



DIAGNOSTIC 2/6

Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique des territoires : la formation investissement social et économique

Diagnostic réalisé dans le cadre des travaux préparatoires du
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
 Par les centres ressources Observatoire Régional des Métiers et CARIF Espace Compétences



Région



Liberté • Égalité • Fraternité
 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sommaire

Préambule	5
Présentation du dossier thématique	7
Points saillants et mise en perspective	7
1 Parcours et continuité professionnels	
1.1 Repères et notions	13
• La continuité des parcours	
• La mobilité professionnelle	
1.2 Données de cadrage sur la mobilité en région	14
• Les mobilités professionnelles, au sens de changement de métier	
• Les mobilités sectorielles	
1.3 La formation au sein des processus de mobilité professionnelle	15
• Les mobilités professionnelles prises dans un espace social en tension	
• L'enjeu de la formation vu sur les plans politique, économique et individuel	
1.4 Les publics à fort enjeu de maintien dans l'emploi, de reconversion professionnelle, de mobilité évolutive	20
• Les demandeurs d'emploi : quels déterminants de l'accès à l'emploi et à la formation ?	
• Seniors : des solutions plurielles pour des parcours très diversifiés	
• Des parcours professionnels plus difficiles pour les femmes	
2 Emploi et développement économique des territoires	
2.1 Mutations du tissu économique de PACA et enjeux de qualifications	25
a) Approche sectorielle	
• Caractéristiques du tissu économique régional	
• Évolution structurelle des emplois par grands secteurs et impacts de la crise	
• Éléments de prospective sectorielle	
b) Prospective métiers	
• Quelles déclinaisons régionales des grands facteurs d'évolution ?	
• Les métiers pour demain : les métiers de l'économie verte	
• Les métiers pour demain : les métiers de la santé et du social, des enjeux sociétaux et économiques	
2.2 Accélération des mutations sur les territoires	34
2.3 Imbrication et articulation des dynamiques économiques territoriales	39
2.4 Espaces et modalités de mobilisation sur les territoires	40
• Organisation des acteurs depuis le précédent PRDF (Cotefe, MDE, CLEE, Prides)	
• Quel espace de mise en œuvre d'une GPEC territoriale ?	
3 Des outils d'intervention publique et paritaire en faveur de la sécurisation des parcours	
3.1 Panorama des outils en région	42
• Les ADEC : une intervention de l'État en direction des branches professionnelles, des secteurs d'activités et des territoires	
• IRIS – le Fonds d'intervention régional pour l'investissement social : vers une nouvelle forme de gouvernance du système de formation régionale	
• Les conventions de reclassement personnalisé et les contrats de transition professionnelle	

	• Le plan anti-crise d'Agefos-PME • La VAE : un dispositif de sécurisation des parcours • Le bilan de compétences reste toujours un outil phare • Les projets financés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP	
3.2	L'information : un enjeu majeur dans les transitions professionnelles	56
3.3	Des initiatives et expérimentations innovantes	58
	• L'Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable : réponse originale à une question complexe • Mobilisation de l'économie sociale et solidaire pour la qualité de l'emploi • Ametis : un concept transféré en PACA • Vers une consolidation collective des parcours : l'exemple du GEBA – Groupement d'employeurs bâtiments et autocaristes des Hautes-Alpes • Des exemples de plateformes de ressources humaines et de mobilité : les cas du pôle Pégase, d'Impact, et du partenariat Unifaf – Uniformation • Un sas de professionnalisation pour les publics éloignés de l'emploi	

Annexes

Annexe 1 :	les systèmes socio-économiques locaux
Annexe 2 :	des outils d'intervention publique et paritaire en faveur de la sécurisation des parcours
Annexe 3 :	VAE collective : des finalités concourant toutes à la valorisation des parcours professionnels

Préambule

L'Observatoire régional des métiers (ORM) et le CARIF Espace Compétences ont accompagné les travaux préliminaires à l'élaboration du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Ces centres ressources ont ainsi contribué à la structuration des débats animés par le cabinet Sémaphores et menés au sein du groupe de travail multipartite co-présidé par l'État et la Région.

La collaboration de ces centres ressources régionaux, spécialistes des problématiques emploi-formation a donné lieu à la production de six dossiers dont les thématiques ont préalablement été définies par les acteurs et partenaires du CPRDFP.

Ces six dossiers traitent des thématiques suivantes :

- 1 Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée, et articulation avec les voies d'accès à la qualification.
- 2 Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique des territoires : la formation investissement social et économique.
- 3 Accueil, information, orientation, accompagnement et prescription : accompagner les personnes vers la qualification professionnelle pour l'emploi durable.
- 4 Services publics, collectivités locales, OPCA et formation professionnelle : les enjeux des commandes de formation.
- 5 Les conditions de vie décentes pour les usagers de la formation : condition *sine qua non* de la réussite des parcours.
- 6 Mise en œuvre du CPRDF, instances de suivi, modalités d'évaluation.

Ces dossiers ont permis de dresser non seulement un état des lieux régional, mais également de proposer quelques pistes susceptibles de nourrir le contrat à venir. Ils ont eu pour vertu de jouer un rôle informatif et pédagogique, offrant aux partenaires un socle commun de connaissances, ainsi que des fonctions de capitalisation et d'alerte, en dressant un panorama des pratiques et expérimentations et en mettant en évidence des points d'achoppement notamment concernant les inégalités d'accès à la formation.

Les acteurs de la formation, qu'ils soient en charge du suivi et du pilotage du CPRDFP, qu'ils aient la responsabilité de la mise en œuvre d'une politique publique ou paritaire, qu'ils aient la charge de mettre en œuvre des dispositifs construits dans une dynamique partenariale trouveront au sein des six dossiers les informations leur permettant de mieux orienter leurs actions et de prendre connaissance de la réflexion partagée en région sur les problématiques d'orientation et de formation tout au long de la vie.

L'ORM et le CARIF Espace Compétences ont fait le choix d'introduire chacun des six dossiers thématiques par une mise en perspective de points saillants qui trouvent leur argumentation dans le corps du texte. Le lecteur peut ensuite poursuivre et s'intéresser au contenu détaillé des dossiers construits à partir d'une sélection d'informations tant quantitatives que qualitatives (conclusions d'études réalisées, analyses, expérimentations mises en valeur...).

Au total, 54 points saillants se sont dégagés des six dossiers thématiques.

Présentation du dossier thématique

Les points saillants 13 à 24 introduisent ce deuxième dossier thématique portant sur « Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique des territoires : la formation investissement social et économique ».

Les deux premières parties contribuent à mieux cibler les principaux enjeux relatifs à la qualification de la population.

Dans un premier temps, ce dossier s'intéresse aux situations de l'ensemble des actifs en s'appuyant sur différents travaux relatifs aux mobilités professionnelles. Ceux-ci offrent l'occasion de clarifier des notions très usitées et de rendre compte de la réalité des mobilités vécues par les salariés et les personnes à la recherche d'un emploi.

Dans un second temps, les caractéristiques économiques régionales ou infrarégionales sont décrites de manière à mieux appréhender l'environnement dans lequel évoluent les actifs. Cette partie aide également à la compréhension de l'articulation entre les dynamiques territoriales qui sont à l'œuvre en matière de développement économique et celles relatives à la production et à la circulation de compétences.

La troisième partie recense les outils d'intervention publique et paritaire qui concourent à la sécurisation des parcours. Elle met en évidence la nécessité d'avoir une vue d'ensemble sur les initiatives existantes, sur leur cible et sur leur efficacité.

Points saillants et mise en perspective

Contexte régional : des atouts pouvant être optimisés au service de la continuité des parcours professionnels

13 Si l'économie régionale est dynamique, elle n'en porte pas moins le risque d'une détérioration des situations d'emploi pour nombre d'actifs occupés.

L'économie régionale, forte de ses atouts, a été en capacité de mieux résister à la crise comparée à d'autres régions. Le tissu économique est en effet diversifié, tant au sein des activités tertiaires (économie résidentielle et services à haute valeur ajoutée), que des activités industrielles (industrie lourde et activités nouvelles liées aux technologies). Cette dynamique, profitable à l'emploi et à tous niveaux de qualification, est appelée à se maintenir, soutenue notamment par la démographie régionale, le renouvellement de la main-d'œuvre et la féminisation de l'emploi. Pour autant, une dichotomie peut s'instaurer entre salariés précaires condamnés à une sédentarité professionnelle et salariés dont le profil leur permet de mieux maîtriser leur carrière. C'est évidemment pour les premiers que la problématique de la consolidation des parcours revêt un caractère prioritaire. Ils travaillent majoritairement dans les activités les moins qualifiées du tertiaire (très féminisées, parfois soumises à une forte saisonnalité), mais également au sein d'activités industrielles touchées par les restructurations et les mouvements d'externalisation.

14 La continuité des parcours professionnels dépend de la stratégie des entreprises et celles-ci sont de plus en plus accompagnées sur cet axe de progrès.

L'intention de « sécuriser les parcours » prend un caractère incantatoire s'il est fait abstraction des difficultés des entreprises à prévoir leur situation à moyen terme. Depuis le précédent PRDF, une mobilisation – nationale, régionale et infrarégionale – s'est traduite par la mise en place de nombreux dispositifs ayant nettement changé l'environnement des entreprises. Une négociation active dans le champ de la formation professionnelle et une législation productive ont confirmé le rôle crucial des branches professionnelles et des OPCA.

L'intérêt pour un développement local profitable à l'économie, aux entreprises, aux salariés et à la population a montré les effets positifs des regroupements d'acteurs et clusters comme en témoigne une forte mobilisation territoriale (Pôles de compétitivité et Prides, Cotepe, MDE, CLEE). La spécificité de certains territoires génère des formes d'innovation sociale, à l'exemple de la Commission paritaire interprofessionnelle départementale des Hautes-Alpes qui, partant du problème de la pérennisation de l'activité et de l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs saisonniers, appuie les entreprises, notamment les TPE, et favorise le développement de programmes de formation.

15 Diverses expérimentations et pratiques peuvent être rangées derrière la notion de « GPEC territoriale » (GPECT), ce repérage permet d'envisager leur transférabilité et leur développement.

L'une des principales conditions de réussite de la GPECT dépend de l'intérêt des entreprises à s'y engager. Ces intérêts sont au moins de trois ordres. Identitaire : quand le produit ou le service est en rapport direct avec les propriétés du territoire (agroalimentaire, tourisme, transports, sanitaire et social...). Gestionnaire : quand le recrutement est local et quand se pose un problème d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre. Fédérateur : quand les entreprises ont besoin de s'unir pour exiger l'amélioration d'infrastructures et quand se présentent des opportunités d'entraînement (adhésion aux réseaux). À plus long terme, la GPECT peut renforcer la réputation d'un territoire et donc son attractivité tant pour les entreprises que pour les salariés. Ce schéma dépend de la volonté d'entreprises partageant un même espace géographique, plus ou moins grand, à mutualiser des actions de formation et à parler entre elles de mobilités professionnelles interentreprises et intersectorielles. Le présent document porte une attention particulière aux plateformes de mobilités, groupements d'employeurs ou groupements d'activités parce qu'il est intéressant d'étudier leur développement et leur reproductibilité.

- Depuis 2007, l'atelier mutations et qualifications apporte son concours pour accompagner ces initiatives à travers ses travaux régionaux sur les mobilités professionnelles. Il regroupe les branches professionnelles, les OPCA, les services d'études de la Direccte et de la Région, les experts et centres de ressources régionaux (LEST, Insee, ORM, CARIF Espace Compétences, Act Méditerranée). Ce lieu permet d'objectiver les enjeux de qualifications et de mettre en réseau ces acteurs autour de problématiques communes. Il peut désormais jouer un rôle de plateforme pour la mise en œuvre, la capitalisation et la transférabilité d'expérimentations.
- En effet, on ne dispose pas en région d'une vision panoramique des outils d'intervention publics et paritaires concourant à la sécurisation des parcours. De nombreuses initiatives coexistent, se multiplient et il est nécessaire d'améliorer la circulation de l'information sur les opérations engagées afin d'assurer le repérage, l'évaluation et la mise en cohérence de ces outils. Cette mission de capitalisation permettra aux acteurs socio-économiques et institutionnels de s'approprier les démarches innovantes pour accompagner leurs prises de décision.

L'articulation de la formation avec la capacité d'adaptation et la valorisation de l'expérience des actifs

16 Les mobilités professionnelles sont fréquentes mais peu visibles, elles révèlent pourtant un potentiel à valoriser pour maintenir les salariés en emploi et garantir leur avenir professionnel.

Aujourd'hui 1 salarié sur 5 change de métier dans l'année. Les mobilités sont donc bien réelles. Toutefois, ces changements s'effectuent, pour les 3/4, dans le cadre de mobilités internes. Ce qui explique que ces mobilités sont peu visibles. Pourtant elles témoignent d'une forte capacité d'adaptation et constituent un socle de professionnalisation. Alors qu'il est prévu que les dispositifs de formation des salariés facilitent les passages à un niveau supérieur de qualification (loi du 24.11.09), ils peuvent aussi servir d'appui à la formalisation des compétences accumulées dans des situations antérieures et de la capacité d'adaptation des salariés. Ils peuvent ainsi contribuer à réduire les mobilités subies à l'origine de déclassements qui représentent 1/4 des changements de métiers.

17 La VAE dans l'entreprise apparaît, en tant que démarche collective, adaptée à des publics prioritaires.

La VAE dans l'entreprise s'inscrit dans une logique de formation tout au long de la vie (accord national inter-professionnel de 2003) et s'intègre de fait dans les politiques de gestion des ressources humaines. Cette dynamique collective n'enlève rien au caractère individuel de l'action VAE. Toutefois, sa mise en œuvre concertée et la mobilisation d'un mode d'accompagnement individualisé renforcent l'engagement des salariés dans ce dispositif. Les derniers accords et textes législatifs ouvrent la possibilité pour les partenaires sociaux de cibler des publics prioritaires et les expériences témoignent des bénéfices de la VAE collective en termes d'accompagnement des reconversions et de préparation à des mobilités évolutives. Si un dispositif collectif représente un coût pour l'employeur et l'OPCA, il peut être considéré comme un investissement qui permet une élévation des qualifications favorable à la sécurisation de l'avenir de l'entreprise et des salariés.

18 L'enjeu des continuités professionnelles pose la question d'une nouvelle culture de l'accompagnement davantage axée sur l'anticipation.

Dans une économie soumise aux changements accélérés par les mutations et les innovations, où les mobilités professionnelles remettent en cause les déroulements de carrière linéaires, la question de l'accompagnement des continuités professionnelles devient essentielle. À l'accompagnement traditionnel des publics en situation précaire réalisé dans des situations d'urgences, vient s'ajouter de nouvelles pratiques aidant les salariés à préparer leur avenir professionnel. Pour prévenir d'éventuelles transitions professionnelles, les salariés sont amenés à appréhender ces changements en veillant au développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Pour les y aider, les professionnels de l'accompagnement doivent pouvoir prendre en compte les aspects structurels et conjoncturels de l'environnement socio-économique afin d'axer leur pratique sur l'anticipation et la mise en œuvre de transitions pensées et construites.

- **Tant sur le plan technique qu'au niveau du réseau d'acteurs, les conditions sont réunies en région pour suivre les usages de la VAE et la montée en puissance de ce mode d'accès à la certification. Le traitement de ces informations permettra de tirer des enseignements sur l'apport de la VAE en matière de reconversion et de construction de mobilités évolutives, notamment dans le cadre de dispositifs collectifs encore assez peu développés.**
- **La question de la professionnalisation des accompagnateurs se pose aujourd'hui dans un contexte de soutien aux continuités professionnelles. Cette professionnalisation, nécessitant une meilleure connaissance des changements en cours, peut s'organiser en mobilisant, entre autres, des espaces de coopérations interprofessionnelles.**

Mutations industrielles, politiques d'innovation, environnement... Quels impacts sur les parcours professionnels ?

19 L'appui aux politiques industrielles en PACA, autour notamment d'une stratégie de l'innovation, peut conduire à faire valoir de nouvelles perspectives de carrière dans les secteurs et les métiers concernés.

L'industrie en PACA est diversifiée, en termes d'activité et types de structures, ce qui constitue sa force même si la concentration d'une industrie lourde à l'ouest de la région reste son point faible. Cette situation est aujourd'hui bien appréhendée par les acteurs économiques et les politiques publiques régionales mobilisés sur la valorisation de ce tissu productif. La Conférence régionale de l'industrie s'est dotée d'une commission emploi-formation amenée à traiter les questions de mobilité professionnelle. Parallèlement, la Stratégie régionale de l'innovation, les pôles de compétitivité et Prides, la plateforme « Inovys » relie la réflexion prospective aux problématiques de GRH. Ces modes d'échanges et de coopérations semblent appropriés pour aider les entreprises, notamment de petite taille, à se projeter dans un avenir proche où il leur faudra renouveler une main-d'œuvre qualifiée vieillissante, faciliter la transmission de compétences, accueillir davantage de femmes en veillant à leur offrir des perspectives de carrière comparables à celles des hommes...

20 Plus qu'une opportunité, l'environnement et le développement durable peuvent devenir un axe structurel d'élévation des qualifications et de consolidation des parcours en région.

Cette perspective se décline différemment selon les types de métiers ciblés, tout en générant un effet d'entraînement entre eux. Les « métiers verts » (assainissement, traitement des déchets et des pollutions, protection de l'environnement...) soulèvent surtout des questions de formation initiale de mieux en mieux traitées en PACA. Les métiers « verdissants » sont les métiers classiques devant maintenant prendre en compte la finalité environnementale dans leur exercice : les métiers du bâtiment et du transport sont emblématiques de ce mouvement qui génère une montée en puissance des compétences exigées à l'embauche et en cours de carrière. Concernant les métiers « impactés » par l'économie verte, ce n'est pas tant leur contenu qui change mais leurs effectifs qui évoluent en fonction de stratégies régionales ou interrégionales : navigation fluviale (Plan Rhône), filière bois...

- **Plusieurs enjeux liés aux mutations industrielles peuvent servir d'appui à la mise en œuvre du CPRDFP : renforcement de l'attractivité, de la visibilité et de la mixité des métiers industriels ; appui sur des certifications liées à une même configuration d'outils de production (métiers de la maintenance, du conditionnement, de la conduite de ligne...) ou sur des thématiques transversales (sécurité, développement durable...) ; formalisation de compétences rares, valorisation de circuits qualifiants entre donneurs d'ordres et TPE-PME...**
- **Les enjeux de formation propres aux métiers « verts », « verdissants » et « impactés » appellent une mobilisation régionale avec les branches professionnelles, les OPCA et les chambres consulaires, un ensemble de pôles de compétitivité et de Prides concernés et enfin, l'IRFEDD, lieu de concertation professionnelle, institutionnelle et scientifique, constituant une instance originale pour réguler l'offre de formation liée à l'économie verte, éviter les effets de concurrence et développer les filières répondant aux besoins régionaux spécifiques.**

Vers une meilleure connaissance des situations spécifiques des publics

21 Les conditions d'emploi moins favorables des femmes les pénalisent également pour leur accès aux droits et aux dispositifs de formation.

D'avantage confrontées à des emplois précaires de courte durée, au « sous-emploi » (personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage) et au temps partiel de moins de 15 heures par semaine, les femmes ne sont pas en situation d'égalité pour recourir aux dispositifs de formation individuelle dont le droit d'accès est réglementé par le cumul d'heures de travail (CIF ou DIF). Elles sont également minoritaires parmi les salariés bénéficiant des plans de formation. Les femmes doivent aussi, deux fois plus souvent que les hommes, réaménager leur vie extraprofessionnelle pour se former. Ces réorganisations impliquent généralement un coût et peuvent amener à l'abandon du projet de formation. Les enjeux de qualification tout au long de la vie sont accentués pour les femmes ayant connu au cours de leur parcours des ruptures, des périodes de chômage, des alternances d'emploi... Ces femmes peuvent entamer, en 2^e partie de vie professionnelle une nouvelle carrière sans lien direct avec leur formation initiale. La formation professionnelle ou la VAE jouent alors un rôle primordial dans la construction de ces nouveaux parcours.

22 La mobilisation de plus en plus organisée sur l'insertion et la formation des travailleurs handicapés constitue une référence sur la problématique générale des parcours professionnels.

Le maintien en emploi, l'accès à la formation et la continuité des parcours des travailleurs handicapés font actuellement l'objet de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH). Dans le cadre de l'articulation entre le CPRDF et le PRITH, diverses pistes de travail ont été identifiées visant à compter les personnes handicapées parmi les publics prioritaires des politiques publiques de formation et des pratiques des entreprises (EDEC, accords GPEC, plans d'action seniors...). Parmi ces pistes peuvent être citées : la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'accompagnement « tous publics » sur les thématiques du handicap ; la sensibilisation des employeurs pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux contrats en alternance (ex : promotion, notamment auprès de l'artisanat et de la fonction publique, de l'apprentissage, pour lequel il n'y a plus, pour les handicapés de limite d'âge) ; la complémentarité des interventions des acteurs sur les champs de la santé, du travail et de la formation comme dans le cadre de la Charte régionale de coopération pour le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

23 La situation des travailleurs saisonniers, aux parcours professionnels morcelés, fait l'objet d'expérimentations appelées à être consolidées.

La saisonnalité revêt une importance particulière en PACA notamment pour les pôles touristiques de montagne et du littoral. Sur ces territoires, salariés et employeurs sont confrontés à des problématiques exacerbées en termes de discontinuité des trajectoires professionnelles et de précarité. Pour maintenir l'emploi et développer les compétences locales, la formation, par-delà les statuts et la pluri-qualification constituent des enjeux majeurs. La mise en œuvre de dispositifs publics (ADEC 05) et d'initiatives économiques locales (GEBA 05) témoignent déjà d'une volonté partagée de stabiliser les travailleurs dans l'emploi sur le territoire. Le soutien, la pérennisation et la diffusion (après évaluation) de ces expérimentations qui dépendent souvent d'une mobilisation volontariste des acteurs économiques et/ou publics permettraient d'aller au-delà d'une logique d'arrangement individuel en matière de consolidation des parcours. Le CRPDF constitue une opportunité pour interroger les modalités de financements et d'aménagement de formations bi voire multi-qualifiantes et pour organiser la transférabilité/portabilité des droits à la formation associés au contrat de travail.

- **L'activité du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) est un moyen d'optimiser la collecte et l'analyse des données concernant les conditions d'accès des femmes à la formation. La participation d'OPCA à ce réseau permettra de renforcer le caractère opérationnel de ces travaux en ciblant des mesures spécifiques visant à corriger les inégalités.**
- **Les travaux de la mission régionale d'observation sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées servent aujourd'hui de support à la concertation au sein de la commission « politiques du handicap » du CCREFP, instance de pilotage du PRITH. Cette configuration permet de faire le lien entre les éléments de diagnostic et la mise en œuvre des politiques favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation de droit commun.**

Une information accessible et qualifiée sur la formation et les métiers

24 Les dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles doivent pouvoir s'appuyer sur des modes d'information de qualité et accessible à tous.

Le développement de moyens de communication très performants (Internet notamment), mais également la complexité de l'environnement, font de l'accès à l'information une condition importante de l'appui aux évolutions professionnelles. Si cette question de l'accès à l'information est cruciale, elle est également délicate dans la mesure où une augmentation de l'information disponible n'est pas une garantie en termes de qualité de ces informations et d'appropriation du côté de l'utilisateur.

