pertes d'emplois nettes)
- ▶ De nombreux départs à la retraite d'ici 2020 et des besoins importants sur les compétences à haute technicité (BTS et plus)
- ▶ La « culture industrielle »
- ▶ Former au socle général de l'industrie (culture générale, qualité/normes, organisation des ateliers, maintenance, standards industriels)
- ▶ Renforcer les filières d'enseignement supérieur par apprentissage
- ▶ Sécuriser les parcours par la formation continue
- ▶ **Métiers stratégiques** : soudeur, chaudronnier, tôlier, usineur/tourneur
- ▶ **Métiers en hausse d'effectifs** : automaticien, roboticien
- ▶ **Métiers en évolution de compétences** : ingénieur, métiers de la maintenance, tuyauteur-soudeur
- ▶ **Métiers en tension** : soudeur, chaudronnier, tôlier, usineur/tourneur



Bâtiment et des Travaux publics

- ▶ Réglementation (maîtrise/réduction des coûts de l'énergie) porteuse de perspectives d'activité (rénovation)
- ▶ Passer d'une culture « métier » à une approche globale de l'efficacité énergétique nécessitant des compétences transversales et un « savoir travailler ensemble »
- ▶ Professionnels avec des niveaux de qualification de plus en plus élevés (jusqu'au niveau ingénieur)
- ▶ Compétences sur les nouveaux matériaux (niveau V) et sur la connaissance des systèmes constructifs et la dimension transversale (niveau IV)
- ▶ **Métiers stratégiques et en hausse d'effectifs** : métiers de l'isolation, de la réhabilitation et de la rénovation, maintenance des systèmes énergétiques, encadrement (Niv. III à I)



Artisanat

- ▶ Difficultés économiques (métiers de bouche, esthétique, taxi, imprimerie et photographie) entraînant une concentration des entreprises (métiers de bouche, coiffure) et une diversification de l'activité (boulangerie)
- ▶ Renforcer l'attractivité des métiers et améliorer les conditions de travail
- ▶ Vieillesse des actifs (chefs d'entreprise) et problématiques de renouvellement
- ▶ Renforcement de la relation clientèle (accueil, visuel) nécessitant des besoins en langues étrangères et en communication
- ▶ Evolution des métiers nécessitant de plus en plus des qualifications supérieures au niveau V



L'Opca du commerce et de la distribution engagé dans une démarche qualité de l'alternance

Le Forco est aujourd'hui le 3ème Opca de branche (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de France et compte 300 collaborateurs. Il assure un rôle essentiel dans l'étude et l'optimisation de l'ensemble des projets de formation des salariés du Commerce et de la Distribution. L'Opca Forco accompagne également ses adhérents clients dans la mise en place de dispositifs clés sécurisant les recrutements et favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle.

En 2012, le Forco a collecté 317 millions d'euros de fonds auprès de ses adhérents clients pour former près de 385.000 salariés dans les activités correspondantes aux 15 branches professionnelles adhérentes :

Le commerce à prédominance alimentaire,

- ▶ Les commerces de détail non alimentaires,
- ▶ Les grands magasins et les magasins populaires,
- ▶ L'horlogerie-bijouterie de détail,
- ▶ L'horlogerie de gros
- ▶ L'import-export,
- ▶ Les magasins de bricolage,
- ▶ Le négoce et services médico-techniques,
- ▶ L'optique-lunetterie,
- ▶ La photographie,
- ▶ Les entreprises du recyclage
- ▶ Le commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs,
- ▶ Les succursalistes de la chaussure,
- ▶ Les succursalistes de l'habillement,
- ▶ Les entreprises de vente à distance,



Le Forco s'engage dans une démarche qualité de l'alternance visant à réduire le taux de rupture des contrats de professionnalisation et à simplifier les démarches administratives des entreprises. Objectif : 25000 contrats signés d'ici 2015.

Le « **Plan qualité alternance** » a été élaboré à partir d'une étude de l'Observatoire prospectif du Commerce et de la Distribution, réalisée en 2011 auprès de 1 000 ex-alternants et 50 entreprises et organismes de formation. L'enquête a révélé, entre autres, que 28% des contrats ont été rompus avant leur terme, que 13% des alternants se disaient orientés « malgré eux » et que 33% estimaient avoir été mal informés sur les réalités du métier exercé. De leur côté, les entreprises ont pointé le manque de motivation « durable » des alternants, la complexité administrative du dispositif et les difficultés de mise en œuvre du tutorat.

Destiné à renforcer les liens entre l'offre et la demande, le « Plan qualité alternance », s'articule autour de **12 axes**, notamment :

- La décentralisation de la gestion des contrats de professionnalisation et le renforcement de l'accompagnement,
- Le déploiement de POE (préparation opérationnelle à l'emploi) pré-alternance et de partenariats pour faciliter le recrutement,
- Le renforcement de l'action qualité des chargés de mission alternance,
- Le déploiement de conventions « qualité alternance » avec les grandes entreprises nationales,
- Le suivi qualité du déroulement du contrat,
- Le renforcement de la formation tutorale dans les entreprises et le déploiement de nouvelles pédagogies individualisées (formation en blended learning avec Forco Tuteur pro).

Pour en savoir plus sur le Forco : www.forco.org.

Contact : Forco Délégation Interrégionale Normandie 02 31 25 05 05 ou normandie@forco.org



Crefor - Pôle régional des Savoirs
115 boulevard de l'Europe - 76100 Rouen
Métro : Direction Technopôle/Station Europe
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr

☎ 02.35.76.77.82 - 📠 02.35.73.07.60



Adoptez l'éco-attitude.
Pour vous déplacer,
privilégiez les transports en commun



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