- **La Région bénéficie de l'appui du CARIF Espace Compétences qui, à travers une plateforme d'information dématérialisée, permet aux prescripteurs et aux professionnels de l'orientation de disposer de données fiables et actualisées. Cet appui est d'autant plus important que face à la profusion d'informations, qu'il n'est pas toujours aisé de distinguer de la promotion, une éthique de l'information portée par un service public est de plus en plus nécessaire. Pour autant, des progrès sont possibles, sachant qu'il ne suffit plus de diffuser des informations, fussent-elles de qualité, mais de contribuer à rendre ces dernières sources de choix et d'arbitrages pour des individus appelés à mieux maîtriser leur projet de parcours professionnel.**

1 Parcours et continuité professionnels

1.1 Repères et notions

• La continuité des parcours

L'idée de continuité des parcours n'est pas neuve. Désignée de manières diverses depuis quelques années, elle répond à une préoccupation croissante de mise en cohérence des différentes séquences d'une trajectoire professionnelle (insertion, emplois, formations, périodes de chômage ou d'inactivité). Dans un contexte d'augmentation et de diversification des formes de mobilités professionnelles, penser la « continuité des parcours » revient à assurer des liens entre ces diverses étapes, ainsi qu'entre les nombreux espaces que traverse tout individu au cours de sa vie active (entreprises, services publics de l'emploi, centres de formation...).

Malgré un certain nombre d'avancées en la matière, objectivées à travers un ensemble de lois, dispositifs et mesures, la construction des parcours professionnels peine à se stabiliser, en raison de l'hétérogénéité des situations auxquelles elle renvoie et à un certain nombre de difficultés juridiques et fonctionnelles qui leur sont associées.

- Une multiplicité d'acteurs intervient dans la mise en œuvre d'un parcours professionnel : financeurs, prescripteurs et prestataires ne sont pas les mêmes, ils doivent pouvoir coordonner leurs actions en fonction de la situation des intéressés.
- Une mosaïque de dispositifs balise le champ de la construction des parcours professionnels : leur lisibilité et l'accès à la bonne information au bon moment pour les individus concernés n'a rien d'une évidence.
- L'éclatement des statuts des ayant-droits rend malaisé la généralisation d'un seul modèle de mobilité professionnelle (jeunes en insertion, chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, salariés, etc.).
- Des temporalités discordantes sont en jeu dans la construction des parcours professionnels. La temporalité des personnes qui font l'expérience du changement n'est pas la même que celle des entreprises en proie à des restructurations, pas plus que celle des territoires sur lesquels se jouent les transformations.

En conséquence, la continuité des parcours requiert des approches quasi sur-mesure, tenant compte des nombreux paramètres qui entrent en jeu dans chaque situation de mobilité professionnelle.

• La mobilité professionnelle

Depuis la fin des trente glorieuses, les modes d'organisation du travail se sont profondément transformés sous l'effet de multiples facteurs (développement des technologies de l'information et de la communication, tertiarisation des activités productives, globalisation des échanges, nouvelles formes de restructuration, hausse du chômage...). Ces transformations se sont accompagnées de nouvelles modalités de gestion de la ressource humaine, comme l'atteste le passage du modèle fordiste d'organisation des carrières selon des marchés internes, au déploiement de nouvelles segmentations du marché du travail. En effet, l'ensemble des actifs n'est pas touché de la même manière par la mobilité professionnelle. Alors que certains bénéficient de progressions évolutives au sein de pôles de stabilité, d'autres connaissent des trajectoires heurtées et marquées par des situations de rupture et de précarité. Globalement, les mobilités dites dangereuses comprenant des passages par le chômage ont été en forte augmentation au cours des dernières décennies : à l'échelon national, elles ont plus que doublé depuis la fin des années 1970, pour arriver à 7,8 % de la population active en 2001¹.

À ceci s'ajoute que la durée moyenne du chômage s'est fortement allongée, se traduisant fréquemment par un déclassement (passage vers un groupe social inférieur selon la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles) lors du retour à l'emploi².

¹ Source : Insee – enquêtes Emploi, 2000-2001.

² L. Lize, N. Prokova, « Le déclassement à la sortie du chômage », document de travail du centre d'Économie de la Sorbonne, n° 44, 2007.

Aussi par « mobilité professionnelle » faut-il entendre différents processus de transitions :

- des transitions dans l'emploi : mobilités internes au sein du même groupe ou de la même entreprise (changement de poste, de catégorie socioprofessionnelle, de fonction, d'établissement, etc.) ;
- des transitions sur le marché du travail : mobilités externes (passage d'un emploi à un nouvel emploi, passage de l'emploi au chômage, du chômage à l'emploi, voire du chômage au chômage malgré quelques courtes périodes d'emploi).

Les unes comme les autres, qu'elles soient volontaires ou contraintes, peuvent manifester des changements de métier entraînant parfois des changements de secteur d'activité (mobilité intersectorielle), de statut (indépendant, salarié du privé ou du public), de lieu d'exercice ou de vie (mobilité géographique), de rémunération (mobilité salariale), de contrat de travail...

1.2 Données de cadrage sur la mobilité professionnelle en région

En 2007, l'Insee et l'ORM ont travaillé en partenariat sur l'observation des mobilités professionnelles à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Suite à cette collaboration, deux publications sur deux thématiques différentes ont vu le jour :

- mieux connaître les changements de « métiers » et leurs conséquences³ ;
- caractériser les changements de secteurs d'activités des salariés de PACA⁴.

Ce sont les résultats de ces deux études qui sont présentés ici. Il s'agit d'une utilisation originale des DADS : ces études portent sur les personnes présentes dans les DADS en octobre 2003 et octobre 2004 (soit près de 840 000 salariés âgés de 15 ans et plus), et non sur l'ensemble de la population salariée.

• Les mobilités professionnelles, au sens de changement de métier

➤ 1 salarié sur 5 concerné par un changement de métier

Entre 2003 et 2004, 1 salarié sur 5 a changé de métier. Ce constat peut être nuancé selon les publics :

- les jeunes (moins de 30 ans) sont plus mobiles que le reste de la population (28 % pour 18 %) ;
- les femmes sont moins mobiles que les hommes (17 % pour 22 %).

➤ Des taux de mobilité différents selon les métiers

■ Des métiers à faible taux de mobilité professionnelle : infirmier, sage-femme, coiffeur, esthéticien, agent d'entretien, employés de la banque et de l'assurance ou de la sécurité civile.

La stabilité des métiers peut s'expliquer par une forte spécialisation des qualifications que celles-ci soient d'un niveau élevé (comme infirmier ou médecin) ou d'un niveau moindre (coiffeur, esthéticien). En même temps certains de ces métiers sont associés à une certaine sécurité de l'emploi (secteurs de la santé, de la banque et de l'assurance ou encore de la sécurité civile).

Une autre explication peut être formulée : la faible qualification (agent d'entretien, employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie) réduirait les possibilités d'évoluer vers d'autres métiers.

■ Des métiers à fort taux de mobilité professionnelle : ouvriers non qualifiés (ONQ) et ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement ; ONQ de la manutention et des industries de process.

La mobilité peut prendre des formes variables : recours aux contrats à durée déterminée et missions d'intérim, conditions d'exercice du métier difficiles impliquant des démissions, ou une mobilité « positive », c'est-à-dire un passage à des qualifications supérieures.

³ Insee, « Mobilités professionnelles : fréquentes mais pas toujours payantes », Sud Insee l'essentiel n° 111, novembre 2007.

⁴ ORM, « Passages de l'industrie aux services : mobilités de proximité ? », Mémo n° 40, septembre 2008.

■ 3 salariés sur 4 changent de métiers tout en restant dans la même entreprise

- 73 % des salariés « mobiles » restent dans la même entreprise.
- Chez les cadres la mobilité est plus « sécurisée », 82 % d'entre eux restent dans la même entreprise.
- Chez les ouvriers qualifiés et les employés, la mobilité interne est moins fréquente, respectivement 67 % et 66 %.

■ Changer de métier n'est pas toujours synonyme de promotion

- Si la promotion sociale est significative (34 %), on constate aussi que 25 % des mobilités concernent un déclassement.
- Les femmes mobiles changent plus de qualification (à la hausse ou à la baisse) que les hommes.
- Il y a autant de mobilités ascendantes et descendantes chez les jeunes que chez les adultes.

Types de mobilité selon l'âge et le sexe (en %)

Parmi les salariés mobiles	Hommes	Femmes	Ensemble	Moins de 30 ans	Plus de 30 ans
Mobilités ascendantes	33	38	34	35	34
Mobilités horizontales	44	35	41	40	41
Mobilités descendantes	23	27	25	25	25

Source : Insee - DADS 2003-2004 – Traitement ORM.

• Les mobilités sectorielles

➤ 6 % des salariés ont changé de secteur d'activité entre 2003 et 2004

Changer de secteur d'activité est un phénomène peu fréquent qui a touché 6 % des salariés sur une année. La quasi-totalité des secteurs a un taux de mobilité similaire.

Seuls les secteurs des services opérationnels (intérim, sécurité, nettoyage), des activités récréatives, culturelles et sportives, ainsi que celui des activités associatives et extraterritoriales se distinguent avec des proportions de salariés mobiles plus importantes (respectivement de 16, 11 et 10 %).

Les conditions d'emploi de ces secteurs (recours aux contrats à durée déterminée ou aux services de travail temporaire) expliquent en partie ce constat.

➤ La mobilité socioprofessionnelle est plus fréquente quand elle est accompagnée d'un changement de secteur d'activité

Le changement de catégorie socioprofessionnelle concerne 36 % des salariés qui changent de secteur d'activité alors qu'il ne touche que 12 % des individus quand ils restent dans leur secteur. Le changement de secteur d'activité entraîne un taux de mobilité socioprofessionnelle trois fois plus important. Cette distinction se vérifie pour tous les secteurs considérés.

1.3 La formation au sein des processus de mobilité professionnelle

• Les mobilités professionnelles prises dans un espace social en tension

➤ Les situations de mobilité professionnelle engagent des responsabilités plurielles

Un processus de mobilité professionnelle se joue toujours « en situation ». Une situation est en effet un lieu de croisement entre plusieurs ordres de normes. Toute situation de transition au cours de la vie active mêle ainsi des normes économiques liées, par exemple, aux emplois disponibles sur le marché du travail, des normes politiques liées notamment à la mise en œuvre de mesures pour l'emploi et des normes individuelles qui relèvent pour tout un chacun d'enjeux personnels (famille, santé, lieu de résidence...).

Aussi, des responsabilités plurielles sont engagées à l'occasion des processus de mobilités professionnelles :

- la responsabilité des entreprises, qui doivent assurer leur capacité à réagir dans un contexte concurrentiel accru, notamment en encourageant la montée en compétences de leurs salariés ; et qui sont également tenues de prévenir l'obsolescence de leurs compétences, facteur de fragilisation des trajectoires individuelles ;
- celle des acteurs publics, qui doivent pouvoir garantir l'accompagnement des trajectoires tout au long de la vie active ;
- et celle des individus appelés à être « acteurs » de leurs parcours.

• L'enjeu de la formation vu sur les plans politique, économique et individuel

► Sur le plan politique, la formation tout au long de la vie constitue un espace privilégié de concrétisation de projets et d'entraînement à la mobilité

L'idée de « formation tout au long de la vie », impulsée dès l'accord national interprofessionnel de 2003 et amendée par la loi de 2004, se veut plus large que celle de « formation continue ». En raison d'une plus grande discontinuité des trajectoires professionnelles, l'appareil de formation se réforme. Ces évolutions prennent forme à travers la mise en œuvre de nombreuses mesures et dispositifs (portabilité des droits à la formation par exemple). Des analyses qualitatives portant sur des récits biographiques de trajectoires professionnelles ont mis en évidence plusieurs formes de recours aux dispositifs d'accompagnement des transitions. Il apparaît que ces dispositifs ne sont efficaces que lorsque les personnes, en butte au changement professionnel, s'en emparent elles-mêmes pour actualiser leurs projets. Pour indispensables qu'ils soient, les aides et dispositifs ne peuvent définir ni les orientations des mobilités professionnelles, ni leur signification. Aussi, il importe de favoriser un accompagnement des parcours qui prenne en compte la phase préalable de construction des projets.

► Pour les entreprises, la formation comme outil de mobilité interne

Une majorité de formations en cours d'emploi répondent à des objectifs d'adaptation aux postes de travail. Cependant, pour faire face à des exigences accrues de compétitivité, nombre d'entreprises font de plus en plus le choix de développer en interne les compétences nouvelles dont elles ont besoin, préférant recruter sur des profils moins concurrentiels.

Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle en 2008

Nombre d'entreprises	2 957
Nombre de salariés	307 955
Montant des salaires versés (k€)	8 330 626
Dépenses effectivement consenties (k€)	218 204
Taux de participation (%) (1)	2,62
Nombre total d'heures de stage	3 762 382
Effectif total des stagiaires	138 779
Dont (en %)	
Part des femmes	34,5
Part des ouvriers	28,2
Part des employés	22,4
Part des agents de maîtrise	25,2
Part des ingénieurs et cadres	24,1

(1) : Dépenses consenties/masse salariale.

Source : Direccte-Pactole – Les chiffres-clés de la formation professionnelle, du travail et de l'emploi, édition 2009.

Participation des entreprises de la région PACA par secteurs d'activités en 2008

Secteur d'activité où la participation est la plus élevée	Taux de participation en %
84-Administration publique et défense	5,47
21-Industrie pharmaceutique	4,96
64-Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	4,41
19-Cokéfaction et raffinage	4,28
30-Fabrication d'autres matériels de transport	4,06
Secteur d'activité où la participation est la moins élevée	Taux de participation en %
81-Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	1,19
59-Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	1,43
90-Activités créatives, artistiques et de spectacle	1,46
14-Industrie de l'habillement	1,47
29-Industrie automobile	1,5
Ensemble tous secteurs	2,62

Source : Direccte-Pactole – Les chiffres-clés de la formation professionnelle, du travail et de l'emploi, édition 2009.

► Du point de vue des individus, le recours à la formation est un élément clé des processus de transition professionnelle

Le recours à la formation constitue l'un des principaux leviers activés pour donner concrètement forme aux projets de mobilité. Les périodes de formation sont en effet l'occasion d'une montée en qualifications, de mise en réseaux et d'élargissement de perspectives. Toutefois, le recours à la formation professionnelle s'articule avec d'autres éléments formatifs moins définis, tels que la mobilisation de ressources personnelles, de soutiens familiaux et sociaux, d'apprentissages sur le tas ou encore d'un bagage acquis en formation initiale.

Répartition des stagiaires ayant bénéficié d'un DIF en PACA en 2008

	Stagiaires ayant bénéficié d'un DIF				Heures de stages DIF	
	Nombre de salariés	Nombre de salariés en formation	% des salariés	% des salariés en formation	Nombre	%
Ouvriers	114 506	2 565	37,04	15,69	49 290	13,23
Employés	90 488	5 145	29,27	31,47	95 408	25,62
Agents de maîtrise	52 686	4 062	17,04	24,84	115 715	31,07
Ingénieurs et cadres	50 585	4 309	16,36	26,35	115 810	31,09
Total	309 152	16 351	100	100	372 441	100

Source : Direccte-Pactole – Les chiffres-clés de la formation professionnelle, du travail et de l'emploi, édition 2009.

Pour en savoir plus

- ORM, « Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes », Mémo, n° 44, juin 2009.
- ORM, « Déploiement des compétences lors des mobilités professionnelles, Étude de trajectoires professionnelles dans et autour de l'industrie en PACA », coll. Regards, n° 3, juin 2010.
- C. Afriat, C. Gay, F. Loisl, « Mobilités professionnelles et compétences transversales », CAS, La documentation française, 2006.

Quels sont les usages du CIF en PACA ?

Les données présentées ont été collectées par le Fongecif Provence - Alpes - Côte d'Azur au cours de l'année 2009 lors des demandes de congé individuel de formation (CIF).

En 2009 près de 4 500 demandes de congés individuels de formation ont été enregistrées, soit une augmentation de plus de 25 % par rapport à 2007. Dans le même temps, les ressources financières ont diminué (baisse des subventions FSE), impactant le taux d'acceptation global des dossiers CIF, passant de 88 % en 2007 à 75 % en 2009.

Une majorité de CIF-CDI

- La quasi-totalité des demandes de CIF (80 %) a été déposée par des salariés en contrat à durée indéterminée, les 20 % complémentaires sont des dossiers de personnes en CDD.
- Les taux d'acceptation des dossiers de CIF diffèrent selon la nature du contrat de travail CDI ou CDD, ils sont respectivement de 71 % et de 98 %. À noter que les CIF-CDD connaissent un taux plus important d'abandon (12 % pour 8 %), même après une décision positive de la commission.

Des différences de profils parmi les bénéficiaires

- Quelle que soit la nature du CIF, la part des femmes est de 47 %. Parmi les bénéficiaires d'un CIF-CDD, les moins de 30 ans sont plus nombreux (35 % pour 18 %). Ils ont aussi une expérience professionnelle plus courte : 41 % d'entre eux ont moins de dix ans d'expérience professionnelle (pour 19 % parmi les CIF-CDI).
- Plus des trois quarts des bénéficiaires d'un CIF-CDD occupent des postes d'employés (60 % parmi les CIF-CDI). Des différences s'observent également en termes de niveaux de formation avant d'entrer en CIF. Les salariés en CDD sont plus nombreux à avoir au moins un bac (62 % pour 48 % parmi les CIF-CDI). Concernant le niveau de la formation visée, 45 % des bénéficiaires de CIF visent un niveau de formation identique à celui qu'ils détiennent déjà. Toutefois, la part de ceux qui visent une formation d'un niveau inférieur est plus importante parmi les CIF-CDD (30 %) que parmi les CIF-CDI (19 %).

Une logique de reconversion prédominante

À partir des caractéristiques des bénéficiaires des CIF, il est possible de déterminer quatre logiques de trajectoires : « diplôme », « reconversion », « vie sociale et culturelle » (professionnalisation des bénévoles) et « pas prioritaire ». On s'intéresse ici plus particulièrement aux profils associés aux trajectoires « reconversion » ou « diplôme » qui regroupent respectivement 72 % et 26 % des bénéficiaires.

- Les personnes identifiées dans une logique de « reconversion » occupent majoritairement des postes d'employés. Elles préparent plus souvent une formation dont le niveau est égal ou inférieur à celui qu'elles détiennent déjà.
- Inversement, les bénéficiaires relevant d'une logique « diplôme » sont plus fréquemment sur des postes d'agents de maîtrise ou d'ingénieurs et cadres. Leur niveau de formation avant l'entrée en CIF est plus élevé. Enfin, les formations qu'ils visent leur permettent dans près d'un cas sur deux d'élever leur niveau de formation.

Principales caractéristiques		Logique « reconversion » (72 %)	Logique « diplôme » (26 %)	Ensemble
Part des femmes		47 %	45 %	47 %
Part des CIF-CDD		27 %	29 %	28 %
Âge moyen		36,4 ans	37,2 ans	36,6 ans
Part des employés*		68 %	56 %	65 %
Part des agents de maîtrise *		9 %	13 %	10 %
Part des ingénieurs et cadres*		5 %	11 %	7 %
Avant le CIF	Part des niveaux III et plus*	22 %	38 %	26 %
	Part des niveaux IV et infra*	79 %	62 %	74 %
Après le CIF	Part des niveaux III et plus*	22 %	48 %	28 %
	Part des niveaux IV et infra*	78 %	52 %	72 %
Comparaison des niveaux de formation avant et après le CIF	Niveau supérieur*	27 %	45 %	31 %
	Même niveau*	47 %	41 %	45 %
	Niveau inférieur*	26 %	14 %	23 %

* Les écarts entre les deux populations sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Source : Fongecif PACA – Demandes de CIF reçues en 2009 - Traitement ORM.

Rôle renforcé des OPCA auprès des entreprises et des actifs

Une nouvelle législation

Le décret relatif aux OPCA a été publié au Journal officiel du 24 septembre 2010. Ce décret s'inscrit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Il fixe les nouvelles conditions d'agrément des OPCA, leurs frais de gestion, les contrôles, les nouvelles règles de mutualisation des fonds entre les trois sections (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à moins de 50 et de plus de 50). Parmi les critères à respecter pour que l'OPCA soit agréé, il convient de relever l'aptitude de l'OPCA à « assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME) ».

Le nouvel article L.6332-1-1 du Code du travail définit les missions des OPCA :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords GPEC.

Ils assurent un service de proximité auprès des TPE-PME et entreprises du milieu agricole et rural, peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche.

On constate que le rôle des OPCA s'oriente de plus en plus vers le conseil, l'ingénierie de la formation et l'anticipation pour une meilleure gestion des compétences. Il faut noter également l'ancrage territorial nécessaire pour assurer un service de proximité.

Quelles évolutions, quelles pratiques en PACA ?

Au cours des réunions interbranches animées par l'ORM, plusieurs OPCA de branches et interprofessionnels se sont exprimés sur des réflexions partagées au vu de leurs pratiques « concrètes » en région.

Le contexte de crise a favorisé un certain nombre d'expériences, de montages de formation innovants, les constats forts, énoncés par les acteurs se regroupent autour des points suivants.

- Comment faire de l'ingénierie de formation personnalisée ? du sur-mesure ? PACA ayant un tissu de petites entreprises, l'accompagnement pédagogique est indispensable.
- Face à la complexité des dispositifs, « tout dossier devient une analyse ». Les outils ne manquent pas, ni les dispositifs, ce sont les moyens humains pour faire du conseil dans les entreprises qui font défaut.
- Les freins administratifs sont nombreux, dus à la multiplicité et aux priorités des dispositifs, au fléchage des territoires et des publics.
- La complémentarité des financements devient une nécessité, par exemple, l'IRIS de l'artisanat est cofinancé par la Région, l'État, l'OPCA et le FSE.
- Le partenariat est vivement souhaité, que ce soit avec d'autres OPCA (collaboration Unifaf et Unifformation par exemple), les centres ressources régionaux (CARIF Espace Compétences, Act-Méditerranée et ORM notamment).
- Un lieu pour capitaliser les expérimentations (réussies ou ratées), un lieu d'échange de pratiques et de réflexions est vivement souhaité par la plupart des acteurs. Dans le même ordre d'idée, une plateforme territoriale d'innovations sociales pourrait être mise en place.

On peut toutefois s'interroger sur la position des entreprises enclines à reporter sur l'extérieur et non plus en interne, la gestion de leurs ressources humaines qu'elles assuraient en interne auparavant.

Séances réunissant une quinzaine de branches et d'OPCA autour de thématiques communes, dans le cadre de l'atelier mutations et qualifications, inscrit au Contrat de projet État-Région.

1.4 Les publics à fort enjeu de maintien dans l'emploi, de reconversion professionnelle, de mobilité évolutive

• Les demandeurs d'emploi : quels déterminants de l'accès à l'emploi et à la formation ?

➤ Des durées de chômage moins longues en PACA

À la fin 2009, 30 % des demandeurs d'emploi de PACA sont au chômage depuis plus d'un an. Cette part s'élève à plus de 33 % au plan national. La moindre part des chômeurs de longue durée en PACA peut être mise en lien avec la structure de l'économie régionale et l'importance des secteurs d'activité à turn-over élevé. Cette hypothèse est confirmée par l'approche infrarégionale : les chômeurs de longue durée sont nettement moins représentés dans les départements du littoral à forte activité touristique (Var et Alpes-Maritimes). Ils sont en revanche particulièrement nombreux dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-de-Haute-Provence.

➤ L'âge, un facteur déterminant face au chômage de longue durée

En PACA comme en France, de plus en plus de demandeurs d'emploi sont concernés par le chômage de longue durée, depuis la dégradation de la conjoncture à la fin 2008. Or, le fait de retrouver un emploi est inversement lié avec la durée du chômage, puisque près de 60 % des sorties pour reprise d'emploi concernent des chômeurs inscrits depuis moins de six mois.

Le profil des chômeurs de longue durée révèle surtout les difficultés des seniors (43 % d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an)⁵, et de manière moins marquée des non-diplômés (32 % de chômeurs de longue durée). Plus d'1/3 des demandeurs d'emploi seniors ne possédant aucun diplôme, ceux-ci constituent un public particulièrement fragilisé face au risque d'enlèvement dans le chômage.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi et des demandeurs d'emploi de longue durée en PACA

En %	Ensemble des DEFM	DEFM de longue durée (> 1 an)
Part des femmes	49	50
Part des seniors	16	24
Part des DEFM de niveaux IV et plus	43	42
Part des DEFM de niveau V	38	38
Part des DEFM de niveaux V bis et VI	19	20

Source : Pôle emploi, Direccte – Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) ABC, données à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

➤ Formation des demandeurs d'emploi : la part des femmes augmente avec l'âge

La formation qualifiante des demandeurs d'emploi concerne avant tout des jeunes : les plus de 40 ans ne représentent qu'1 stagiaire sur 5⁶. Même si les formations suivies sont majoritairement de niveau V pour l'ensemble des stagiaires, l'enjeu d'élévation du niveau de formation est plus marqué chez les adultes entre 26 et 45 ans.

Les femmes deviennent majoritaires dans la demande d'emploi dès lors que l'âge s'élève : 56 % des stagiaires en formation de plus de 40 ans sont des femmes. L'entrée dans une nouvelle carrière en 2^e partie de vie active peut en effet être un enjeu déterminant pour les femmes qui ont connu d'importantes ruptures au cours de leurs parcours professionnels.

⁵ Source : ORM, « L'emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ? », Mémo n° 48 et annexes, juin 2010.

⁶ Sources : Conseil régional PACA, DFA – AFPA – Traitement ORM. Champ : personnes sorties au cours de l'année 2009 d'une formation qualifiante.

► Des revirements fréquents dans les projets de formation pour les femmes et les seniors

D'après une enquête menée conjointement par l'ORM et l'AFPA en 2009 7, 1 demandeur d'emploi sur 2 engagé dans un projet de formation change de projet de métier entre le début et la fin de la prestation d'orientation. Les femmes, les 41-50 ans, et *a fortiori* les femmes seniors sont surreprésentés parmi les publics ne confirmant pas l'étape de formation envisagée. On peut faire l'hypothèse que des raisons matérielles interviennent dans le renoncement à un projet de formation en 2^e partie de vie active. Les contraintes géographiques et financières liées à la vie de famille peuvent limiter les possibilités de changement, en particulier pour les femmes.

La formation : un outil pour la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés ?

Les enjeux de l'accès à la formation pour les TH : entre reconversion et remobilisation

Pour les demandeurs d'emploi handicapés qui accèdent à la formation, l'enjeu d'accès à une première qualification n'apparaît pas plus marqué que pour l'ensemble des publics. En effet, ce sont avant tout les diplômés qui accèdent à la formation, et il s'agit plus souvent de formations de niveau IV.

La formation s'inscrit pour les demandeurs d'emploi handicapés dans des trajectoires complexes où les enjeux de maintien dans l'emploi sont directement impactés par l'articulation entre santé et travail. Une enquête régionale a ainsi montré que la formation constitue un outil pour la reconversion des DETH - même si celle-ci s'inscrit souvent dans des processus de mobilité contrainte - à condition qu'elle s'appuie sur un processus d'orientation qui prenne en compte leur parcours professionnel et leurs acquis.

Les constats

Une moindre employabilité des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH)

Les travailleurs handicapés représentent, en PACA comme en France, 6 % de la demande d'emploi. Leurs caractéristiques en font un public particulièrement vulnérable sur le marché du travail : ils sont nettement plus âgés que la moyenne des demandeurs d'emploi (plus d'1/3 de seniors) ; et sont plus nombreux à ne posséder aucun diplôme (30 % d'entre eux contre 19 % tous publics). Leurs parcours dans le chômage révèlent en effet leurs plus grandes difficultés à retrouver un emploi :

- le chômage de longue durée concerne 45 % d'entre eux ;
- ils sortent moins fréquemment du chômage pour une reprise d'emploi que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont en revanche presque deux fois plus nombreux à arrêter de chercher un emploi, signe d'un découragement plus fréquent.

Ces éléments structurels ont pu être aggravés par la dégradation récente de la conjoncture économique qui a fortement touché les hommes (56 % des DETH sont des hommes) et les catégories d'ouvriers (23 % des DETH).

La formation des DETH : avant tout dans les filières tertiaires administratives

Parmi les demandeurs d'emploi qui accèdent à une action régionale de formation qualifiante, 5% sont des travailleurs handicapés. Il s'agit majoritairement de femmes (60 %). L'orientation du public handicapé se fait en priorité sur des formations aux métiers du secrétariat, bureautique et de la comptabilité, gestion. Ce constat pose la question des perspectives d'insertion des travailleurs handicapés sur ces métiers, notamment au regard de l'élévation des niveaux de recrutement.

Sources : ORM, « Parcours professionnels des personnes handicapées : quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle », Études, n° 11, juin 2009. ORM, « Diagnostic préalable au PRITH en PACA », Études, n° 16, janvier 2011.

⁷ ORM, « Les changements d'orientation des adultes demandeurs d'emploi. Quelles trajectoires ? Quels publics ? Quelle perception ? », collection Regards n° 2, décembre 2009.

• Seniors : des solutions plurielles pour des parcours très diversifiés

➤ Disqualification face à l'emploi

Tandis que la part des seniors de 50 ans et plus est en PACA supérieure à la moyenne nationale (37,9 % contre 34,7 %), le taux d'emploi des 55-64 ans est légèrement inférieur (35,8 % contre 37 %). Pour les femmes il est nettement plus bas (32 %) et en dessous de la moyenne nationale (34,5 %).

➤ De grands mouvements de renouvellement de la main-d'œuvre

Les flux de départs en retraite d'ici 2020 – 1/3 de la population active sera partie – posent la question du renouvellement de la main-d'œuvre, de son rythme et de ses modalités. Les situations sont très diverses selon les secteurs d'activité, niveaux de qualification et types d'entreprises. Dans la fonction publique, qui regroupe les trois premiers secteurs touchés par de grandes vagues de départ (santé, action sociale – administration publique – éducation), seul 1 emploi laissé vacant sur 2 est remplacé. Le transfert de compétences et de responsabilités s'effectue sous la pression de fortes contraintes en termes de conditions de travail. Dans la construction et le commerce, où jeunes et seniors sont nombreux, le transfert intergénérationnel de compétences appelle des dispositions spécifiques comme le développement du tutorat ou de l'alternance.

➤ L'allongement de la durée de vie au travail

Le recul de l'âge de la retraite constitue un défi pour les organisations du travail tenues de conjuguer recherche de productivité et gestion d'une main-d'œuvre vieillissante. Les seniors sont très présents dans des métiers « exposés » nécessitant une bonne santé physique et/ou psychologique (enseignants, agents d'entretien, conducteurs de véhicule, infirmiers, aide à domicile...), sachant que la pénibilité et l'usure au travail ne s'appréhendent pas de la même façon pour tous ces métiers. Travailler la notion de projet individuel, comme l'y incite la loi avec, par exemple, l'entretien en milieu de carrière, constitue un levier d'action. Mais toutes les entreprises n'ont pas les mêmes moyens pour développer ces pratiques d'accompagnement individualisé.

➤ Quels leviers pour anticiper le maintien dans l'emploi, les reconversions et la promotion des seniors ?

■ Développement des démarches globales de gestion des âges

Il n'y a pas « une question des seniors », ni même une catégorie de seniors, compte tenu de la diversité des situations selon les niveaux de qualifications, les conditions d'exercice des métiers, l'âge (45, 50, 60 ans...). Ainsi, l'enjeu de l'accès à la formation est plus déterminé par la qualification que par l'âge. Si les actions ciblées sur le public senior sont communicantes, elles peuvent être réductrices. C'est davantage à partir de démarches globales de gestion des âges que peuvent être prises des dispositions de prévention et d'anticipation dont les seniors risquant d'être fragilisés sur le marché du travail bénéficieront automatiquement.

■ Pérennisation du suivi des accords sur l'emploi des salariés âgés conclus par les entreprises de PACA

Le recensement par la Direccte de ces accords et plans d'action, dans le cadre du comité d'initiative pour l'emploi des seniors en PACA, a permis d'identifier des pratiques innovantes de recrutement de salariés âgés, d'anticipation des évolutions de carrière, d'amélioration des conditions de travail, d'aménagement des fins de carrière, d'accès à la formation et de développement du tutorat. La pérennisation de ces observations permettrait de mesurer le développement de ces pratiques et de promouvoir les plus efficaces.

■ Recherche de mesures appropriées à la situation des femmes

La perspective de toucher de faibles pensions, dues à des conditions d'emploi pénalisantes (métiers peu qualifiés, rémunérations plus basses, temps partiel...) et à des retours ou des entrées plus tardives sur le marché du travail, détermine la façon dont les femmes envisagent leur fin de carrière. Très présentes dans des métiers à la fois vieillissants et exposés à la pénibilité (social, sanitaire, éducation...), elles subissent une pression accrue par des risques d'usure incitant à placer cette problématique au rang des priorités.

■ Développement de la formation qualifiante pour les seniors à la recherche d'un emploi

Les personnes au chômage de 50 ans et plus sont moins qualifiées que l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi. Cette caractéristique valable pour l'ensemble de la population active est la conséquence de l'élévation générale du niveau d'étude. C'est aussi l'une des causes du chômage de longue durée des seniors et de leur positionnement, lors de leur recherche d'emploi sur une palette restreinte de métiers peu qualifiés où la concurrence avec les candidats plus jeunes est forte. Dans ces conditions, le retour en formation est un enjeu fort pour eux. Or les seniors de 45 ans et plus demandeurs d'emploi sont proportionnellement moins présents dans les formations qualifiantes⁸.

■ Priorité à la formation des salariés les moins qualifiés en prévention de la fragilisation des seniors

Le taux d'accès à la formation décroît à mesure que l'âge augmente : en 2006, 51 % des salariés de moins de 30 ans ont accédé à une formation pour 28 % des 60 ans et plus⁹. Pour autant, les cadres âgés de 50 à 59 ans se forment plus que les ouvriers du même âge. Le nombre de formations suivies diminue également avec l'âge mais les écarts les plus marquants tiennent d'abord à la catégorie professionnelle. Il apparaît que cibler au plus tôt la formation des moins qualifiés contribue à anticiper le maintien en emploi et la mobilité évolutive des seniors.

Pour en savoir plus :

- ORM, « L'emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ? », Mémo, n° 48, juin 2010.
- Céreq, « Former les seniors, un objectif à reformuler », Bref n° 278, octobre 2010.

• Des parcours professionnels plus difficiles pour les femmes

► Moins de femmes sur les emplois stables

En 2006, la région PACA recense 1 841 400 personnes en emploi, dont 46,6 % de femmes (46,3 % en moyenne nationale).

Comparativement aux hommes de la région, les salariées sont davantage sur les contrats moins pérennes tels que CDD et emplois aidés (13,7 % pour 9,9 %) mais moins souvent en intérim ou en apprentissage.

Répartition des salariés par conditions d'emploi (en %)

	Hommes	Femmes	Total PACA
Titulaires de la fonction publique ou CDI	84,9	83,5	84,2
CDD	8,8	11,6	10,1
Intérim	2,3	0,9	1,6
Emploi aidé	1,1	2,1	1,6
Apprentissage	2,9	1,9	2,5
Total	100	100	100

Source : Insee - RP 2006 au lieu de travail - Traitement ORM.

⁸ Source : Conseil régional PACA, DFA - AFPA - Traitement ORM. Champ : personnes sorties au cours de l'année 2009 d'une formation qualifiante.

⁹ Source : Céreq-Insee - Enquête formation continue, 2006.

► La difficile conciliation vie privée – vie professionnelle

55 % des femmes occupent un emploi dans la région pour 65 % des hommes. Même si les taux de chômage masculin et féminin se sont rapprochés, les femmes demeurent plus souvent à la recherche d'un emploi que les hommes. Les risques s'accroissent sensiblement pour elles à l'arrivée du 3^e enfant (elles ne sont plus que 48 % en emploi contre 55 % des hommes).

Les femmes restent plus concernées que les hommes par la conciliation vie privée – vie professionnelle, souvent au détriment de cette dernière. Les mobilités professionnelles ascendantes sont ainsi rendues plus difficiles. L'accès à la formation continue est également plus restreint pour les femmes dès lors qu'elles ont des enfants, en raison des réorganisations qu'impliquent pour elles une entrée en formation¹⁰.

► Les femmes davantage confrontées à la précarité et la pauvreté¹¹

Lorsqu'elles sont en emploi, les femmes perçoivent des rémunérations plus faibles que les hommes, qu'elles soient à temps complet ou à temps partiel. Les écarts de salaire ont eu tendance à diminuer au début des années 2000 pour ré-augmenter ensuite. Au final, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes bien que celles-ci soient davantage positionnées sur des emplois intermédiaires et de cadres qu'il y a 20 ans. Le salaire médian des femmes en PACA est ainsi de 1 300 euros contre 1 700 euros pour les hommes.

Les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes et cette proportion varie peu selon l'âge. Le temps partiel est une cause importante de paupérisation des femmes dans la région car 12 % d'entre elles sont embauchées sur des contrats de moins de 15 heures par semaine (8 % au niveau national). Le sous-emploi¹² est beaucoup plus important chez les femmes (11 % d'entre elles sont en sous-emploi contre 4 % des hommes), surtout chez les jeunes et les peu diplômées. Par exemple, pour les CAP-BEP, 33 % des jeunes femmes sont en sous-emploi contre 7 % des hommes.

Ces durées de contrat ont un impact sur les droits acquis pour la retraite. De plus, le salaire net horaire d'un emploi à temps partiel est inférieur à celui d'un temps complet, ce qui aggrave la situation financière des femmes en activité et à la retraite.

► L'aggravation de la situation pour les femmes isolées

En PACA, 86 % des parents isolés sont des femmes. Plus d'1/3 d'entre elles sont en situation de pauvreté. Les personnes seules sont souvent des femmes âgées de 60 ans et plus. Leurs pensions sont beaucoup plus faibles que celles des hommes car elles ont eu des carrières plus courtes et moins bien rémunérées. Globalement, le montant des retraites des femmes représente les 2/3 de celles des hommes.

¹⁰ Source : Céreq, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », Bref, n° 262, mars 2009.

¹¹ Sources : Nadine Jourdan et Joachim Timotéo, « Les femmes sont davantage confrontées à la pauvreté. Les facteurs à l'origine de cette disparité », Analyse Insee Études n° 2, décembre 2010 ; interventions des auteurs dans la rencontre du réseau Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 17 juin 2010.

¹² On parle de « sous-emploi » quand les personnes se déclarent à temps partiel mais souhaitent travailler davantage (à distinguer de l'ancien terme « temps partiel subi »).

2 Emploi et développement économique des territoires

2.1 Mutations du tissu économique de PACA et enjeux de qualification

a) Approche sectorielle

- **Caractéristiques du tissu économique régional**

- **Une économie régionale tertiaire à double aspect**

PACA possède deux économies de services bien distinctes : une économie résidentielle (services à la personne, commerce de proximité, BTP, hôtellerie, restauration) et une économie composée d'activités tertiaires supérieures (produits de haute technologie et services à haute productivité).

Le tourisme génère des emplois directs et indirects (PACA, 2^e région de destination après l'Île-de-France), souvent saisonniers.

Le poids de l'administration publique sur l'emploi total est plus important que dans les autres régions.

- **Une région peu industrielle et bipolarisée**

L'industrie en PACA est concentrée autour de pôles industriels spécifiques et est composée d'un socle d'industries lourdes et d'activités nouvelles liées aux technologies.

1/3 des effectifs se trouve dans des entreprises dont le siège social est à l'extérieur de la région.

L'industrie s'est récemment tertiaisée en externalisant une part croissante de ses activités (entretien, réparation, mais aussi comptabilité, gestion...).

- **Une agriculture en questions**

Les productions agricoles sont diversifiées, ce qui peut être un atout, mais la pression foncière et l'urbanisation croissantes réduisent les surfaces agricoles. Il existe un potentiel d'agriculture « raisonnée » à développer, ainsi que l'exploitation forestière à ce jour très faible, due à de petites surfaces, en grande majorité privée.

- **Évolution structurelle des emplois par grands secteurs et impacts de la crise**

- **Une évolution contrastée**

Au cours des dix dernières années, l'emploi salarié a progressé en région comme en France d'environ 34 %¹³.

Pour les activités tertiaires, on peut noter que les principales hausses se trouvent dans les secteurs recherche et développement, les services opérationnels, le commerce de gros, les conseils et assistance, les hôtels et restaurants, les activités récréatives, culturelles et sportives, les transports, la santé action sociale.

Pour la construction, la hausse est de 44 % sur dix ans, malgré des inflexions selon les années, ce secteur étant sensible à la conjoncture économique.

Concernant les industries, le panorama est contrasté. Les composants électriques et électroniques voient leurs emplois salariés augmenter de 200 %, la métallurgie et transformation des métaux de 59 %, les industries des équipements mécaniques, la construction navale aéronautique et ferroviaire d'environ 30 % pour ces deux secteurs.

¹³ Évolution entre 1997 et 2007, champ Unédic, cf. annexe 1.

Pour d'autres industries, la perte d'emplois est sévère, surtout pour la chimie qui concerne un volume de salariés conséquent (14 000 salariés environ en 2007), par rapport à d'autres industries, moins présentes en PACA comme le textile, l'automobile ou encore les industries du bois et du papier.

► Une meilleure résistance à la crise mais des répercussions visibles sur l'emploi régional

D'après l'Insee, « l'emploi régional résiste mieux à la crise : PACA se situe au 3^e rang des régions les moins touchées. L'orientation tertiaire de son économie explique en partie cette meilleure résistance. L'industrie régionale y contribue également, les pertes d'emploi dans ce secteur étant moins marquées qu'en France. » Néanmoins « PACA n'échappe pas aux effets de la crise économique internationale en 2009. Sur le marché du travail régional, la dégradation est très marquée. Les pertes d'emplois salariés sont massives, même si la baisse est moins brutale qu'au niveau national. La hausse du chômage est historique et trouve écho dans l'importance du recours aux prestations sociales. Pour la première fois depuis 2001, le taux de chômage régional franchit la barre des 11 % en fin d'année, conséquence de l'effondrement de l'activité économique. Dans la construction, malgré le redressement des ventes de logements neufs, les mises en chantier sont au plus bas. Le secteur des transports, en particulier le fret, est en grande difficulté. L'année touristique est en repli pour les hôtels, mais la fréquentation estivale des campings augmente. L'agriculture traverse une situation de crise. »

• Éléments de prospective sectorielle

► Projections sectorielles nationales à 2015

Le Centre d'analyse stratégique (CAS) a réalisé une étude sur les prévisions d'emploi dans les secteurs d'activité, intégrant les conséquences de la crise sur ces derniers. Les secteurs porteurs en emploi ont conservé leur dynamique endogène, même en période de crise. Les services ont été peu affectés et devraient continuer leur tendance à la hausse. L'économie française a perdu près de 500 000 emplois marchands. Les emplois stables ont été relativement épargnés grâce à l'utilisation des dispositifs de flexibilité interne (heures supplémentaires, chômage partiel) et externe (intérim).

Les créations d'emplois prévues sont de 324 000 si le taux de croissance est de 1,2 % par an ou de 712 000 si le taux de croissance est de 2 %.

Les secteurs en déclin sont essentiellement des secteurs industriels, alors que les secteurs créateurs d'emploi sont les activités tertiaires et la construction.

Au-delà des services aux entreprises, le commerce et l'hôtellerie continuent leur progression, les services à la personne devraient se développer (sous réserve que soient maintenus des avantages fiscaux), enfin le « verdissement » de certains emplois est porteur dans les secteurs du bâtiment et des transports.

Ces projections interrogent sur le transfert d'emploi d'un secteur d'activité à l'autre. Pour le CAS, les politiques publiques de sécurisation des parcours professionnels devraient continuer à encourager les transferts de compétences avec des dispositifs tels que les certificats de qualification professionnelle interindustries, la validation des acquis de l'expérience, les dispositifs de reclassement, le contrat de transition professionnelle, le droit individuel à la formation, etc.

► Tendances régionales par filières

Ces éléments sont en partie issus du travail des bureaux d'études Sémaphores Secafi commandité par le Conseil régional PACA¹⁴. Ils proposent des *scenarii* à l'horizon 2030.

- **Sidérurgie, métallurgie et mécanique** : poursuite de la croissance économique du secteur avec le maintien en région des grands donneurs d'ordre relativement autonomes, Arcelor, Eurocopter et la DCNS. Cependant, en termes d'emploi, la tendance est à la baisse, sauf pour quelques sous-secteurs où la pyramide des âges laisse envisager un renouvellement de la main-d'œuvre.
- **Pétrochimie et chimie lourde** : l'emploi devrait reculer, en particulier pour les emplois faiblement qualifiés, en lien avec la surcapacité de raffinage face à une demande stable et le déséquilibre en région entre chimie lourde et chimie fine.
- **L'industrie agroalimentaire** : l'emploi devrait être stable. Deux axes de développement en PACA : un label « Provence » pour l'agroalimentaire traditionnel et la poursuite de la structuration d'un pôle technologique, autour des laboratoires, sur un créneau nutritionnel.
- **Bâtiment** : les activités de construction neuve, d'entretien du parc sont liées à la croissance démographique. La poursuite de la péri-urbanisation, le développement de pôles urbains intermédiaires devraient soutenir l'activité économique.
- **Transports de voyageurs** : une activité soutenue par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales qui privilégient les mobilités collectives. Une élévation des qualifications devrait accompagner les évolutions technologiques du secteur et les attentes envers des services de qualité et obéissant aux nouvelles contraintes environnementales.
- **Commerce** : la croissance du secteur devrait se maintenir avec des modifications de stratégie comme la reconquête des centres villes, le développement des commerces alternatifs. Des compétences nouvelles vont se développer (conseil, services, qualité), une partie des emplois va glisser du front office au back office, sans certitude que ces derniers resteront sur les mêmes territoires.
- **Tourisme** : activité porteuse d'emplois en PACA, secteur d'insertion professionnelle, celle-ci pourrait être saturée sur le littoral et se reporter sur la montagne et le moyen pays.
- **Services personnels** : le sous-secteur des services domestiques devrait se développer, les besoins s'accroissant, compte tenu du vieillissement de la population et de l'individualisation de certains soins et/ou services.
- **Santé, action sociale** : la croissance devrait se poursuivre en termes d'emplois, avec des différences significatives selon les métiers et selon le statut privé ou public de l'établissement employeur.

Pour en savoir plus :

- Insee, « Face à la crise, Provence - Alpes - Côte d'Azur résiste mieux », *Sud Insee l'essentiel*, n° 141, mai 2010.
- Insee, « 2009 : année de crise », *Sud Insee conjoncture*, n° 34, mai 2010.
- CAS, « Les secteurs créateurs d'emplois à court-moyen terme après la crise », *La note d'analyse*, n° 200, novembre 2010.

¹⁴ « Mission d'assistance pour l'élaboration des stratégies et préconisations au regard des politiques d'atténuation et d'adaptation face au changement climatique dans le champ des mutations économiques, de l'emploi et des conditions de travail à l'horizon 2030 ».

b) Prospective métiers

• Quelles déclinaisons régionales des grands facteurs d'évolution ?

Les évolutions quantitatives et les mutations qualitatives des métiers (ou « familles professionnelles ») résultent de l'influence conjuguée de plusieurs facteurs : les facteurs démographiques, réglementaires, culturels et sociétaux, organisationnels, économiques et technologiques¹⁵.

► Démographie : une grande partie des départs en retraite concentrés sur quelques métiers, majoritairement féminins

Le vieillissement de la population active affecte certains métiers plus que d'autres. Il va s'agir de maintenir les seniors en emploi dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail et d'assurer la qualification de ceux qui prendront la relève. La réflexion doit prendre en compte un changement des profils de compétences exigées, et le remplacement partiel des postes, notamment pour les métiers exercés au sein de la fonction publique d'État.

Les trois familles professionnelles qui concentrent les prévisions de départs les plus significatives sont, selon une projection de l'Insee réalisée en 2007 :

- les agents de la fonction publique de catégorie C : ils représentent 74 966 emplois en PACA dont 71 % de femmes ;
- les enseignants : 79 624 emplois en PACA dont 65 % de femmes ;
- les agents d'entretiens : 80 912 emplois en PACA dont 72 % de femmes.

À elles seules, ces familles de métiers représentent près d'1 projet de départ en retraite sur 6 et concernent des métiers de niveaux d'accès très hétérogènes, exercés dans le secteur public comme dans le secteur privé et plutôt féminisés.

Le secteur de la santé et de l'action sociale et ses métiers sont aussi très concernés. D'un côté, l'allongement de la durée de vie de la population entraîne des besoins croissants de professionnels de soins. En 2040, la population des personnes âgées de 60 ans ou plus représentera 34 % de la population régionale contre 25 % aujourd'hui¹⁶. D'un autre, ces métiers (eux aussi très féminisés) concernent des effectifs de professionnels âgés, représentant un volume de cessations d'activité plaçant ce secteur en 2^e position derrière l'administration publique.

► Réglementations : des exigences nouvelles qui participent à l'élévation des niveaux de formation

Plusieurs métiers voient leur exercice modifié par des réglementations françaises ou européennes encadrant de plus en plus l'activité des entreprises. Parmi celles-ci, se distinguent les contraintes environnementales, qui exigent d'élargir connaissances et savoir-faire au-delà des frontières traditionnelles du métier. La professionnalisation de certains secteurs, en raison d'obligations de labellisations, va dans le même sens. Les savoir-faire des métiers sont revisités, des certifications se développent. Toutes ces évolutions s'accompagnent d'une élévation des niveaux d'accès au métier et du risque d'exclusion de professionnels peu ou pas assez qualifiés.

► Évolutions culturelles et sociétales : un nombre croissant de femmes en emploi qui contribue à transformer les métiers

En 2006, 46,6 % de femmes sont en emploi, en 1999, elles n'étaient que 44,7 %. Plusieurs métiers voient leur répartition entre effectifs masculins et féminins se modifier. Les femmes sont contraintes à des conditions de travail plus atypiques (temps partiel, emplois instables). Certains métiers en difficulté de recrutement évoluent pour attirer de la main d'œuvre féminine, suscitant un allègement des contraintes physiques qui profite à tous.

¹⁵ Ces facteurs ont été mis en relief dans les travaux de prospective sur les métiers par le groupe Prométhée de l'ex-Commissariat général au plan (aujourd'hui le Centre d'analyse stratégique). Nous reprenons ici cette approche en la déclinant à partir de la situation des métiers de PACA.

¹⁶ Source : Insee, « Ralentissement démographique et vieillissement à l'horizon 2040 » Insee Analyse, n° 1, décembre 2010.

Par exemple, en 2006 :

- le métier de conducteur de véhicule est à 7 % féminin (5 % en 1999) ;
- 2,5 % des ouvriers qualifiés du gros-œuvre du bâtiment sont des femmes (1 % en 1999) ;
- 1 cuisinier sur 3 est une femme (1 sur 5 en 1999).

Toutefois, le statut de cadre échappe toujours plus aux femmes (37 %) qu'aux hommes alors que cette catégorie socioprofessionnelle est en croissance (+ 14,7 % entre 1999 et 2006). De même, moins de 20 % des dirigeants de TPE et PME sont des femmes.

Certains métiers restent encore exclusivement occupés par des hommes : les conducteurs d'engins agricoles ou forestiers, les bûcherons et les ouvriers qualifiés de l'industrie lourde du bois (métiers impactés par l'économie verte), les charpentiers, les tuyauteurs, les couvreurs et les ouvriers qualifiés de l'extraction (métiers de la métallurgie et du BTP). Le nombre de ces métiers est en diminution. *A contrario*, un seul métier n'occupe toujours aucun homme : celui de sage-femme.

► Organisation du travail : intensification de l'injonction à la polyvalence et à la spécialisation, pour tous les métiers

Parmi les évolutions qualitatives qui transforment les conditions d'exercice des métiers et les compétences à mobiliser, s'observe un accroissement de la tension entre polyvalence, pour être capable d'occuper différentes fonctions, et spécialisation, pour y intégrer des connaissances approfondies. Ces recompositions de compétences, qui touchent tous les niveaux de qualification, tous les métiers dans leurs dimensions techniques, relationnelles et organisationnelles modifient les périmètres des métiers et parfois leurs appellations.

En région, cette tendance s'illustre de façon emblématique dans la pluriactivité qui s'efforce de répondre à la saisonnalité. Les bi et pluriqualifications se développent, notamment dans les métiers et sur les territoires liés au tourisme. Cette tendance générale parasite la lisibilité des métiers pour les professionnels de l'accompagnement à l'emploi, brouille les parcours d'accès pour le public en recherche d'information sur les formations et suscite parfois des surenchères sur l'identification du premier niveau d'accès au métier (notamment chez les employeurs), ce qui n'est pas sans conséquence sur l'adaptation de l'appareil de formation.

► Bouleversements économiques : les métiers qui résistent à la crise actuelle

À la suite de la crise économique de fin 2008-2009, plusieurs secteurs d'activité ont perdu des emplois. Si l'on analyse la crise du point de vue des métiers exercés, il est intéressant de constater que tous n'ont pas été touchés avec la même acuité, indépendamment du secteur au sein duquel ils s'exercent. Le ministère du Travail a mené une analyse mettant en relief trois cas de figure.

■ Les domaines professionnels et métiers peu sensibles à l'effet conjoncturel de la crise

C'est essentiellement le cas de métiers du tertiaire, notamment :

- Les métiers de la santé et de l'action sociale culturelle et sportive (environ 175 000 professionnels en exercice en PACA) ;
- et les métiers de service aux particuliers et aux collectivités (182 000 professionnels occupés en PACA).

Ces métiers représentent quasiment 1 actif occupé sur 5 dans l'économie régionale, ce qui est un atout pour PACA. Ils font aussi partie des métiers les plus créateurs d'emploi ces dernières années en France.

■ Les métiers d'emblée impactés mais qui ont su « rebondir »

- Les métiers industriels (près de 100 000 professionnels ouvriers et techniciens en PACA) ;
- et ceux du transport et de la logistique (près de 119 000 professionnels en activité en PACA). Cela concerne de nombreux métiers ouvriers, une population présente à 19 % en région mais en repli. Ce rebond sera-t-il suffisant pour ne pas accentuer cette tendance à la baisse ?

■ Les métiers qui, fin 2009, n'avaient toujours pas repris leur essor

- Les métiers de l'informatique (près de 25 000 professionnels en emploi en PACA) et des télécoms ;
- les ingénieurs et cadres de l'industrie (19 000 en PACA) ;
- et dans une moindre mesure les métiers de l'hôtellerie-restauration (environ 92 000 professionnels en exercice en PACA) ainsi que les métiers des banques et assurances (43 000 actifs).

Globalement très qualifiés, les professionnels exerçant ces métiers ne devraient pas manquer de ressources pour envisager des mobilités intersectorielles (les secteurs au sein desquels ils s'exercent de façon privilégiée ont été durement touchés), sous réserve de bénéficier de dispositifs d'accompagnement appropriés.

La résultante de l'ensemble de ces interactions dessinera le paysage des métiers de demain. Toutefois, il convient de garder à l'esprit qu'un travail de prospective ne peut se laisser enfermer par une simple modélisation et qu'il demeure une part d'imprévisibilité liée, par exemple, à des bouleversements majeurs (« scénarios de rupture »). En tout état de cause, ce paysage sera aussi infléchi par les actions engagées par les acteurs économiques et les pouvoirs publics.

► Les familles professionnelles qui créent le plus d'emplois en France : une rétrospective 2003-2009

Il est possible de se pencher sur les récentes évolutions des effectifs des métiers pour illustrer des tendances plus structurelles résultant de ces différentes influences. Cette illustration se fait au niveau national en raison de limites de fiabilité statistique au niveau régional.

■ En tête : des métiers du tertiaire, qui participent à la féminisation de l'emploi

Les dix familles professionnelles les plus créatrices d'emploi appartiennent au secteur tertiaire, ce qui renforce le constat de sa prépondérance et de son dynamisme dans l'emploi national. Les métiers du commerce, du secteur sanitaire et social, des services aux particuliers sont fortement représentés, soulignant les orientations de l'économie, et les évolutions de nos modes de vie. Ce sont eux aussi qui portent la féminisation globale de ces dix FAP (61 % contre 47 % toutes FAP confondues).

■ Des métiers situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications

Les niveaux de qualification sont contrastés : d'un côté, plusieurs métiers nécessitant plus de trois ans d'études après le bac ou de statut cadre (en reflet de la progression de cette catégorie socioprofessionnelle dans la structure des qualifications) ; de l'autre des métiers accessibles avec un niveau V (métiers pour lesquels, néanmoins il existe des certifications et une montée en compétences). Les métiers les plus créateurs d'emploi seraient donc situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications allant du niveau V au niveau I.

Ces constats n'occulent pas la tendance continue, constatée pour tous les facteurs précédemment déclinés, à l'élévation des connaissances et savoir-faire attendus pour exercer les métiers, indépendamment de la qualification reconnue dans les grilles de conventions collectives.

Une autre considération s'impose quant à la qualité des emplois associés à cette croissance d'effectifs. Les métiers les plus créateurs d'emplois, et de loin (aides à domicile et aides ménagères) sont fréquemment exercés à temps partiel (63 % des professionnels en région pour une moyenne de 16 %), de façon précaire (17 % de CDD pour 9 % des salariés de PACA) et dans l'isolement des domiciles privés, avec peu de possibilités de s'appuyer sur un collectif de travail.

Pour en savoir plus :

- Commissariat général du plan, « Prospective des métiers, une démarche au niveau des branches », *Le quatre pages*, n° 1, 12 mars 2004.
- Insee, « Un actif sur trois partira à la retraite d'ici 2010 », *Sud Insee essentiel*, n° 129, janvier 2009.
- ORM, « Évolution des métiers : une double injonction à la polyvalence et à la spécialisation », *Mémo*, n° 43, juin 2009.
- Dares, « Les métiers en 2009 », *Analyse* n° 69, octobre 2010.

• Les métiers pour demain : les métiers de l'économie verte

➤ Économie verte : des transformations attendues bien au-delà de l'essor des « métiers verts »

Si la dénomination « croissance verte » a disparu après les premiers effets de la crise de 2008, l'évolution vers une « économie verte » reste d'actualité et apparaît incontournable. Elle nous amène à raisonner sur les mutations induites et à se questionner sur les emplois et les métiers dans ce contexte. L'agenda Europe 2020 proposé par la Commission européenne souligne aussi la nécessité du développement d'une nouvelle économie durable et évoque le « green business ».

➤ Métiers verts, verdissants et impactés par l'économie verte : des enjeux de qualifications différents

Pour appréhender ces mutations nécessaires et leurs effets sur les compétences et les qualifications, il faut distinguer les « métiers verts », les métiers « verdissants » et les métiers « impactés par les mesures du Grenelle de l'environnement » en se référant aux travaux menés par Pôle emploi, en lien avec l'Observatoire national des emplois et métiers de la croissance verte¹⁷.

Les « métiers verts » ont pour finalité directe la préservation de l'environnement. Ils s'exercent dans les éco-activités comme au sein de secteurs plus traditionnels. C'est au sein des « métiers verts » que se dessinent des « nouveaux métiers » exigeants des hybridations inédites de compétences. Ceux-ci représentent souvent des niches d'emploi en progression mesurée. Ils peuvent être soutenus par des dispositifs publics pour faciliter leur émergence.

La globalité des métiers verts représente une part relativement faible des emplois de l'économie verte, environ 3 580 emplois salariés en PACA.

Métiers verts : catégories socioprofessionnelles et effectifs concernés

Catégorie socio-professionnelle	Métiers	Nom de métiers associés	Femmes (en %)	Total des effectifs
Métiers ouvriers	Ouvriers qualifiés ou non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	Agent d'assainissement / agent de déchetterie / fontainier / ouvrier de tri / ripeur / etc.	2,1	2 848
Métiers de techniciens	Techniciens salariés de l'environnement et du traitement des pollutions	Technicien des espaces naturels / éco-interprète / animateur nature / économiste de flux / technicien de rivière / technicien de gestion littoral / conseiller en environnement sécurité / technicien gestionnaire des risques industriels / etc.	23,5	383
Métiers cadres ou ingénieurs	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	Ingénieur en environnement / ingénieur de traitement des déchets / éco-conseiller / chargé de mission environnement / directeur de parc naturel / rudologue / conservateur d'espaces naturels / hydrobiologiste / etc.	25,5	349
Total			6,6	3 580

Source : Insee – RP 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.

Champ : il s'agit des métiers environnementaux identifiés par la nomenclature FAP 2009. Aujourd'hui, les travaux de l'Observatoire national des emplois et métiers de la croissance verte ont élargi le périmètre à d'autres PCS.

¹⁷ Une cinquantaine de métiers ont été identifiés (code ROME). Mais ces travaux sont en cours et les listes de métiers et appellations ne sont pas totalement stabilisées à la date de rédaction de ce document.

Les métiers « verdissants » ont pour finalité de prendre en compte la dimension environnementale dans leur exercice. Les professionnels doivent s'y initier et l'intégrer dans leurs pratiques. Pour cela leur cœur de métier s'enrichit de nouvelles compétences. Par exemple, certains métiers de la logistique et du transport doivent intégrer les réglementations environnementales ou la gestion de la maîtrise de l'énergie pour mettre en œuvre de l'éco-mobilité. Ce sont aussi certains métiers de l'agriculture durable, de l'efficacité énergétique des bâtiments, de la chimie verte, du tourisme et de l'animation. La mise en œuvre de l'Agenda 21 de la Région contribue à impulser une dynamique de développement des métiers verdissants.

Le nombre de professionnels concernés n'est pas chiffrable avec exactitude. Les pratiques durables se diffusent progressivement et se conjuguent aux compétences déjà présentes : plus qu'un état, c'est un processus qui peut prendre plus ou moins d'ampleur selon l'implication des branches professionnelles et des pouvoirs publics régionaux.

Les métiers « impactés » par l'économie verte ne voient pas leur socle de compétences modifié. Par contre, les secteurs dont ils relèvent sont « mis en tension » en raison de nouveaux besoins de main-d'œuvre suscités par les mesures du Grenelle de l'environnement, par exemple, les métiers de la filière bois ou des transports propres. Certains métiers sont en effectifs modestes comme les emplois d'artisans bateliers ou de marins salariés, mais ils pourraient prendre une place accrue avec la relance de la navigation fluviale comme alternative au transport par route¹⁸. D'autres sont présents en plus grand nombre sur le territoire et leur dynamisation crée une opportunité d'emploi en direction des personnes qualifiées pour leur exercice, par exemple les emplois de la filière bois : exploitants forestiers, métiers du bûcheronnage et de l'élagage (environ 2 500 professionnels en région).

► Dans tous les cas, une répercussion sur l'élévation des niveaux de formation

Si les préoccupations liées au développement durable et à l'environnement ne génèrent que peu de nouveaux métiers, elles ne sont pas sans effet sur l'éventail de connaissances et de savoir-faire à mobiliser pour exercer les métiers verts et verdissants. Au sein d'une économie verte, il est souvent indispensable d'avoir une approche globale, interdisciplinaire et partenariale pour penser les problèmes à résoudre ou organiser ses tâches. Il importe de repenser les frontières de son métier, de conjuguer des savoir-faire et des disciplines, jusque-là étrangères les unes aux autres pour intégrer des évolutions technologiques ou de nouveaux process. Les réglementations rajoutent aussi un degré de complexité en s'invitant dans les procédures de travail. Ces recombinaisons se traduisent par une montée en compétences, à laquelle répond une élévation à l'embauche, comme en cours d'emploi, des qualifications et du niveau de formation demandés.

► Des actions de formation adaptées à la nature de l'impact sur les métiers

Plus que sur l'émergence de nouveaux métiers, ou sur des créations d'emplois en masse, l'économie verte nous incite d'abord à raisonner sur les transformations qualitatives du contenu des métiers et les mobilités professionnelles possibles, afin d'avoir sur les marchés du travail internes et externes des professionnels en effectifs suffisants et avec la qualification adéquate.

► Quelles priorités pour les actions de qualification et de formation ?

Les priorités doivent porter sur les secteurs en cours de transition comme sur ceux potentiellement créateurs d'emploi, sur la formation initiale comme sur la formation des professionnels en emploi. Au niveau national, les différentes filières mobilisées¹⁹ par le plan gouvernemental ont eu globalement du mal à quantifier les créations d'emplois attendues mais toutes évoquent des besoins d'évolution de compétences.

- Selon les prévisions du Centre d'analyse stratégique, les secteurs les plus dynamiques en termes de créations d'emploi seront ceux de la construction et des énergies renouvelables. Ces dernières sont bien représentées en PACA (première région productrice française).
- La gestion durable de l'eau poursuit son avancée et il existe toujours un retard important à rattraper dans la gestion des déchets en région.

¹⁸ Cf. L'axe transport du Contrat de projet interrégional plan Rhône.

¹⁹ Onze comités de filière se sont réunis dans le cadre de ce plan : agriculture et forêts, automobile, métiers du bâtiment, eau déchets, air, électromécanique, construction électrique et réseaux, énergies renouvelables, raffinage, biocarburants et chimie verte, tourisme, transport, métiers de la mer, biodiversité et services écologiques.

- Le transport et la réalisation d'infrastructures sont eux aussi fortement concernés par les engagements du Grenelle. PACA figure toujours parmi les régions françaises émettant le plus de polluants, le secteur du transport en étant responsable pour moitié.
- Les métiers de la mer et le raffinage, carburants et chimie verte, secteurs à enjeux en PACA, sont fortement concernés par des transitions.
- Enfin, parmi ces priorités doit figurer un préalable fréquemment rappelé : la formation des enseignants et des formateurs.

L'impact de l'économie verte sur les métiers et les qualifications pose la question d'une prospective adaptée qui puisse accompagner les politiques de formation. Tant au niveau national qu'au niveau régional, des regroupements d'acteurs y travaillent. Les progrès réalisés, notamment en saisissant les potentiels de l'économie verte pour concourir à l'élévation des qualifications et renforcer la continuité des parcours, dépendront de cette mobilisation. Sur ce plan, la région PACA dispose d'atouts puisque des Pôles de compétitivité ou des Prides recouvrent les activités de l'économie verte plaçant la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au cœur de leurs missions. L'Institut régional des formations à l'environnement et au développement (IRFEDD) constitue également un espace approprié pour articuler la question de l'évolution des structures de qualifications portée par l'économie verte avec des orientations stratégiques de formation qui relèvent d'une grande diversité d'acteurs.

• **Les métiers pour demain : les métiers de la santé et du social, des enjeux sociétaux et économiques**

Les métiers de la santé et de l'action sociale jouent un rôle primordial dans nos sociétés tant pour répondre aux besoins sanitaires de la population qu'aux enjeux de cohésion sociale. En région Provence - Alpes - Côte d'Azur,

le poids économique de ces métiers n'est pas anodin, puisqu'en 2006 ils occupaient près de 190 000 personnes soit plus d'1 actif sur 10 (les familles de métiers les plus répandues étant celles des professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, d'infirmiers, sages-femmes et d'aides-soignants, avec respectivement 47 000, 42 000 et 36 000 professionnels).

Dans les années à venir, les besoins de recrutement seront nombreux. Il s'agira de remplacer les nombreux départs en retraite prévus d'ici 2015 qui devraient concerner 1 actif sur 5. Par ailleurs, certains de ces métiers sont en plein essor. Ainsi, les familles professionnelles d'aides-soignants et des professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive ont connu un taux d'évolution annuel moyen respectivement de 3,5 % et 2,8 % entre 1999 et 2006 (pour 1 % dans les autres métiers du secteur sur la même période).

La gestion de la main-d'œuvre est fortement liée à la démographie et aux besoins sociaux de la population. Le vieillissement est un phénomène inéluctable et massif dans la région. D'ici 2040, un tiers des habitants de la région aura plus de 60 ans pour 1/4 aujourd'hui²⁰. Pour autant, le développement et la pérennité des emplois restent étroitement liés aux évolutions des politiques publiques en matière de structuration de ce secteur.

Pour répondre à ces besoins, la région peut compter sur son attractivité. Sur les cinq dernières années le solde migratoire sur ces métiers est positif : plus de 6 700 professionnels sont venus habiter en PACA. Toutefois les mobilités résidentielles ne seront pas suffisantes, la formation professionnelle initiale et continue devra être mobilisée. Les besoins les plus importants quantitativement se concentrent sur les familles professionnelles d'aides-soignants, d'infirmiers sages-femmes et de professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive. Une partie de ces emplois correspond à des formations de niveaux V et IV, accessibles en cours de vie active et souvent investies par des personnes en reprise d'activité professionnelle ou en réorientation.

Pour en savoir plus :

- Insee, ORM, « Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive », Rapport d'étude, n° 30, Juin 2010.

²⁰ Source : Insee - Omphale 2010.

La formation intégrée aux démarches d'innovation sociale

Compatibilité entre compétitivité des entreprises et continuité des parcours des salariés

L'OCDE suggère que l'innovation technologique (mise au point de méthodes de production ou de distribution nouvelles ou notablement améliorées) « peut faire intervenir des changements affectant – séparément ou simultanément – les matériels, les ressources humaines ou les méthodes de travail ». La Commission européenne, elle, définit l'innovation sociale comme « la conception et la mise en œuvre de réponses créatives aux besoins sociaux ». Elle se traduit par « l'émergence en Europe de groupes de gens actifs et entrepreneurs qui inventent et concrétisent des façons originales de gérer leurs problèmes quotidiens (de la garde d'enfants ou la prise en charge de personnes âgées, à la recherche d'une alimentation saine et naturelle ; de l'entretien d'espaces verts à l'usage de modes de transport alternatifs ; de la création de réseaux de nouvelles solidarités à la création de nouvelles façons d'habiter et de partager des biens et des services...) ».

Pour l'entreprise, il convient de s'interroger sur l'impact d'une démarche d'innovation tant sur les déterminants de la compétitivité que sur son incidence en matière de contribution à la cohésion sociale.

Ainsi, il est possible d'identifier trois dimensions de l'innovation sociale propres à l'entreprise :

- **managériale** : il n'y a pas d'innovation sociale sans implication de la direction, de la ligne hiérarchique, sans appropriation et acceptation par celles-ci du projet.
- **organisationnelle** : quel que soit son contenu, l'innovation sociale impacte l'organisation du travail : gestion des horaires, temps choisi, modalités de travail à distance, polyvalence sur les postes de travail...
- **gestionnaire** : l'innovation sociale relève de la GRH : emploi, formation, rémunération, santé au travail, risques professionnels et pénibilité.

Les composantes territoriales et partenariales d'une démarche d'innovation sociale

- La composante territoriale renvoie aux ressources disponibles sur un territoire donné pour répondre aux attentes de l'entreprise ou d'une organisation au sens large (quel que soit son statut juridique). Les ressources peuvent être de types très différents : compétences disponibles des salariés sur le bassin d'emploi, existence de structures de formation, de conseil, mais également les dispositifs publics d'accompagnement portés par les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'État, les opérateurs publics tels que Pôle emploi, ou encore les moyens déployés par les OPCA.
- La composante partenariale renvoie à la nécessité d'une approche associant les différentes ressources disponibles sur le territoire, rassemblées autour d'un projet partagé. Mais cette dimension partenariale ne concerne pas que les ressources externes à l'entreprise, elle implique également la mise en œuvre d'une approche participative au sein de l'entreprise associant au projet d'innovation sociale, les différents acteurs : direction, représentants du personnels, instances représentatives, ligne hiérarchique et salariés eux mêmes.

2.2 Accélération des mutations sur les territoires

Au début des années 2000, l'ORM proposait une approche territorialisée des enjeux de qualification en PACA à travers la caractérisation de cinq grands systèmes socio-économiques construits à partir des secteurs d'activités prépondérants dans l'économie locale et de leur mode de gestion de la main-d'œuvre. Ces cinq systèmes correspondent à cinq espaces, homogènes du point de vue de leur polarité territoriale²¹.

► Une dynamique du marché du travail plutôt favorable à l'emploi qualifié dans le pôle touristique du littoral

Ce pôle est le plus important en termes de population (38 %) et a vu sa part augmenter parmi la population régionale sur les 40 dernières années. L'hôtellerie-restauration, le commerce, le BTP et les activités immobilières restent les secteurs prépondérants pour lesquels l'évolution de l'emploi se poursuit à un rythme légèrement moins soutenu qu'en région. Les services personnels et domestiques sont en régression, alors que se développent les secteurs de la santé, de l'action sociale, de l'éducation, les services opérationnels et le conseil et l'assistance. Globalement, l'emploi augmente dans des proportions favorables entre 1999 et 2006, et au même rythme qu'en région, mais il est plus exigeant en termes de qualification. Les secteurs en développement, cités précédemment, font plutôt appel à des qualifications de niveau III voire au-delà. Le fort *turn-over* dans la gestion de la main-d'œuvre constatée dans le commerce comme dans l'hôtellerie et la restauration se traduit par un chômage de longue durée moins prégnant

²¹ Voir annexe 2.

sur ce pôle que dans les autres. La présence de ces deux secteurs, comme celui de la construction, facilite l'ancrage de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire en particulier sur le niveau V.

Ce pôle, très sensible à la saisonnalité et au développement des activités de services collectifs, reste marqué par un enjeu de professionnalisation de l'ensemble des publics et d'élévation du niveau de qualification afin de maintenir en situation d'emploi le plus grand nombre d'habitants.

► Pression de plus en plus prégnante de la métropole Aix-Marseille-Salon

Le second pôle le plus peuplé est toujours le pôle industriel et portuaire, correspondant par ailleurs à celui de la métropole Aix-Marseille-Salon. À l'inverse du précédent, sa part dans la population régionale a baissé régulièrement au cours des 40 dernières années passant de 41 % à 37 %. La proportion des jeunes y est la plus importante de la région (31,5 %). Les activités d'industrie, les transports et les services aux entreprises restent des secteurs importants de ce territoire même si les plus industriels d'entre eux (industrie des équipements par exemple, mais aussi chimie, pétrochimie, métallurgie...) perdent des emplois entre 1999 et 2006. Cette diminution se fait au profit des services opérationnels, constructions aéronautiques, recherche et développement, conseils et assistance, secteurs mobilisant toujours plus de qualifications intermédiaires et supérieures. Les fonctions de métropole régionale influent lourdement sur l'emploi avec près de 4 emplois sur 10 dans les activités tertiaires administrativo-financières. Ces spécificités impactent la structure de la demande d'emploi : la part des chômeurs de longue durée est la plus marquée de la région, celle des qualifications intermédiaires et supérieures est également la plus importante.

Les mutations qui touchent aujourd'hui les secteurs très présents sur cette zone portuaire et industrielle renforcent l'enjeu de maintien dans l'emploi qui passe par la réussite d'opérations visant la mobilité des salariés d'une activité à une autre.

► Transformation du tissu agro-industriel fragilisant les actifs peu qualifiés de la basse vallée du Rhône

Le pôle agro-industriel de la basse vallée du Rhône, avec 13 % de la population régionale, constitue le troisième ensemble socioéconomique régional. Les activités agricoles, agroalimentaires, commerciales de gros et industrielles en biens intermédiaires qui le caractérisaient fortement dans les années 1990, perdent progressivement de leur importance au profit du transport, mais aussi de la construction et des activités immobilières. Cette transformation n'est pas sans conséquences sur la population déjà faiblement qualifiée et à revenus très modestes. L'augmentation de l'emploi salarié entre 1999 et 2006 a été l'une des plus faibles de la région. Le vivier des emplois non qualifiés continue de baisser et la part de chômeurs de longue durée ne fait que s'accroître. Les demandeurs d'emploi sont positionnés, plus qu'en moyenne régionale, sur des métiers faisant appel à des qualifications de base. La part des jeunes sortants sans qualification du système éducatif y est la plus importante de la région en 2006, comme elle l'était en 1999.

L'accès à un premier niveau de qualification et la lutte contre l'exclusion restent des enjeux majeurs, tout autant pour les jeunes scolarisés que pour les demandeurs d'emploi et les salariés des TPE et PME très présentes dans cet espace. Les mutations économiques et technologiques fragilisent ce pôle.

► Amorce d'un développement économique spécifique dans le moyen pays

Le processus de déconcentration urbaine en faveur du pôle rural de moyen pays se poursuit. L'évolution démographique entre 1999 et 2006 est la plus forte de la région (+ 15 %). Cependant la part des jeunes de moins de 25 ans dans la population diminue. Les secteurs de la construction et des activités immobilières, du commerce (détail et gros) et des transports s'y développent, comme ceux de la recherche et du développement, du conseil et de l'assistance et des services collectifs (santé, action sociale, éducation). Le rythme d'augmentation des emplois y est le plus soutenu de la région mais reste sur des petits effectifs. Les entreprises y sont très petites et l'artisanat bien développé. Il est en partie à l'origine de la pratique développée de l'apprentissage dans ce pôle, en particulier sur le niveau V. Les possibilités d'élévation du niveau de qualification dans l'enseignement professionnel restent encore assez restreintes. Les demandeurs d'emploi sur des qualifications de base constituent, encore plus qu'ailleurs, le plus fort contingent d'inscrits à Pôle emploi et parmi eux, de nombreux jeunes de moins de 25 ans. La part des chômeurs de longue durée tend à diminuer.

Ce pôle développe des caractéristiques de « cité dortoir » mais ne doit pas faire oublier que des activités à caractère productif s’y installent (parfumerie et pharmacie, composants électriques et électroniques), permettant de générer de l’emploi, même si le nombre peut paraître restreint. Le développement des capacités d’accueil dans l’enseignement ne doit pas faire oublier non plus la nécessaire (re)qualification des adultes pour qu’ils soient associés au développement de cet espace.

► Le pôle touristique de montagne toujours tributaire des aléas climatiques

Le pôle touristique de montagne est dans une situation paradoxale. Il faut y voir les traces de plusieurs saisons hivernales « chaudes » dans la première partie des années 2000. Ce pôle, très impacté par les activités d’hôtellerie, de restauration, de transport (dont remontées mécaniques) et de commerce, n’a connu qu’une très faible augmentation de ses emplois salariés, en même temps qu’une baisse importante des emplois dans l’agriculture. L’augmentation des emplois dans la construction y a été plus faible qu’ailleurs.

L’évolution du nombre d’habitants y est très soutenue, même si la part de sa population résidente dans la population régionale diminue sensiblement au cours des 40 dernières années. Le taux de chômage reste le plus faible de la région et les demandeurs d’emploi sont pour une large part dotés d’une qualification de base. Dans le même temps, la part des sortants sans qualification du système éducatif est la plus faible de la région. L’apprentissage au niveau IV est plus implanté que dans les autres pôles.

Ce pôle se caractérise par une économie saisonnière et touristique qui engendre une mobilité importante, tant de la part des jeunes en formation que de la part des travailleurs saisonniers. La pluriactivité reste un enjeu majeur de cet espace pour y maintenir une population résidente en nombre suffisant.

Répartition de la population selon les pôles socio-économiques

Population et emploi des pôles régionaux	Effectifs 2006		Évolution 1999-2006 (en %)	
	Population	Emploi total	Population	Emploi total
Pôle touristique de littoral	1 824 110	632 964	+ 6,9	+ 8,7
Pôle industriel et portuaire et métropole Aix-Marseille-Salon	1 778 978	657 598	+ 5,7	+ 8,7
Pôle agroindustriel de la basse vallée du Rhône	616 779	227 506	+ 6,7	+ 5,8
Pôle rural de moyen pays	382 209	108 227	+ 14,9	+ 34,7
Pôle touristique de montagne	213 152	81 481	+ 8,9	+ 3,8

Source : Insee – RP 1999 et 2006 - Traitement ORM.

ITER : quelles retombées socio-économiques en PACA ?

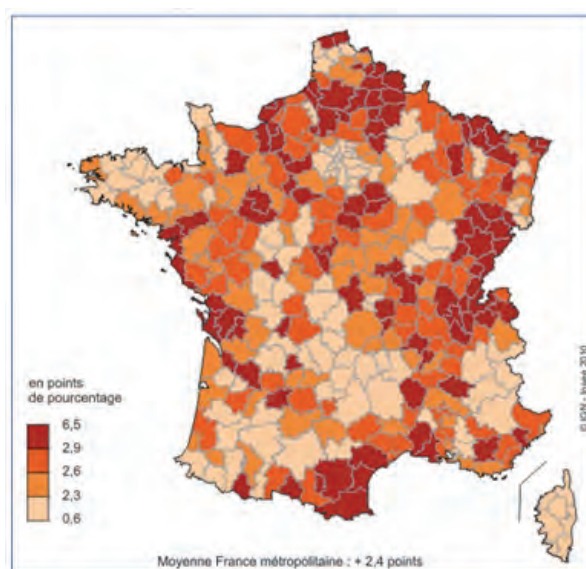
L’implantation d’ITER sur le site de Cadarache, qui abrite depuis 1959 un centre de recherche du Commissariat à l’énergie atomique, impacte plusieurs pôles socio-économiques. Il est trop tôt pour en évaluer pleinement les retombées.

Pour autant, au-delà de l’impact sur l’aménagement du territoire (logements, infrastructures routières réaménagées), les répercussions de ce programme sur l’emploi en PACA sont notables. Au total, en 2009, plus de 1 200 de personnes auront travaillé sur l’ensemble des chantiers liés au programme ITER. Dans les années qui viennent, la sous-traitance locale – mécanique, électronique, robotique, etc. – sera fortement sollicitée pour les opérations d’assemblage et de mise en service des différents éléments de l’installation.

En matière de formation, l’implantation d’ITER a permis de créer : une école internationale (de la maternelle à la terminale), un master « sciences de la fusion », un programme de formation répondant aux besoins du chantier d’ITER dans le domaine du bâtiment (AFPA).

Les effets de la crise sur les territoires

Au sein du territoire régional, tous les bassins d'emploi n'ont pas réagi avec la même intensité à la contraction de l'activité. La zone d'emploi de Brignoles est celle où le taux de chômage a le plus augmenté entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2009 (+ 3,4 points). Fin 2009, il atteint 13 % de la population active. Cette zone se situe au 25^e rang des zones d'emploi françaises dont le taux de chômage a le plus augmenté. Ce territoire très ouvert, 40 % des actifs occupent un emploi en dehors de la zone d'emploi, subit la détérioration des marchés du travail des territoires voisins, mais cela ne suffit pas à expliquer la forte hausse de son taux de chômage. La présence d'activités de services, en lien avec les transports, pourrait expliquer cette détérioration particulièrement marquée ; la spécificité agroalimentaire de ce territoire également, l'emploi dans ce type d'industrie baissant davantage dans la région qu'en moyenne nationale.



Dans les zones d'emploi du sud-est littoral de la région (de Fréjus - Saint-Raphaël à Nice) et du sud-ouest (Arles, Fos-sur-Mer, Châteaurenard et Avignon), la hausse du taux de chômage est comprise entre + 2,6 et + 2,9 points, contre + 2,4 points en moyenne nationale. Parmi elles, la zone d'emploi de Cannes-Antibes figure au 2^e rang régional des dégradations les plus prononcées du taux de chômage pendant la crise. Elle abrite pourtant des industries performantes (équipements électriques et électroniques, chimie et pharmacie), dont l'emploi résiste bien dans la région. La forte présence des secteurs de l'hôtellerie-restauration et des activités immobilières, secteurs fortement affectés par la crise, peut expliquer cet apparent paradoxe.

Les zones d'emploi de Marseille-Aubagne, Toulon et Salon-de-Provence subissent une hausse du taux de chômage proche de la moyenne nationale. Enfin, six bassins d'emploi de la région enregistrent une hausse modérée de leur taux de chômage entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2009. Parmi les territoires les plus épargnés par la crise, figurent ainsi de nombreuses zones de PACA, en particulier la zone d'emploi de l'Étang-de-Berre - où l'industrie représente 22 % de l'emploi salarié - et celle d'Aix-en-Provence - où les industries des composants électriques et électroniques sont fortement représentées. Ces territoires illustrent la bonne résistance de l'industrie régionale.

Source : Sud Insee l'essentiel, n° 141, mai 2010.

La pluriactivité pour linéariser les trajectoires professionnelles des saisonniers : l'exemple des métiers des sports de montagne

L'emploi saisonnier¹ revêt une importance particulière en région PACA. Le tourisme de loisirs d'été sur le littoral notamment sur la Côte d'Azur côtoie le tourisme de montagne d'hiver (et de plus en plus d'été). Ainsi, la quasi-totalité des territoires est concernée par cette forme atypique d'emploi.

L'emploi touristique concentre environ 7 % de l'emploi salarié total dans la région ce qui représente 105 000 emplois².

La pluriactivité pour travailler tout au long de l'année sur le territoire

Pour sécuriser leurs parcours ou rallonger leurs périodes de travail, des professionnels privilégient la pluriactivité : par exemple, de plus en plus de moniteurs de ski exercent une autre activité sportive en été (VTT, canyoning, canoë-kayak...) voire un métier dans un autre secteur (bâtiment, transport, agriculture...). Dans les territoires alpins, la pluriactivité devient monnaie courante. Le métier de berger se cumule couramment avec celui d'accompagnateurs en moyenne montagne, pisteurs, etc. De même, beaucoup de cordistes et travailleurs acrobatiques du BTP sont issus du milieu des sports de montagne (moniteurs d'escalade, guides de haute montagne). Les exemples de pluriactifs sont donc multiples, mais ils ont en commun la multiqualification.

La problématique du lien entre emploi saisonnier et précarité est différente selon les pôles socio-économiques. Dans les zones d'emploi de montagne, il est intéressant d'acquérir une double compétence afin de construire un parcours professionnel facilitant la stabilisation sur le territoire. Dans ces conditions, le territoire pourra s'appuyer sur la complémentarité de ces compétences pour organiser son développement. La mobilité professionnelle (infrasectorielle ou intersectorielle) sera ainsi facilitée.

Encourager et faciliter la biquilification et la pluriqualification

Les employeurs, qui se soucient de la qualité du service rendu à la clientèle, recherchent des qualifications, attestées ou non par un diplôme, mais aussi une certaine aisance relationnelle. Parallèlement, l'encadrement des activités sportives de nature exige la possession d'un diplôme. La pluriactivité ne s'improvise donc pas. Elle passe par l'acquisition de compétences complémentaires (certaines compétences déjà acquises étant transférables d'un métier à l'autre) ou totalement nouvelles. La formation joue ici un rôle prépondérant. De même, la validation des acquis de l'expérience peut faciliter l'acquisition d'une nouvelle certification mobilisant des compétences de même type.

Afin de répondre à la spécificité de leur marché du travail, certains territoires ont encouragé le système éducatif local à créer des filières bi-qualifiantes. Le Pays du grand briançonnais illustre cette évolution par l'existence d'une filière originale de formation pluriactive « bois et métiers de montagne » au lycée d'Embrun.

Néanmoins, ces filières spécifiques sont encore rares en PACA. Elles peuvent pourtant être une des solutions pour limiter la précarité d'emploi de nombreux saisonniers. Parallèlement, il semblerait que l'obtention du financement d'une seconde formation soit difficile, eu égard au fait que la durée et souvent plus longue que pour une seule certification.

¹ On qualifiera de « saisonnier » un métier ou un secteur qui présente de fortes variations du nombre de postes au cours de l'année et pour lequel on observera un ou deux pics au cours de l'année.

² Cappelluti Claude et Meloux Stéphane, « 105 000 emplois salariés liés à la fréquentation touristique en PACA », Sud Insee l'essentiel, n° 90, mars 2006.

2.3 Imbrication et articulation des dynamiques économiques territoriales

Cinq types de dynamique économique ont été identifiés dans trois territoires - le Briançonnais, le Grand Avignon et Aubagne - étudiés dans le cadre de la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire »²². Non seulement ces dynamiques coexistent sur un même territoire mais elles y ont des rapports de fonctionnalité.

► Dynamique 1 : Reconfiguration des activités à emploi stable et à marché interne

Cette dynamique concerne les grandes entreprises industrielles, les entreprises nationales, le secteur public et parapublic, dont le poids se réduit sur les trois territoires étudiés. Des facteurs souvent exogènes ont conduit à un double mouvement. D'un côté, les établissements maintenus sur le territoire font l'objet de restructurations internes avec des implications en termes organisationnels (polyvalence, réorganisations des services et ateliers), professionnels (contenu des tâches), techniques (automatisation, informatisation) et gestionnaires. D'un autre côté, on observe une PMIisation de l'emploi accompagnant les stratégies de sous-traitance et de filialisation avec des effets directs sur les conditions d'emploi et de travail.

► Dynamique 2 : Multiplication d'emplois peu qualifiés en lien avec l'extension de l'économie résidentielle et les processus d'externalisation

Le développement d'activités proposant des emplois précaires, peu qualifiés et à bas salaires constitue une tendance lourde des dynamiques territoriales. Cette dynamique couvre un pan d'activités dans lesquelles l'emploi se développe, en lien avec l'économie résidentielle (services à la personne, commerce et grande distribution, tourisme). Les emplois offerts concernent principalement : les femmes, les jeunes et les travailleurs étrangers. Elle est aussi alimentée par la « dynamique 1 » puisque les restructurations s'accompagnent souvent d'une externalisation de fonctions peu qualifiées dans l'industrie (nettoyage, entretien, gardiennage...) et de filialisation dans les entreprises nationales (distribution des colis, diffusion de prospectus, par exemple).

► Dynamique 3 : Soutien aux activités de haute technologie proposant des emplois de niveau supérieur

Cette dynamique correspond au modèle de développement que les politiques publiques impulsent dans les territoires (pôles de compétitivité notamment). Privilégiant les activités de haute technologie employant des personnes de haut niveau de qualification, elle repose sur un rapprochement entre recherche, enseignement supérieur et industrie. Elle recoupe les implications des restructurations des grandes entreprises, mais pour d'autres fonctions que celles de la production associées à la « dynamique 1 » : sièges sociaux, recherche et développement, externalisation via l'essaimage et la sous-traitance mais sur des segments de haute technologie. Sont concernées des populations formées dans l'enseignement supérieur mais dont les qualifications se renouvellent via des processus plus informels, au sein de réseaux, via les relations interentreprises, les associations d'entreprises... L'implantation de ces activités sur un territoire a aussi un effet d'entraînement de l'économie résidentielle, elle alimente donc nécessairement la « dynamique 2 ».

► Dynamiques 4 et 5 : Renouvellement d'activités traditionnelles et émergence d'activités nouvelles

Ces deux dynamiques sont présentées ensemble car elles ne sont pas toujours distinctes : de nouvelles activités émergent notamment du fait du renouvellement d'activités anciennes. Elles se construisent à la croisée de trois facteurs : des trajectoires d'individus soutenues par un projet d'activité et de mode de vie ; des opportunités de marché liées à la transformation de la demande ; des politiques de soutien d'activités liées à des contextes locaux spécifiques. Elles se caractérisent par l'acquisition de nouvelles connaissances, par le renouvellement des connaissances des acteurs impliqués, souvent parce qu'il s'agit d'activités nouvelles ou parce qu'elles attirent de nouveaux profils de population. Ces trajectoires de mobilité sont associées aux processus de fermeture de sites et de reconversion qui conduisent des salariés à quitter les entreprises et à se réorienter au plan professionnel.

²² Étude coréalisée par l'ORM, le LEST et l'IDEP- Grequam. Tome 1 publié par l'ORM en mai 2010, tome 2 à paraître.

► Des enjeux de GRH et de formation accentués par ces dynamiques

Cela concerne :

- une plus forte mobilisation de la formation des salariés : requalification des personnels et individualisation des formations en relation avec la gestion par les compétences ;
- un accompagnement (branches, OPCA, clusters, pouvoirs publics) des PME et sous-traitants dans leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre ;
- un appui au développement d'activités de haute technologie pouvant entraîner la mobilisation de personnes de niveaux de qualification intermédiaire notamment au sein de la population locale ;
- une combinaison de modalités différenciées de formation : apports de la formation initiale et des expériences professionnelles, apprentissage sur le tas et auto-formation, apprentissage via les réseaux amicaux et familiaux, rôle important des centres proposant des formations spécialisées à destination des adultes.

2.4 Espaces et modalités de mobilisation sur les territoires

• Organisation des acteurs depuis le précédent PRDF (Cotefe, MDE, CLEE, Prides)

Depuis la signature du précédent PRDF (2002) de nouveaux cadres de mobilisation des acteurs de l'emploi et de la formation sur les territoires infrarégionaux se sont mis en place. Ils ont pour objectif principal la coordination et l'interconnaissance accrue des acteurs et des dispositifs dont ils sont porteurs. C'est un ensemble de 70 nouveaux lieux régionaux où sont évoquées des questions d'emploi et de formation.

Nouveaux espaces de concertation sur les territoires

	Cotefe	MDE	Prides	CLEE
Origine réglementaire	Délégation du Conseil régional du 18 mars 2005	Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005	Délégation du Conseil régional du 10 novembre 2006	Décision du Recteur de l'académie d'Aix-Marseille et du Président de l'UPR en 2005
Territoire de référence	18 comités sur l'ensemble du territoire régional dans un découpage proche de celui des zones d'emploi	11 maisons labellisées et conventionnées, adossées à certaines collectivités locales et intercommunalités	29 pôles déployés sur l'ensemble du territoire régional et organisés selon des filières	13 comités sur l'ensemble de l'académie d'Aix-Marseille selon le découpage des bassins d'éducation et de formation
Les principaux acteurs participants	Tous les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, y compris les prescripteurs et prestataires	Collectivités porteurs du projet, l'État, Pôle emploi, autres collectivités locales, les acteurs locaux de l'emploi et de la formation	Entreprises, laboratoires et universités	Chefs d'établissement de l'Éducation nationale et chefs d'entreprise
Mode de gouvernance	Présidé par un conseiller régional nommé	Sous forme de GIP ou d'association loi 1901, présidée par un élu local	Porté par une association loi 1901 présidée par un dirigeant d'une structure adhérente	Co-animé par un chef d'établissement de l'Éducation nationale et un chef d'entreprise
Cadre global	Plan régional de développement des formations (PRDF)	Plan de cohésion sociale	Schéma régional de développement économique (SRDE)	Plan académique et dynamique de la « semaine école-entreprise »
Thématiques abordées	Formation Insertion Emploi	Emploi Insertion Economie	Economie Emploi Formation	Economie Insertion Formation
en devenir	Économie	Formation	Insertion	Emploi

Source : ORM, « Quand la relation entre formations et emplois croise les dynamiques économiques de proximité », Mémo, n° 45, octobre 2009. Situation actualisée au 1er décembre 2010.

• Quel espace de mise en œuvre d'une GPEC territoriale ?

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), dont il était question dès la fin des années 1970, s'est traduite dans les entreprises par des succès inégaux mais l'hypothèse de départ a résisté à l'épreuve du temps. Plutôt que d'attendre les restructurations pour se préoccuper du sort des salariés subitement privés d'emploi, il y a moyen d'organiser le travail et de valoriser les compétences afin que chacun soit doté d'un bagage l'aidant à envisager l'avenir avec un peu plus d'assurance.

L'impact de la mondialisation et des mutations peut amener à considérer cette hypothèse avec circonspection mais on la retrouve dans le principe, très consensuel, de la « sécurisation des parcours professionnels ». Parmi les enseignements à tirer de la GPEC, il ressort que la dimension territoriale originelle – puisque cette notion s'est élaborée dans les bassins sidérurgiques de l'Est du pays – soit vite passée à l'arrière plan. Bon an mal an, la GPEC s'est développée dans l'enceinte de l'entreprise, plutôt de grande taille. Les logiques de développement économique local et les conditions d'évolution de carrière des salariés, qui comptent des ruptures brutales, des séquences longues ou fréquentes de chômage et des déclassements, conduisent aujourd'hui à élargir l'espace de mobilisation de la GPEC au-delà des limites de l'entreprise. Ainsi les acteurs régionaux contribuant à l'organisation des politiques de l'emploi et de la formation en sont arrivés à promouvoir une GPEC territoriale (GPECT).

► Pas de territoire prédéfini

La GPECT dépend plus de la capacité des acteurs locaux à passer des alliances entre eux que de la pertinence d'un zonage administratif et institutionnel. Ces acteurs sont nombreux et leurs registres d'intervention variés puisqu'on y compte les entreprises, avec leurs organisations sectorielles ou géographiques de représentation, les salariés et la population avec leurs organisations syndicales ou associatives, les élus et les services déconcentrés de l'État. Tout un petit monde qui peine à se coordonner sur un territoire, quelle que soit sa taille. D'où l'émergence de nouveaux cadres de mobilisation (Cotefe, MDE, Pôles de compétitivité et Prides, CLEE, présentés plus haut) aux frontières extensibles selon les secteurs d'activités, la taille des entreprises et les niveaux de qualifications principalement concernés.

Cette caractéristique de la GPECT constitue un défi pour l'observation de la relation formation-emploi plus habituée à raisonner à partir d'espaces géographiques stables qu'en termes d'espaces de mobilisation des acteurs. En revanche, l'ébauche d'une typologie de diagnostics, qui relève de l'analyse de la demande adressée à un OREF, peut contribuer à distinguer les principaux espaces de mise en œuvre de la GPECT.

► Le diagnostic systématique, premier référentiel de la GPECT

L'unité d'observation de ce panorama général est la « zone d'emploi », définie comme l'espace où la plupart des actifs résident et travaillent. La description de chaque zone est organisée à partir d'indicateurs clés du développement économique et de la relation formation-emploi. Ce quadrillage permet les comparaisons avec les moyennes nationales, régionales et infrarégionales. Il autorise ainsi les classements d'enjeux propres à chaque territoire et offre une vision aidant élus et professionnels à se situer. Cette géographie structurelle est possible grâce à la collaboration entre les services de la statistique publique tant au niveau national que régional. C'est le « diagnostic territorial » tel qu'il est élaboré par l'OREF et qui se situe en amont de la commande publique de formation.

► Le diagnostic qualitatif, une fonction d'alerte

Ce diagnostic territorial ne saurait se suffire à lui-même. Ici la donnée conjoncturelle, principalement la situation des entreprises, de l'emploi et du marché du travail, croise l'information structurelle fournie par le diagnostic systématique. Cette combinaison de statistiques permet d'attirer l'attention sur un territoire qui risque d'entrer en situation de crise. La caractérisation de cette situation sera plus précise et plus efficace si elle recueille le discours d'acteurs du territoire. Le diagnostic qualitatif remplit ainsi une fonction d'alerte pouvant provoquer ou accélérer la mobilisation de ces acteurs. Par définition, le diagnostic qualitatif ne couvre pas tous les territoires infrarégionaux, il se justifie et se perfectionne selon le niveau de gravité de la situation et de la réactivité qu'il déclenche. L'OREF a expérimenté ce diagnostic qualitatif à travers le dispositif « Observation PACA Crise », par exemple.

► Le diagnostic participatif, un outil d'anticipation

Ce diagnostic est une extension du diagnostic qualitatif qui place au même rang d'importance la connaissance quantitative (statistique structurelle), la connaissance qualitative issue d'un matériau plus volatile (information conjoncturelle, discours recueillis auprès des acteurs locaux) et la connaissance produite par la confrontation entre ces acteurs. Cette troisième dimension est évidemment la plus expérimentale et elle dépasse les compétences traditionnelles de l'observation faisant appel à des techniques innovantes d'animation. Le « diagnostic participatif » est certainement le plus coûteux en « journées hommes » mais il n'est pas utile seulement aux interventions à chaud, pouvant constituer un support pour la gestion « prospective » des emplois et des compétences sur un territoire. Car si la confiance entre acteurs est un ingrédient de la qualité du diagnostic participatif, c'est aussi un élément moteur pour les collectifs à l'origine de projets territoriaux.

3 Des outils d'intervention publique et paritaire en faveur de la sécurisation des parcours

Cette 3^e partie fait écho d'un certain nombre d'initiatives, d'innovations sociales, de dispositifs qui contribuent à l'enjeu de la sécurisation des parcours professionnels. Pour autant, cette présentation n'est pas exhaustive, la réflexion sur ce sujet doit prendre en compte l'ensemble des mesures et dispositifs voulus dans le cadre des accords interprofessionnels et repris dans les textes législatifs. Parmi ceux-ci, on peut évoquer le bilan d'étape professionnel, l'entretien professionnel, le passeport orientation et formation (POF), le livret de compétences...

3.1 Panorama des outils en région

- **Les ADEC : une intervention de l'État en direction des branches professionnelles, des secteurs d'activités et des territoires**

► Description

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) représentent l'un des volets de la politique contractuelle mise en œuvre par l'État et les partenaires sociaux au titre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et des articles du Code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

► Objectifs

Les ADEC font partie des dispositifs mis à la disposition des branches professionnelles, des secteurs d'activité et des territoires pour anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur l'emploi et les compétences.

► Un exemple de mise en œuvre d'un ADEC territorial pour les travailleurs saisonniers

■ L'appui de la commission paritaire interprofessionnelle départementale (CPID)

La CPID a été créée le 5 septembre 2007 dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social, « à l'initiative de l'ensemble des partenaires sociaux des Hautes-Alpes : UPE (Union pour les entreprises, qui fédère au niveau départemental le Medef et la CGPME), UPA (Union professionnelle artisanale), UMIH (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie), Usgeres (Union de syndicats et groupements

d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) ainsi que les cinq syndicats représentatifs des salariés (CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC) »²³.

Le secrétariat et le secrétariat adjoint sont tournants chaque année par alternance entre les organisations syndicales et patronales.

Bilan 2009

12 ADEC ont été mises en œuvre au niveau régional. De nouvelles actions sont venues en appui des entreprises et salariés de l'habitat social, des transports de voyageurs, ainsi qu'en appui des territoires en apportant notamment un soutien aux activités des personnels saisonniers des Hautes-Alpes.

Les actions mises en œuvre ont concerné :

- 2 305 entreprises, dont 54 % de moins de 10 salariés ;
- plus de 5 000 salariés, soit un équivalent de 182 027 heures stagiaires ;
- 75 % sont des ouvriers ou employés, 11 % des agents de maîtrise et 14 % ingénieurs ou cadres. 56 % ont entre 26 et 45 ans, 35 % sont âgés de 45 ans ou plus ;
- plus de la moitié (56 %) sont des femmes.

Pour l'année 2009, l'aide de l'État au titre de ce dispositif a été de 2 010 189 euros pour un montant total des dépenses de 7 700 343 euros.

Un lieu de concertation et de négociation autour d'enjeux communs au territoire

Ces acteurs ont souhaité se doter d'une instance permettant de :

- prendre en compte les problématiques spécifiques au département : saisonnalité, situation sociale des travailleuses saisonnières²⁴, complémentarité entre activités, mobilité et parcours professionnels... ;
- proposer des solutions adaptées aux activités locales : travailleurs saisonniers, tissu de TPE...

Dans le prolongement de sa mission d'information et de dialogue, la commission a abouti à la signature de plusieurs accords portant sur : le logement des saisonniers, l'accès aux chèques vacances pour les salariés de TPE, la santé au travail (prévention et suivi médico-professionnels) ainsi que les conditions de vie des travailleurs saisonniers.

Un accord partenarial en faveur d'une sécurisation des trajectoires professionnelles des saisonniers

Fin 2008 l'État, la CPID, le Fongecif, Pôle emploi et l'Agefos-PME PACA, ont signé un accord visant à favoriser le développement des compétences et l'employabilité des salariés saisonniers du département des Hautes-Alpes.

Il constitue une réponse à la nécessité de faciliter les transitions entre les emplois, en permettant la transférabilité des droits associés au contrat de travail, en offrant une alternative aux périodes de chômage et en augmentant les chances d'employabilité grâce à la formation ou à la VAE.

L'Agefos-PME PACA antenne des Alpes du Sud a été retenue pour conduire l'enquête auprès des salariés « afin d'identifier leurs besoins de formation et de proposer une offre et des parcours adaptés ».

²³ Extraits d'entretien avec Philippe Cottet, secrétaire général CGT 05 (ORM, 10 février 2009).

²⁴ ORM, « L'approche genre en PACA : comment les partenaires de l'observation s'approprient cette problématique », coll. Etudes n° 13, novembre 2009.

Bilan 2009

Un premier bilan des actions menées dans le cadre de l'ADEC a été réalisé en 2009. L'Agefos-PME a financé 70 parcours soit 2 558 heures de formation pour les saisonniers salariés. Le Fongecif a financé 25 parcours soit 15 439 heures de formation pour les saisonniers hors contrat de travail.

Caractéristiques des formés

Courant 2010, sur 179 stagiaires :

- 51 % ont bénéficié d'une formation technique « métier » (contrôleur de piste, conducteur d'engin de damage, artificier...) et 47 % ont suivi une formation en langues (anglais professionnel) ;
- 47 % étaient des femmes et 79 % avaient un niveau de formation égal ou inférieur au niveau V²⁵.

Perspectives pour la période 2010-2011

L'ADEC se poursuit en direction des actifs et des employeurs du 05, soumis à une activité saisonnière :

- pour les actifs, cela consiste à recenser leurs besoins, à organiser des réunions d'information collectives avec le Fongecif et Pôle emploi, à impliquer des structures d'accueil, à réaliser des interventions sur les différents forums ;
- pour les entreprises, il s'agit de promouvoir le dispositif, d'impliquer des TPE, de proposer une offre de formation clé en main, de mobiliser des organismes de formation sur des besoins spécifiques, de financer des actions de formation pour des salariés saisonniers.

Il est prévu que 130 salariés saisonniers bénéficient de 3 465 heures de formation (langues, bureautique, accueil, formations spécifiques métiers). Pour l'instant, seules les entreprises adhérant à l'Agefos-PME ont pu bénéficier du dispositif.

La CPID souhaite prolonger cet accord à fin 2011.

En 2011, des secteurs liés au tourisme pourraient s'associer à l'accord (hôtellerie, tourisme social).

• IRIS - Le Fonds d'intervention régional pour l'investissement social : vers une nouvelle forme de gouvernance du système de formation régional

► Objectifs

Dans un contexte de crise économique et sociale survenue à l'automne 2008, mais aussi animée par une préoccupation de plus long terme, la Région s'est engagée dès avril 2009 en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, dans une démarche innovante visant à mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de contribuer à une meilleure continuité professionnelle des parcours des actifs les plus fragilisés.

En se dotant du Fonds d'intervention régional pour l'investissement social (IRIS), la Région souhaite apporter sa contribution pour agir sur deux niveaux :

- Engager en urgence des mesures en matière de formation professionnelle continue afin d'apporter des réponses conjoncturelles mais réactives pour protéger les entreprises et les actifs fragilisés par la crise ;
- Développer à moyen et long terme des réponses opérationnelles plus structurelles qui contribuent à une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Dans les deux cas, IRIS repose sur le principe de mutualisation des moyens et de l'action avec les partenaires sociaux et l'État dans le cadre d'accords politiques de coopération à l'échelle interprofessionnelle et/ou à l'échelle d'une branche professionnelle donnée. Il s'agit concrètement de mettre en œuvre :

- des mesures concourant au développement du plan de formation de l'entreprise, des compétences des salariés et au final à une meilleure anticipation des mutations économiques ;

²⁵ Agefos-PME, Adec saisonnier : présentation du dispositif, avril 2010.

- des mesures visant à l'élévation du niveau de qualification des salariés dans le cadre de formation à l'initiative de ceux-ci ;
- des mesures de professionnalisation visant au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle des salariés ;
- des mesures de préparation à l'emploi ou de reclassement professionnel de demandeurs d'emploi déjà qualifiés.

Pour la mise en œuvre de ces deux niveaux d'intervention, IRIS engage annuellement environ 3,7 millions d'euros permettant de mobiliser à ce jour plus de 7 millions d'euros.

Au-delà d'une réponse immédiate à la crise, IRIS a l'objectif d'impliquer autrement les entreprises dans la gouvernance de la formation professionnelle du territoire régional.

➤ Mise en œuvre

■ IRIS interprofessionnel

Afin d'agir au plus vite, ce fonds qui permet de mutualiser des financements régionaux, paritaires, d'entreprises, de l'État et de l'Europe s'est appuyé dans un premier temps sur un redéploiement des actions partenariales qui étaient menées avec Agefos PME et Opcalia pour venir en aide, par la formation, à des entreprises en difficulté. Le leitmotiv du dispositif pouvant se résumer par la formule : « former plutôt que licencier ».

Aussi, par des diagnostics fins des ressources humaines de chaque entreprise en difficulté, mis en regard avec ses perspectives de développement économique à moyen/long terme, des plans de formation ont été proposés.

Ils ont permis la prise en charge, par le fonds, des coûts de formation et des salaires, permettant aux entreprises de faire face à leurs difficultés conjoncturelles de trésorerie tout en bâtissant une stratégie de développement économique efficace.

À noter qu'IRIS s'adresse aussi aux salariés en contrat aidé présentant des difficultés face aux savoirs de bases et qui ne disposent d'aucun droit à la formation, ou d'un droit très partiel. IRIS permet une étape de formation individualisée aux savoirs de base dans le cadre des ETAPS, l'accès à un diplôme ou une qualification grâce au chèque VAE facilitant la réalisation d'un parcours VAE.

IRIS interprofessionnel c'est plus de 5 000 salariés issus de 120 PME qui ont bénéficié d'une étape de formation afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion

■ IRIS artisanat

La création de ce fonds a été actée en juillet 2009, par le biais d'une contractualisation avec l'Union professionnelle artisanale régionale et mobilisant également du FSE.

Ce fonds vise à investir dans le développement de la formation continue des salariés et dirigeants des TPE du secteur (services, bâtiment et alimentation). En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, ces 80 000 TPE représentent le premier employeur, couvrant 90 % du tissu économique. Par ailleurs, cette forte mais fragile activité économique n'est pas délocalisable.

La phase 1 du dispositif IRIS artisanat a été réalisée en 2010 à travers la mise en œuvre de 1 000 diagnostics RH au bénéfice de 1 000 TPE de l'artisanat. L'exercice 2011 sera consacré à une seconde phase de suivi individuel et d'appui à la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise.

■ IRIS filière

Plus récent, ce fonds n'est mobilisé que depuis le début d'année 2010.

SERVICES À LA PERSONNE

Partenaires : CPREFP de la branche de l'aide à domicile

Réduire le temps de travail partiel subi, favoriser le développement des qualifications et des compétences, améliorer le dialogue social ainsi que les conditions de travail et de vie, soutenir les projets personnels de reconversion et d'évolution professionnelles, accompagner l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en lien avec les employeurs, tels sont les objectifs partagés de l'accord de la branche de l'aide à domicile conclu avec le soutien d'IRIS.

Encore un exemple qui montre donc bien une volonté partagée des partenaires et de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur pour qualifier les personnes, leur offrir des conditions de vie décentes et aider les entreprises en difficulté.

Ainsi six entreprises des services à la personne se sont engagées dans une démarche de réduction du temps de travail partiel subi. De même qu'une vingtaine d'entreprise en difficulté, ont fait le choix d'utiliser la formation comme effet de levier pour soutenir les projets de reconversion et/ou d'évolution professionnelle.

Pour les services à la personne, IRIS a permis à plus de 3 300 salariés fragilisés issus de plus de soixante entreprises de bénéficier d'action formation continue grâce au concours de l'OPCA, en l'occurrence Uniformal, qui joue pleinement le jeu dans cette démarche innovante.

AGROALIMENTAIRE

ANIA/COOP de France/CGAD/Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros de viandes/Syndicat national de l'industrie des viandes/CFDT/CFTC/FO/CFE CGC

Cette industrie est la 2^e de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, elle emploie 28 000 personnes et souffre malgré cela d'un *turn-over* important, dû à un manque de qualification et à des situations de travail pénibles, qui pénalise l'activité et le développement économique du secteur.

Le programme d'actions de formation décliné dans le fonds régional IRIS vise donc à apporter des réponses à plusieurs problématiques caractéristiques du secteur, notamment au travers d'actions collectives de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), de prévention des risques professionnels et d'élévation du niveau de qualification des salariés fragilisés.

À ce jour, environs 800 salariés issus de 180 entreprises de l'industrie agroalimentaire ont ainsi pu bénéficier d'étapes de formation. Une vingtaine d'actions collectives ont également permis l'accès à une VAE ou à la validation d'une certification professionnelle pour plus de 200 salariés.

SANTÉ

Ce secteur souffre d'un manque d'infirmiers ; ce qui est pointé dans tous les diagnostics réalisés notamment dans le cadre du schéma régional du sanitaire et social. Or, une problématique spécifique, interne au secteur, est vite apparue : les aides-soignants, en poste et salariés, et qui réussissent le concours d'infirmier n'avaient aucun moyen jusqu'à présent de poursuivre les trois ans d'études nécessaires, sauf à démissionner de leur poste et devenir demandeur d'emploi (en bénéficiant éventuellement d'une bourse régionale).

La création d'un fonds spécifique IRIS permet à l'ensemble des financeurs, en l'occurrence Unifaf, ANFH, FORMAHP et Région, de prendre à leur charge, chacun, une année de formation ainsi que les salaires. La collectivité en tire un bénéfice indéniable, celui de l'augmentation du personnel infirmier, tandis que les individus se voient offrir une réelle chance de promotion sociale.

En septembre 2010, 60 personnes ont intégré IRIS Santé en première année d'infirmier. La grande majorité d'entre eux sont des femmes qui occupent un emploi d'aide-soignant. Les employeurs sont essentiellement des établissements de santé en médecine-chirurgie-obstétrique, viennent ensuite les structures d'hébergement pour personnes âgées.

Perspectives 2011

5 000 contrats de continuité professionnelle seront expérimentés dans le cadre d'IRIS

À partir de ces premières expérimentations partagées avec les partenaires sociaux, les perspectives ne manquent donc pas. Il s'agira d'abord d'amplifier l'action et de développer, avec d'autres secteurs économiques ou branches professionnelles, de nouvelles démarches visant à utiliser la formation comme outil d'anticipation des mutations économiques, mais aussi comme moyen d'innovation sociale.

C'est pourquoi, la mise en œuvre d'une expérimentation de 5 000 contrats de continuité professionnelle permettra de considérer emploi et formation comme des éléments de même valeur d'un parcours professionnel, de donner les moyens aux actifs, quel que soit leur statut, d'exercer pleinement leur droit à formation dans la perspective d'être maître d'œuvre de leur propre trajectoire professionnelle.

Ainsi avec les contrats de continuité professionnelle, c'est encore une étape qui est franchie : celle de considérer le demandeur d'emploi non plus comme un « chômeur » mais comme un salarié en devenir.

• Les conventions de reclassement personnalisé et les contrats de transition professionnelle²⁶

► La convention de reclassement personnalisé - CRP

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L.1233-71 du Code du travail, c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit proposer une CRP aux salariés concernés.

Le nombre de CRP par département et par financeur

Départements PACA	Par financeurs						Nombre total de formations dispensées	Nombre de retours à l'emploi
	Nombre d'adhésion CRP	Pôle emploi	OPCA	État-minis- tère chargé de l'Emploi	Collectivité territoriale	Autres		
Bouches-du- Rhône	2 423	23	474	52	46	47	642	563
Vaucluse	1 202	27	162	20	33	9	251	280
Var	1 689	6	222	14	21	17	280	422
Alpes-de- Haute- Provence	240	12	46	16		6	80	61
Hautes-Alpes	204	13	31	3		5	52	74
Alpes-Maritimes	2 487	139	311	35	27	125	637	956
Total	8 245	220	1 246	140	127	209	1 942	2 356

Source : Pôle emploi.

*Données communiquées en cumulé d'avril 2009 à décembre 2010.

²⁶ Source : Pôle emploi

- Les formations financées par Pôle emploi recouvrent des actions de formations conventionnées (places de formation achetées dans le cadre des marchés subséquents), mais aussi des actions de formation pour le reclassement (aides aux employeurs dans le cadre d'un recrutement).
- Les OPCA intervenant sur le dispositif assument les 2/3 des financements de formations.
- Les financements par les collectivités territoriales sont assurés pour l'essentiel par le Conseil régional.
- Les financements « autres » portent soit sur des financements prévus par des plans de sauvegarde des entreprises soit par l'adhérent lui-même.
- Les retours à l'emploi comptabilisés sont des reclassements enregistrés en CDI, CDD ou CTT de plus de six mois et création d'entreprise.

► Le contrat de transition professionnelle - CTP

Le CTP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un CTP se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Le nombre de CTP par territoire éligible et par financeur

CTP	Par financeurs						Nombre total de formations dispensées	Nombre de retours à l'emploi
	Nombre d'adhésion CTP	Pôle emploi	OPCA	État-ministère chargé de l'Emploi	Collectivité territoriale	Autres		
Etang de Berre	1 003	45	407	32	9	18	511	335
Orange-Carpentras	194	5	30		1		36	36
Total	1 197	50	437	32	10	18	547	371

Source : Pôle emploi.

* Données sont communiquées pour l'Étang de Berre du 01.03.09 et pour Orange-Carpentras à compter du 01.04.10 (Dates de leur création).

- Les formations financées par Pôle emploi recouvrent des actions de formations conventionnées (places de formation achetées dans le cadre des marchés subséquents), mais aussi des actions de formation pour le reclassement (aides aux employeurs dans le cadre d'un recrutement).
- Les OPCA intervenant sur le dispositif assument 80 % des financements de formations.

À noter que jusqu'en juin 2010, seuls Opcalia et Agefos intervenaient sur ce dispositif.

- Les financements par les collectivités territoriales sont assurés pour l'essentiel par le Conseil régional.
- Les financements « autres » portent sur des financements prévus par des plans de sauvegarde des Entreprises.
- Les retours à l'emploi comptabilisé sont des reclassements enregistrés en CDI, CDD ou CTT de plus de six mois et création d'entreprise.

► Axes d'amélioration communs aux deux dispositifs

- Aux fins d'optimiser les moyens mis à disposition, notamment dans le cadre des articulations des différents dispositifs financiers, il a été convenu fin 2010 avec les OPCA :
 - de dresser un état des principales formations financées par ces derniers par territoires, afin que Pôle emploi enrichisse son programme d'achat de formations, des besoins inventoriés ;
 - de présenter au Conseil régional, les modalités d'interventions OPCA/Pôle emploi pour une meilleure appréhension de la couverture de l'appareil formatif en PACA et ainsi envisager une collaboration OPCA/Pôle emploi/Conseil régional sur ce champ.

- Début 2011 devrait être livré à Pôle emploi un système d'information permettant de comptabiliser plus précisément les reclassements et de tracer les reprises d'activité suite à formation.

La transition professionnelle : un outil pour anticiper la gestion des âges et les mutations économiques ?

Pour les individus, la transition professionnelle apparaît comme une conséquence de l'un des changements suivants, qu'il soit contraint ou choisi : changement de métier, d'entreprise ou de territoire.

Cette question est d'autant plus prégnante concernant :

- le maintien dans l'emploi des seniors quand les premiers signes du vieillissement rendent pénibles les travaux effectués ;
- le reclassement des salariés touchés par des licenciements liés à certaines formes de mutations économiques.

Pourtant, dès lors qu'elle est sécurisée, cette transition peut s'avérer profitable et ouvrir des perspectives notamment en milieu de carrière. Elle se révèle alors comme un moyen de consolider des parcours professionnels évolutifs.

Face à la perte de savoirs développés avec l'expérience, organiser les conditions de réussite de cette transition constitue un défi pour le monde de l'entreprise, pour les dynamiques économiques locales ainsi que pour les acteurs de la politique publique de l'emploi et de la formation.

Des outils et des démarches existent en termes de management, d'anticipation des politiques de ressources humaines, de systèmes individualisés et renforcés d'accompagnement, par exemple :

- modes de mobilisation des compétences tenant compte des bénéfices émergeant avec l'âge, reconnaissance des acquis de l'individu, valorisation de l'expérience extraprofessionnelle, repérage des habiletés ;
- implantation d'activités nouvelles appuyées sur les compétences portées par les habitants, coordination des acteurs pour une élévation des qualifications en lien avec le développement économique d'un territoire ;
- formalisation des compétences accumulées dans des situations antérieures, transposition dans de nouveaux contextes faisant apparaître les besoins de formation complémentaires, prospection active du marché du travail couplée avec une démarche originale de reconstruction de l'image de soi...

Diverses expérimentations témoignent de leur mise en œuvre et de leur efficacité. En se référant à ce type d'outils et de démarches, une « plateforme de mobilité » peut-être schématisée (cf. ci-après).



L'articulation des dispositifs de gestion des transitions à grande échelle, reposant sur un lieu unique où chaque salarié confronté à cette situation pourrait bénéficier d'une prestation globale, reste toutefois à inventer.

Source : ORM, « La transition professionnelle : un outil pour anticiper la gestion des âges et les mutations économiques ? », Mémo, n° 38, mars 2008.

• Le plan anti-crise d'Agefos-PME

Mis en place pour pallier les effets de la crise, le plan Agefos-PME s'est donné comme objectifs opérationnels :

- d'accompagner les entreprises et les salariés pour sécuriser l'emploi ;
- de raccourcir les transitions professionnelles ;
- de mettre en œuvre des expérimentations permettant de poursuivre l'emploi par l'intermédiaire de contrats en alternance et contrats de professionnalisation.

Pour mettre en œuvre ce plan d'action, Agefos-PME a mobilisé différents moyens financiers (FSE FNE, IRIS, FUP et ses fonds propres).

Ce plan anti-crise a permis de repérer les entreprises en difficulté et de les accompagner à s'engager dans un plan de formation.

Ainsi, 124 entreprises, dont 35 % font partie du secteur industriel, 18 % relèvent du commerce, 6 % du bâtiment (second œuvre) et 5 % des services à la personne, ont bénéficié de cet appui, ce qui représente 7 575 salariés concernés. 85 % d'entre eux sont entrés ou vont entrer dans la démarche.

D'un point de vue qualitatif, ce dispositif a permis :

- un nombre plus importants de salariés formés, certains accédant d'ailleurs pour la première fois à la formation ;
- un effet direct sur le maintien dans l'emploi des salariés dans leur entreprise. D'autre part, la montée en compétence a permis de rester dans le poste ou d'évoluer vers d'autres postes ;
- la prise en charge du coût salarial durant les formations a permis d'alléger la masse salariale globale pour les entreprises ;
- la mise en place de nouvelles stratégies de réorganisation ou de développement, qu'il s'agisse d'accroître la polyvalence du personnel, de le reclasser ou de diversifier les activités.

Dans le cadre de ce plan anti-crise, Agefos-PME finance aussi la formation des salariés touchés par un licenciement économique au travers des contrats de transition professionnelle (CTP) ou de la convention de reclassement personnalisée (CRP).

Ainsi, en venant en appui des CRP/CTP, Agefos-PME a suivi 1 200 personnes soit pour une spécialisation, soit pour une reconversion sur un bassin d'emploi. À noter, que 1/3 d'entre elles sont allées vers la création d'emploi.

Toujours dans le cadre de ce plan anti-crise, Agefos-PME en partenariat avec le Pôle emploi propose de favoriser les recrutements en s'appuyant sur la prestation « Préparation opérationnelle à l'emploi » (POE) afin de former un demandeur d'emploi à occuper à terme un emploi précis et identifié dans l'entreprise, ou de le recruter dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

• La VAE : un dispositif de sécurisation des parcours

La validation des acquis de l'expérience n'est pas qu'une simple modalité d'accès à la certification, elle engage pour le candidat une réflexion approfondie sur son expérience professionnelle. Elle organise la reconnaissance de ses compétences, elle permet de remettre du sens dans son travail quotidien, elle contribue à la construction de son parcours.

« Promouvoir la VAE, ce n'est pas tomber dans une démagogie du "diplôme pour tout le monde" mais bel et bien de permettre à chacun de s'inscrire dans un parcours de progression tout au long de sa vie en jalonnant ce parcours par l'obtention d'une reconnaissance à travers ces grands repères collectifs que sont les certifications professionnelles. »²⁷

²⁷ Source : CARIF Espace Compétences.

► Les chiffres régionaux²⁸

10 000 candidats chaque année depuis 2008 s'informent sur la validation des acquis de l'expérience en région PACA, ce qui confirme l'intérêt de ce dispositif dans sa modalité innovante d'accès à la certification.

58 % des candidats sont des salariés (53 % en 2003), 65 % d'entre eux sont âgés de 30 et 45 ans, ils sont issus à 41 % du secteur des services et demandent à 51 % une certification du ministère de l'Éducation nationale. Cette fiche d'identité du candidat à la VAE en région est identique depuis 2003.

VAE, statuts des demandeurs et principaux secteurs

La réponse VAE			Les statuts des demandeurs (en %)			Les principaux secteurs (en %)	
Réponse	2003	2009	Statuts	2003	2009	Secteurs	2009
Recevabilité	3 846	5 552	CDI	41	48	Services	46
Jury	2 682	4 156	CDD	12	8,5	Commerce	22
Validation totale	42 %	60 %	Demandeurs Emploi	44	38	Fonction Publique	10
Validation partielle	45 %	27 %	Artisans	3	4	Bâtiment	3
Nulle	13 %	13 %	Bénévoles	NC	1,5	Industrie	7

Source : CARIF Espace Compétences.

Le nombre de validations partielles est de 27 % en 2009 (45 % en 2003), le nombre de « non validation » reste stable depuis 2003 autour des 13 %. Ce qui correspond à 540 personnes qui quittent le dispositif sans réponse certification. 1 122 d'entre eux (validation partielle) sont dans l'attente d'actions complémentaires, notamment de formations modulaires.

■ Les certifications de niveau III restent largement majoritaires

42 % des diplômes demandés dans les jurys sont de niveau III, ce qui reste une constante depuis 2005 et 37 % des candidats obtiennent une validation totale.

La demande sociale enregistrée dans les structures d'information et d'orientation reste de niveau V et infra V et ceci d'une façon largement majoritaire (+ 57 %).

Diplômes demandés par niveau en VAE (en %)

	Niv V	Niv IV	Niv III	Niv II	Niv I
Présentation jury	31	25	42	1,5	0,5
% / nombre de validations totales par niveau	33,5	27,5	37	1,5	0,5

Source : CARIF Espace Compétences.

► La VAE à usage collectif

■ Deux dynamiques, deux réponses

Depuis 2006, de nombreuses initiatives ont vu le jour, portées pour la plupart par les fonds collecteurs, elles s'inscrivent suivant deux logiques qui répondent à la demande économique et sociale.

- Une 1^{re} réponse dite de « régulation » qui agit sur les différents métiers réglementés. On y retrouve ici les métiers de services à la personne (aide à domicile), le secteur enfance et petite enfance, le secteur de l'éducation spécialisée et du soin à la personne (aide-soignant). Cette réponse a permis de régulariser des pratiques d'intervention professionnelles effectuées sans les qualifications requises.

²⁸ Source : Vincent Merle, Rapport VAE 2009.

- Une 2^e réponse qui inscrit la VAE comme outil de continuité professionnelle. C'est ici l'inscription de la démarche VAE dans les projets de gestion prévisionnelle des ressources humaine et de gestion des compétences. Il s'agit d'utiliser la VAE non seulement comme une modalité d'accès à la certification, mais comme un dispositif à part entière, agissant comme un « sas », favorisant ainsi une remobilisation des trajectoires professionnelles de l'individu.

Malgré l'ensemble de ces initiatives, on constate peu d'engouement à utiliser la VAE comme une démarche collective, ce qui implique de mieux redéfinir la politique d'information des pouvoirs publics, de structurer une chaîne de service (du conseil à la validation) cohérente et sécurisée, de mobiliser l'ensemble des partenaires concernés autour d'une gouvernance régionale.

► Une faible utilisation des financements

L'enjeu de la VAE n'est plus à démontrer, la demande sociale reste toujours forte, le niveau de réponse augmente chaque année. L'utilité dans les dynamiques de gestion des ressources humaines n'est plus à prouver, pour autant une faible utilisation des financements dédiés à ces dispositifs est mobilisée.

L'état des lieux réalisé par le CARIF Espace Compétences auprès des principaux financeurs de la VAE, fait apparaître que seulement 39 % des candidats qui se sont présentés devant un jury, ont utilisé les financements VAE en 2009. (24 % sont des demandeurs d'emploi, 15 % des salariés).

Zoom sur :

Le chèque accompagnement VAE Région

Créé en 2007, le dispositif « chèque accompagnement VAE » de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur permet de prendre en charge l'accompagnement et/ou la formation « obligatoire » en amont du jury pour les diplômés du sanitaire (cette formation est devenue facultative par arrêté du 19.02.2010).

Les publics bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi, les femmes en congé parental et les bénévoles. Le dispositif a été élargi, depuis 2009, aux salariés « précaires » ne disposant d'aucun droit à la formation.

Si le nombre de dossier accepté est stable en 2008 et 2009 (respectivement 262 et 268 demandes acceptées), on constate une baisse importante en 2010 (182 demandes acceptées). Cette forte diminution s'explique en grande partie par l'arrêt de la formation préalablement « obligatoire » des diplômés du sanitaire début 2010.

Le chèque individuel a bénéficié pour 71 % à des personnes peu qualifiées (sans qualification 33 % et 38 % de personnes ayant déjà un niveau V) et pour un public essentiellement féminin à 80 %. Ces données peuvent s'expliquer par la forte proportion de candidats à des diplômés du secteur sanitaire et social de niveau V (60 %) dont la filière est très féminisée (aide soignante, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de vie sociale, aide médico-psychologique).

Le chèque post-jury

Le Conseil régional et Pôle emploi ont décidé de mutualiser leurs efforts afin de créer le chèque « post-jury » afin de permettre aux personnes engagées dans une démarche VAE de poursuivre leur parcours lorsqu'elles n'ont pas pu obtenir la certification en totalité. Cette aide forfaitaire d'un montant maximum de 3 000 euros permet de financer un parcours de formation individualisé sur présentation d'un devis.

► Un accompagnement renforcé

Plusieurs initiatives régionales visent à sécuriser la démarche VAE, notamment par la mise en place de référents de parcours, ou la mise à disposition de ressources multiples. On se situe alors dans une véritable démarche d'orientation professionnelle, qui conjugue à la fois le projet personnel et professionnel avec le projet d'accès à la qualification.

Certaines d'entre elles proposent un accompagnement à des personnes qui rencontrent des difficultés avec l'écrit et qui peuvent néanmoins prétendre à une VAE. Il s'agit de les aider à se repérer dans le dossier VAE, formaliser par écrit leur parcours professionnel, parler de leur métier et le décrire.

► Une démarche partenariale

Depuis 2000, la mise en œuvre de validation des acquis s'appuie sur le réseau régional des certificateurs. Coordonné actuellement par le CARIF, il contribue pleinement à l'ingénierie du dispositif et à son évolution. Plus que jamais ce réseau doit être mobilisé pour faciliter la promotion de la VAE dans son usage collectif.

La réussite de ce dispositif implique la mobilisation de l'ensemble des acteurs, autour d'une démarche partenariale garantissant d'une part la cohérence de la chaîne de service et d'autre part la mise en œuvre de concertation autour de la question du recrutement et la formation des jurys, de l'offre de formation post-jury, le financement global de la démarche. Cette concertation peut s'appuyer sur le réseau des certificateurs, Pôle emploi, la Région, l'État, les OPCA et Opacif.

► L'information sur la VAE

■ Le site régional VAE²⁹

111 821 visites en 2010 : soit + 0,8 % par rapport à 2009.

22 006 téléchargements en 2010 : soit + 11,3 % par rapport à 2009

■ Un site fréquenté

Pendant les heures de bureau (8h-12h/14h-18h) avec des pics de fréquentation à 9h-10h et 14h-15h ;

En dehors des heures de bureau (52,5 %) avec un pic de 13h à 14h.

■ Ce sont les caractéristiques d'un site à la fois « grand public » et « professionnel »

Le site régional est un élément majeur de la politique d'information sur la VAE en PACA. Identifié dans le rapport Besson³⁰ comme l'un des sites les plus adapté à la demande du public et des professionnels, il donne une information spécifique en fonction des différentes étapes du parcours. L'enjeu d'une information toujours plus qualifiée est primordial, ce qui implique de renouveler la communication sur ce dispositif afin de permettre à l'usager de s'engager sereinement dans la démarche.

Les réflexions engagées sur la rénovation du site régional font apparaître la nécessité de réfléchir à un cadre d'intervention régional sur la VAE cohérent, efficace et mobilisant l'ensemble des acteurs concernés sous la forme d'une contractualisation.

En effet, la multiplicité des acteurs, des interventions et des financements complexifie l'approche du grand public au regard de ce dispositif, et on retrouve ce manque de lisibilité sur l'ensemble de la chaîne de services proposée.

²⁹ Source : CARIF Espace Compétences.

³⁰ Rapport Besson sur la VAE «Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE, septembre 2008.

Des motivations claires de la part des candidats VAE dans l'animation socioculturelle

L'analyse effectuée auprès de 55 candidats VAE aux BPJEPS loisirs tout public, animation sociale et animation culturelle souligne que les candidats ont des motivations bien précises lorsqu'ils s'engagent dans une démarche de validation auprès de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale : pérenniser son emploi, faire reconnaître une longue expérience professionnelle ou bénévole.

Profil des candidats VAE pour les BPJEPS de l'animation

Les 2/3 des candidats sont des femmes, majoritairement salariées de la fonction publique territoriale ou d'une association. Peu sont à la recherche d'emploi au moment de la demande. La moyenne d'âge est de 37 ans (le plus jeune candidat a 24 ans ; le plus âgé a 61 ans). La plupart d'entre eux ont une longue expérience dans l'animation, qu'elle soit professionnelle ou bénévole. Les jeunes souhaitent faire reconnaître leurs activités d'animation souvent effectuées dans le cadre d'un dispositif d'aide à l'emploi (emplois-jeunes et CAE principalement). Les dossiers déposés à la DRJSCS PACA sont très majoritairement des demandes de validation pour un diplôme de niveau IV (le BPJEPS ou le BEES 1). Les diplômes supérieurs sont aujourd'hui accessibles par la VAE, mais les candidats à ce niveau de qualification restent rares. La création du DEJEPS pourrait modifier cette tendance.

Évoluer dans le métier pour pérenniser son emploi

L'expérience professionnelle des candidats est généralement longue (plus de 10 ans dans le secteur) mais elle est caractérisée par une accumulation de contrats à durée déterminée, d'emplois à temps partiel et de vacances. Le chemin est parfois long pour obtenir un poste stable et nécessite généralement l'obtention du diplôme « pivot » de l'animation, le BPJEPS, ce qui explique la volonté de s'engager dans la démarche VAE. Plusieurs candidats ont ainsi pour prochain objectif de passer le concours d'animateur de la fonction publique, dont l'accès est conditionné par la possession de ce diplôme de niveau IV.

Le changement de réglementation en matière de direction de structures de loisirs sans hébergement et des centres de vacances incite aussi les directeurs non diplômés à valider leur expérience professionnelle afin d'obtenir le BPJEPS incluant l'unité complémentaire de direction de structure, pour rester en poste.

En règle générale, l'obtention du BPJEPS par la voie classique ou par la VAE donne accès à un emploi plus stable, à temps complet et donc mieux rémunéré.

• Le bilan de compétences reste toujours un outil phare

Le bilan de compétences est sans doute l'un des outils les plus efficaces pour assurer une sécurisation des parcours. Orienté vers l'avenir, il permet à l'individu de réfléchir à son projet professionnel et d'élaborer une feuille de route. Il a donc un effet durable sur les trajectoires de carrière et plus largement sur les trajectoires de vie.

Nombre de bilans de compétences financés par le Fongecif PACA

Sexe	Nature dossier	CSP	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femme	CDD	Ag. de maîtr. techn. prof. inter.	5			1	1	16	8	5
Femme	CDD	Cadres	1	1						
Femme	CDD	Employé	27	42	22	30	33	40	43	34
Femme	CDD	Ingénieur et cadres		1	2	2		2	3	2
Femme	CDD	Ouvrier non qualifié	1							
Femme	CDD	Ouvrier qualifié						3		
Femme	CDD	Technicien	1							
Total femme CDD			35	44	24	33	34	61	54	41
Femme	CDI	Ag. de maîtr. techn. prof. inter.	55	70	129	194	211	258	217	225
Femme	CDI	Agent technique	6	3						
Femme	CDI	Autre		1						
Femme	CDI	Cadres	112	92						
Femme	CDI	Employé	502	671	619	815	699	769	670	810
Femme	CDI	Ingénieur et cadres	22	47	156	148	144	170	155	231
Femme	CDI	Non renseigné								1
Femme	CDI	Ouvrier non qualifié	8	6	11	8	3	6	3	11
Femme	CDI	Ouvrier qualifié	8	9	17	20	16	20	10	23
Femme	CDI	Technicien	30	27						
Total femme CDI			743	926	932	1 185	1 073	1 223	1 055	1 301
Total femme			778	970	956	1 218	1 107	1 284	1 109	1 342
Homme	CDD	Ag. de maîtr. techn. prof. inter.							2	2
Homme	CDD	Employé	8	14	6	5	13	7	19	7
Homme	CDD	Ingénieur et cadres		1	1					
Homme	CDD	Ouvrier non qualifié						1	1	2
Homme	CDD	Ouvrier qualifié	1		1	3	4	1	1	1
Total homme CDD			9	15	8	8	17	9	23	12
Homme	CDI	Ag. de maîtr. techn. prof. inter.	41	49	107	115	135	117	105	119
Homme	CDI	Agent technique	8	4						
Homme	CDI	Autre	1							
Homme	CDI	Cadres	99	99						
Homme	CDI	Employé	188	270	261	265	262	284	244	277
Homme	CDI	Ingénieur et cadres	33	59	145	126	132	129	141	184
Homme	CDI	Ouvrier non qualifié	27	14	16	7	9	12	11	10
Homme	CDI	Ouvrier qualifié	11	37	64	66	51	55	49	77
Homme	CDI	Technicien	45	43	1					
Total homme CDI			453	575	594	579	589	597	550	667
Total homme			462	590	602	587	606	606	573	679
NRS	CDI	Ag. de maîtr. techn. prof. inter.	1			2	1	3		
NRS	CDI	Cadres		1						
NRS	CDI	Employé	3	1	1	5	7	1	7	5
NRS	CDI	Ingénieur et cadres					2		2	
NRS	CDI	Ouvrier non qualifié					1			
NRS	CDI	Ouvrier qualifié					1			2

Source : Données recueillies par le CARIF Espace Compétences.

Évolution du délai de présentation d'un CIF après un bilan de compétences

	Bilans financés en 2006			Bilans financés en 2007			Bilans financés en 2008			Bilans financés en 2009		
Demande de CIF moins de 6 mois après bilan	Bilans réalisés	Bilans abandonnés	en %	Bilans réalisés	Bilans abandonnés	en %	Bilans réalisés	Bilans abandonnés	en %	Bilans réalisés	Bilans abandonnés	en %
Demande de CIF entre 6 mois et 1 an après bilan	226	1	12	192	2	12	267	4	14	141	1	8
Demande CIF entre 1 an et 2 ans après bilan	130	0	7	138	1	8	154	0	8	20	0	1
Demande de CIF plus de 2 ans après bilan	77	0	4	96	0	6	47	2	3	4	0	0,5
Pas de suite après Bilan	44	1	2	15	0	1	0	0	0	5	0	0,5
Total	1 295	38	74	1 241	40	74	1 371	49	74	1 484	36	90
	1 772	40	100	1 682	43	100	1 839	55	100	1 654	37	100

Source : Données recueillies par le CARIF Espace Compétences.

• Les projets financés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP

Conformément au cadre réglementaire relevant de l'ANI du 7 janvier 2009, le financement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi résultant de la convention FPSPP-État de mars 2010 repose sur le dépôt et la publication de projets de la part des OPCA et des Opacif.

Les projets présentés par Agefos-PME PACA en Copire le 22.11.2010 et par Opcalia en CCREFP le 06.12.2010, proposent globalement une intervention en direction :

- **des entreprises**, pour les amener à intégrer dans leur pratique une véritable politique de GPEC prenant en compte la diversité ainsi que pour assurer le transfert des compétences des seniors vers les salariés plus jeunes ;
- **des publics**, afin de sécuriser les fins de carrières des plus âgés en leur proposant d'évoluer vers de nouvelles compétences au sein de l'entreprise comme par exemple tuteur, formateur, jury de VAE ou accompagnateur pour des recrutements. Le FPSPP est aussi mobilisé pour permettre aux publics éloignés de l'emploi d'y accéder grâce à un contrat de professionnalisation ou encore de sécuriser les parcours des salariés particulièrement exposés aux risques liés aux mutations économiques ;
- **des territoires**, avec une action pour le développement des emplois et la sécurisation des parcours professionnels dans le département des Hautes-Alpes. Cette action poursuit celle engagée à ce propos dans le cadre des l'EDEC territorial démarré en 2008 et précisé précédemment dans ce document.

3.2 L'information : un enjeu majeur dans les transitions professionnelles

Site web, Banque régionale d'offre de formation, numéro vert, points relais sur les territoires sont autant d'outils et services préconisés par la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle et mis à disposition des publics, des partenaires et des territoires par le CARIF Espace Compétences.

Quel que soit le mode de diffusion de l'information, celle-ci est actualisée, qualifiée, fiabilisée afin de garantir une éthique de l'information.

**720 000 visiteurs ont été accueillis sur la plateforme Internet en 2010
ce qui représente 60 000 heures de connexion.**

Créé en 2006, le portail www.emploiinformationpaca.org, déclinaison régionale du portail national « Orientation & Formation » développé par Centre Inffo fournit des outils d'aide à la décision pour l'ensemble des publics qui veulent trouver un métier ou une formation, en changer ou tout simplement reprendre un emploi.

Le portail propose notamment un espace capitalisant les aides et dispositifs existants en région Provence - Alpes - Côte d'Azur pouvant contribuer à la sécurisation des parcours.

Depuis 2010, une plateforme téléphonique est venue renforcer le service aux usagers à travers un numéro vert gratuit **0 800 600 007**.

- L'ambition de ce service est de permettre à l'ensemble de la population active de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur d'obtenir grâce à des opérateurs spécialisés (le personnel du CARIF) une information et des conseils individualisés qui peuvent aider les usagers à faire avancer leurs projets et à consolider leurs parcours professionnels.
- Ce service permet aussi de donner une meilleure lisibilité aux usagers des dispositifs financés par les politiques publiques et existants en région, ainsi qu'une meilleure compréhension des rôles et des responsabilités des différents acteurs agissant à l'échelon régional et infrarégional pour l'accès à la formation et à la qualification tout au long de la vie.
- L'aspect innovant de ce service s'entend dans l'utilisation nouvelle qui en est fait dans le secteur de l'information sur la formation, il n'existait en effet aucune plateforme de ce type en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.
- Fort de son succès le 0 800 600 007 se renforce en 2011, s'intègre dans la mise en place du service public d'orientation, et s'appuie sur des partenariats renforcés avec les OPCA interprofessionnels, le Fongecif, Pôle emploi, etc.

En 2011, un service Internet « mobile » sera mis à disposition de tous, répondant ainsi aux nouveaux usages des réseaux sociaux. Il permettra un accompagnement des mobilités.

Les réseaux sociaux sur Internet, apparus il y a quelques années seulement, ont connu une formidable expansion. Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, YouTube, Dailymotion, MySpace et autres innombrables blogs personnels, ont révolutionné les modes de communication et sont porteurs d'un immense potentiel pour la mobilité. Ils sont devenus notamment pour les jeunes des vecteurs d'information incontournables.

La formation professionnelle : un outil indispensable pour la mobilité professionnelle

- Les principales bases d'informations régionales sur l'offre de formation, gérées par les CARIF, alimentent les extranets des différents prescripteurs (dont les missions locales - à travers Parcours 3 au format LHEO – et Pôle emploi à travers OFAA - format dérivé de LHEO -). Ces bases, aujourd'hui incontournables, doivent se développer en intégrant notamment l'offre de formation initiale.
- Dans ce cadre, le CARIF Espace Compétences a mis en place un entrepôt unique de données sur l'offre de formation professionnelle initiale et continue en région Provence - Alpes - Côte - d'Azur : la Banque régionale de l'offre de formation, ceci afin de faciliter l'accès à une information de qualité au plus près des territoires pour les usagers et les professionnels de l'information et de l'orientation.
- Cet entrepôt est constitué de l'offre de formation professionnelle initiale et continue provenant des sources suivantes :
 - ONISEP ;
 - Région pour le service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) composé des :
 - Espace territoriaux d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle, ETAIOP
 - Espace territoriaux d'accès aux premiers savoirs (ETAPS),
 - Espace territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ) : formation préqualifiante, formations qualifiantes, formations professionnalisantes, formation réalisées par l'AFPA, formations de l'enseignement supérieur, formation de la culture, formations des métiers de l'animation, de l'encadrement et de la performance sportive, formations du sanitaire et social, formation en apprentissage ;
 - Pôle emploi ;
 - ministères en charge de la Jeunesse et des Sports ;
 - les universités ;
 - différents OPCA : Agefos, AFDAS...

Cet entrepôt permet également de capitaliser le nombre de places et de sessions existantes. Il est consultable à partir du site Emploi Formation PACA et ses données sont transmises sur les sites de Pôle emploi et des missions locales.

3.3 Des initiatives et expérimentations innovantes

• L'Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable : réponse originale à une question complexe

L'environnement ne relève pas d'un secteur d'activité classique et le développement durable concerne tous les secteurs d'activité. Pour autant, les attentes dans ces domaines, qu'elles émanent de la population ou des acteurs institutionnels et économiques se font pressantes, sinon convergentes. Comment dès lors cette dynamique traverse-t-elle la relation formation-emploi solidement assise sur une structure sectorielle, elle-même structurante des filières de formation ? Cette question se pose au niveau de l'Europe et de la France, comme en témoignent les efforts réalisés pour distinguer « métiers verts », « métiers verdissants » et « métiers impactés » présentés ci-dessus. La réflexion s'est également imposée en PACA, dès 2008. À la fois parce qu'il est apparu que l'espace régional, où s'organisent les politiques d'emploi et de formation, pouvait saisir cette opportunité pour rattraper ses retards en matière d'environnement et parce que des acteurs économiques réclamaient la mise en place de nouvelles formations professionnelles dans ce domaine. Cette réflexion a été confiée à un groupe, piloté par l'OREF, d'experts de l'emploi, de la formation (dont les représentants du système éducatif) et de l'environnement dont les Prides. L'étude de faisabilité a identifié six missions pour un institut.

■ Régulation de l'offre de formation

En réunissant l'ensemble des partenaires concernés, l'institut veille à harmoniser voies et dispositifs de formation et à éviter les effets de concurrence. Cette concertation entre acteurs de la formation permet de régler ce qui est du ressort régional et de transmettre des avis aux autres instances décisionnelles (ministères, branches professionnelles).

■ Développement des formations

L'institut recueille auprès de ses partenaires à la fois la demande économique et la demande sociale identifiant ainsi les besoins de développement de l'offre.

■ Production d'information à destination des services régionaux d'orientation scolaire et professionnelle

En suivant l'évolution des métiers et des filières de formation, l'institut contribue à objectiver l'information.

■ Incubation de nouvelles formations

Si un besoin spécifique est identifié, l'institut expérimente une nouvelle formation avant d'envisager un développement avec plusieurs organismes de formation.

■ Veille et gestion de ressources à disposition des enseignants et formateurs

Le conseil scientifique de l'institut, en partenariat avec d'autres centres de ressources, met à disposition de ces publics une connaissance pointue dans le champ de l'environnement et du développement durable.

■ Diffusion des connaissances et des pratiques auprès de la société civile

L'ensemble de cette expertise peut être mise à disposition du grand public, en coopération, par exemple, avec des réseaux d'universités populaires ou d'éducation permanente.

Fin 2009, l'IRFEDD était créé sous la forme juridique originale d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) reflétant la volonté d'optimiser le partenariat par les règles de l'économie sociale et solidaire et de garantir un processus collectif de prise de décision grâce à ses instances (conseil d'administration, conseil d'orientation, conseil scientifique). Depuis cette date, l'IRFEDD a ouvert quatre sections en apprentissage et trois autres en formation continue.

Pour en savoir plus :

- ORM, « Quelle place pour un institut régional de formation à l'environnement ? », mai 2009.

● Mobilisation de l'économie sociale et solidaire pour la qualité de l'emploi³¹

➤ L'exemple d'un réseau territorial dans les services à la personne

Créé à l'initiative de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire PACA, labellisé Pôle régional d'innovation et de développement solidaire (Prides) et soutenu par le Conseil régional PACA, le Pôle services à la personne (PSP) a pour mission d'aider à la structuration des services à la personne en contribuant à la création d'emplois durables et en encourageant le développement d'une offre de services de qualité, construite sur des valeurs de solidarité et de responsabilité sociale et environnementale.

Le PSP, en collaboration avec Act Méditerranée, a mis en place en 2007 une démarche d'accompagnement collectif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Pour les structures adhérentes du pôle, il s'agit d'élaborer leur propre GPEC en cherchant « à concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions visant à réduire les écarts entre les ressources internes et les besoins en emploi d'une entreprise, à une échéance donnée ».

Chaque groupe d'accompagnement est composé d'un maximum de huit structures. L'action collective repose sur l'alternance de trois temps collectifs et de quatre temps individuels, sur une période d'environ huit mois.

- Les trois temps collectifs permettent aux cinq types d'acteurs de la démarche d'échanger à la fois sur la méthode et sur le secteur d'activité.
- Les temps individuels, entre une structure et un consultant, permettent d'établir un diagnostic organisationnel et un plan individuel d'action GPEC. La taille des structures participant à la démarche varie de moins de cinquante salariés à près de cinq cents.

³¹ Source : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (Cress).

Au terme de la démarche, deux types d'outils peuvent être identifiés. Au niveau individuel, chaque structure a défini un plan stratégique et un plan d'action GPEC. Les structures disposent également d'indicateurs de gestion leur permettant d'assurer le suivi de leur activité. Au niveau collectif, trois outils ont vu le jour :

- un guide décrivant la démarche et détaillant l'ensemble des points critiques envisagés et des actions à mettre en œuvre pour y remédier ;
- un film recueillant le témoignage des salariés de quatre structures participantes ;
- un site Internet dédié à la gestion des compétences dans ce secteur d'activité.

Ces outils, libres d'accès, ont pour fonctions d'informer les structures sur l'ensemble des actions possibles en termes de gestion des compétences et d'inciter de nouvelles structures à participer à une deuxième vague d'accompagnement à la GPEC.

Cet exemple confirme la pertinence de tels réseaux territoriaux. D'une part, parce qu'ils deviennent des espaces d'échanges de pratiques et de médiation, lieux d'expression démocratique des salariés et des usagers. D'autre part, parce qu'ils permettent de créer des outils de professionnalisation co-construits et mutualisés facilitant la diffusion de normes et de référentiels portant sur la qualité du service et des emplois.

► Professionnalisation des acteurs de l'économie sociale et solidaire

La mise en place d'un dispositif de coordination, de structuration des formations à l'ESS (PROFESS) permet à tous les individus et sur tous les territoires d'accéder à des formations qui œuvrent à l'employabilité, la sécurisation des parcours professionnels et la formation tout au long de la vie. Les actions du PROFESS s'articulent autour de cinq commissions, dont une a permis la création d'un « Parcours d'initiation active à l'économie sociale et solidaire » de 114 heures et ouvert à tous les publics de niveau bac. Le PROFESS mutualise ses actions avec une trentaine d'organismes spécialistes de la formation à l'ESS.

• Ametis : un concept transféré en PACA

Groupements d'activités, Ametis a initié sa première expérimentation en 2008 avec l'appui du Haut Commissariat aux solidarités actives. Ce projet repose sur deux objectifs et deux principes indissociables qui sont : anticiper les besoins des entreprises pour sécuriser les parcours professionnels. Pour ce faire, Ametis présente alors la particularité d'expérimenter à la fois une nouvelle forme d'employeur et un nouveau service aux entreprises, qui sur un territoire donné, s'engagent dans une démarche citoyenne.

En effet, Ametis propose aux entreprises d'un bassin d'emploi de les accompagner à analyser et anticiper leurs besoins de recrutement à moyen terme et de créer pour elles un vivier de compétences correspondant, à condition toutefois qu'elles s'engagent préalablement dans une dynamique de réseau d'employeurs potentiels et tous secteurs d'activités.

Dans la perspective de répondre aux besoins de ces entreprises, Ametis exerce aussi une fonction d'employeur. L'originalité de cette fonction tient dans le fait qu'Ametis offre dès le départ à des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle un CDI à temps plein intégrant toute la progression vers une qualification et une situation de travail stable. En effet, les besoins et les ressources des employeurs permettent d'orienter et de professionnaliser les salariés en fonction des emplois dont elles auront besoin demain.

Ainsi, Ametis sécurise les parcours professionnels en offrant « un renversement de perspective » avec un CDI tout de suite, un CDI préalable, et non un CDI d'aboutissement du parcours d'insertion, en proposant un statut capable de redonner l'identité, la confiance et la motivation à des demandeurs d'emploi souvent précarisés et résignés.

Dans le cadre de son CDI, chaque salarié d'Ametis suit un parcours totalement individualisé. Ce parcours prend en compte les motivations, la progression du projet, les besoins de formation, le rythme d'apprentissage, les difficultés et les atouts spécifiques de chaque salarié.

Il est organisé en en trois grandes phases :

- une 1^{re} phase de découverte, d'orientation et de préparation à la qualification qui amène chaque salarié à rencontrer les entreprises partenaires, préparer un projet professionnel et un plan de professionnalisation ;
- une 2^e phase de formation générale et qualifiante qui conduit à une professionnalisation reconnue ;
- une 3^e phase de mise en situation de travail qualifié – le CDI est transféré dans une entreprise ou le salarié est mis à disposition par Ametis.

Le temps de travail des salariés Ametis est composé de plusieurs types d'activités : les salariés visitent des entreprises, découvrent des postes de travail, précisent leur projet professionnel, bénéficient de bilans personnalisés, suivent des formations, sont mis en situation de production, etc.

Ametis a construit une progression spécifique qui permet de concilier d'une part le développement de l'autonomie et de la polyvalence, d'autre part l'acquisition d'une certification correspondant à une spécialisation choisie par le salarié.

Quelle que soit l'activité, le salarié est toujours salarié d'Ametis en CDI avec une rémunération minimale garantie de 100 % du SMIC.

Ces objectifs et principes d'Ametis permettent de s'adresser à une grande diversité d'entreprises (grandes entreprises, PME, TPE, secteur non marchand) et à tous les candidats à l'emploi (personnes considérées comme loin de l'emploi, jeunes en situation précaire, salariés en transition professionnelle, etc.).

Ametis aujourd'hui ?

Le premier prototype a été conçu et implanté à Nantes-Saint-Nazaire pour répondre aux besoins massifs de recrutement annoncés en 2007 par les secteurs aéronautique et naval. Il n'a pas survécu à la crise. Mais il a eu le mérite de fonctionner pendant 15 mois et a permis de préciser les conditions de faisabilité de l'expérimentation.

Après le test de ce premier prototype, les groupements d'activités devenus « Ametis » sont entrés depuis 2010 dans une nouvelle phase de développement.

Ametis Touraine a été créé en février 2010. 13 premiers salariés ont été recrutés en avril. 40 nouveaux salariés seront embauchés avant la fin de l'année. Plus de 60 entreprises sont impliquées représentant une dizaine de secteurs d'activité. La région Centre, le Conseil général d'Indre-et-Loire, l'agglomération de Tours, les maisons de l'emploi de Chinon et de Loches, SIDE-Michelin... sont engagés dans l'expérimentation tourangelles.

Le 3^e site est celui de Mulhouse et du Sud Alsace, en partenariat avec la maison de l'emploi et de la formation de la région mulhousienne. Il vient de démarrer l'année 2010.

Ametis repose désormais sur un accord-cadre national

De part ses aspects innovants, le concept de groupement d'activités Ametis relève depuis le 21 mai 2010 d'un accord – cadre national dont l'État, représenté par la DGEFP, la Direction générale de Pôle emploi et six OPCA – Agefos-PME, Forcemat, Forthac, Intergros, OPCA2, OPCA Transport – sont signataires. Cet accord-cadre est appelé à s'ouvrir à d'autres partenaires.

Ametis : un modèle économique qui repose sur une coopération organisée avec les pouvoirs publics

Ametis s'inscrit dans les stratégies locales d'emploi et s'appuie sur les opérateurs, les dispositifs et les financements du territoire. Cette coopération s'organise sur deux axes principaux.

- L'accompagnement. Les salariés d'Ametis sont accompagnés par des professionnels issus des structures locales (unités insertion du CG, maisons de l'emploi, missions locales, PLIE, etc.).
- La mutualisation de financements. Ametis mutualise et articule des dispositifs et des financements existants mis en œuvre par l'État (contrats aidés CUI), Pôle emploi, les OPCA (période de professionnalisation), les Régions (formation des demandeurs d'emploi et développement économique), Conseils généraux (insertion, RSA...), les autres collectivités territoriales (dispositifs locaux d'accès à l'emploi), les entreprises partenaires (facturations et apports en nature).

Le coût moyen total (incluant salaires et charges, coûts des prestations, de l'accompagnement, frais de structure) de la première année de parcours d'un salarié peut être estimé à 35 000 €. En moyenne, un tiers de ce coût est pris en charge par l'État au titre du CUI, un deuxième tiers par les OPCA, un dernier tiers par les entreprises et les collectivités.

Sa gouvernance

L'expérimentation est pilotée par une plateforme nationale réseau Ametis. Cette plateforme comprend un conseil scientifique et une équipe d'experts chargés de l'ingénierie du projet.

Une structure locale autonome est créée dans chaque site (Ametis Touraine, Ametis Mulhouse, ...). Elle comprend trois collèges – pouvoirs publics et opérateurs locaux, employeurs et salariés – qui composent un conseil de surveillance.

Ametis est une entreprise de travail à temps partagé (dispositif légal de prêt de main-d'œuvre) et peut dans ce cadre mettre à disposition ses salariés.

La plateforme nationale réseau Ametis accompagne chaque structure locale dans les domaines de la gestion, de l'ingénierie, de la communication, du développement.

**Ametis recherche de nouveaux territoires expérimentaux :
La région Provence - Alpes - Côte d'Azur fera partie des nouveaux territoires
expérimentaux en 2011 (Vaucluse).**

- **Vers une consolidation collective des parcours : l'exemple du GEBA³² - Groupement d'employeurs bâtiments et autocaristes des Hautes-Alpes**

Au-delà d'une logique de consolidation individuelle des parcours, le groupement d'employeur peut offrir des possibilités, pour des actifs fragilisés sur le marché du travail, de sécurisation professionnelle à l'échelle collective. Pour les salariés du groupement, il peut également permettre de consolider des compétences et de pouvoir travailler toute l'année sur un même territoire. Différents facteurs, abordés ci-dessous à travers le cas du GEBA 05, contribuent à l'optimisation d'un tel dispositif.

- **Un projet partenarial conforté par une approche globale des activités et par la mobilisation des acteurs locaux**

Le Groupement d'employeurs bâtiments et autocaristes des Hautes-Alpes a été créé en 2004 à l'initiative de la CAPEB³³ en partenariat avec la FNTV³⁴.

En amont, une étude de faisabilité a permis d'identifier les problématiques spécifiques liées à la saisonnalité (recours aux CDD, difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel), les complémentarités des secteurs économiques structurant le territoire, la compatibilité des modes d'organisation temporelle : activités soutenues dans le bâtiment de mai à novembre, forte fréquentation touristique et besoins de recrutement des autocaristes en hiver.

Ce projet a également bénéficié de la mobilisation et de la coordination des acteurs socio-économiques et institutionnels du territoire : les organisations patronales et syndicats des branches concernées, Pôle emploi et l'unité territoriale de la Direccte qui a financé l'étude de faisabilité et autorisé des dérogations au droit du travail.

- **Des emplois stables, un accès à la qualification pour des demandeurs d'emploi ou des salariés en situation de précarité**

Une des finalités du dispositif est de pérenniser des emplois saisonniers dans la durée en proposant des CDI aux salariés recrutés par le groupement d'employeurs multisectoriel. En période hivernale, ils sont mis à la disposition d'une entreprise autocariste et exercent la fonction de « conducteur receveur ». En période estivale, ils sont affectés dans une entreprise de négoce des matériaux, de travaux publics ou du bâtiment en tant que « chauffeur magasinier », « chauffeur poids lourds » ou « ouvrier professionnel ». Le GEBA leur propose des formations complémentaires, nécessaires à leur pluriactivité : formation aux métiers du BTP (CACES³⁵, spécialisation soudure en plomberie, spécialisation patrimoine), permis D, FIMO³⁶ voyageurs, relation clientèle... En les amenant à se qualifier, il leur permet d'intégrer par la suite une entreprise du transport ou du bâtiment. Ces questions ont conduit le GEBA à traiter des aspects habituellement pris en charge par les GEIQ³⁷ autour d'actions spécifiques à l'insertion (accompagnement social, organisation de parcours socioprofessionnels) et à la qualification (formations diplômantes).

- **Un coût de formation élevé en partie financé par l'Agefos-PME et le Fongecif**

La prise en charge financière de formations qualifiantes souvent onéreuses constitue une des difficultés de ce type de projet. Financés en partie par les OPCA, une part des coûts reste toutefois à la charge du groupement. Pour pérenniser son activité et maintenir un gisement d'emplois³⁸, il doit disposer de fonds propres et de possibilités de développement : nombre suffisant d'entreprises adhérentes à atteindre, essaimage géographique (Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes), diversification professionnelle (métiers du secrétariat et de la gestion).

³² Sources : www.entreprises-du-batiment.fr/geba/; www.capeb05.fr/?GrpEmployeurs; cotefe.regionpaca.fr/

³³ Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment.

³⁴ Fédération nationale des transporteurs de voyages.

³⁵ Certificat d'aptitude à la conduite d'engins spécialisés.

³⁶ Formation initiale minimale obligatoire.

³⁷ Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

³⁸ Durant l'année 2010, les activités liées aux entreprises du bâtiment ont été fragilisées par les aléas de la conjoncture économique.

► Une mutualisation des fonctions administratives et de gestion des ressources humaines

Avantageuse pour les entreprises adhérentes au groupement, la mutualisation des démarches administratives (élaboration des contrats de travail, déclaration d'embauche, paye) et de la gestion personnalisée du parcours de formation et d'emploi des salariés est néanmoins complexe. Pour simplifier cette gestion, le GEBA s'est doté d'un outil Internet.

• Des exemples de plateformes de ressources humaines et de mobilité : les cas du pôle Pégase, d'Impact, et du partenariat Unifaf – Uniformation

► Le Pôle Pégase

Le Prides Pégase avec ses adhérents a souligné l'importance de la disponibilité des compétences complétée par une gestion efficace RH comme facteur de croissance des PME.

Le Prides met à disposition de ses adhérents une plateforme de services RH, afin d'agir au plus près des entreprises et des territoires en facilitant les recrutements, l'accès à la formation et l'adaptation des compétences des salariés.

Plus concrètement, cette plateforme permettra l'établissement d'un diagnostic RH et proposera des solutions grâce à une réponse organisée entre acteurs locaux de l'emploi et de la formation, à une mutualisation des démarches entreprises s'appuyant avant tout sur une mobilisation et une mise en synergie de services existants. De cette façon, les entreprises disposeront alors d'un accompagnement individualisé en accédant à des informations pratiques, à des réponses rapides, à un réseau d'experts grâce à un espace dédié.

Ce projet, dont les principes et objectifs sont d'ores et déjà fixés, doit être complété d'un modèle économique avant d'entrer dans sa phase de mise en œuvre opérationnelle.

Une intégration avec des problématiques RH des autres Pôles/Prides est prévue pour 2011.

► Exemple de démarche de GPECT : les plateformes de mobilité, un système de GRH croisant filières et territoires

Dans le cadre du programme Equal 2004-2008, un projet expérimental cofinancé par le FSE (Fond social européen) et intitulé « IMPACT en PACA » (Initiatives pour une mobilité professionnelle « âge, compétences et territoires ») a été développé pour favoriser l'accès à l'emploi, le maintien en activité ou l'évolution professionnelle des actifs de plus de 45 ans dans le secteur sanitaire et social. Ce projet, piloté par ACT Méditerranée, associait également l'AFPA, le GIP Cafoc, l'Agefos PME, l'Uriopss PACA et Corse ainsi que l'ORM.

Concrètement, deux « plateformes de mobilité » ont fonctionné à échelle départementale : la 1^{re} sur le Vaucluse, consacrée à la mobilité des professionnels de la filière éducative (travaillant dans le handicap ou l'enfance inadaptée) ; la 2^e sur les Alpes-Maritimes, dédiée aux métiers de l'aide aux personnes âgées (à domicile ou en établissement). Dans les deux cas, elles ont réuni des employeurs et partenaires sociaux ainsi que des acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation. Cette démarche interinstitutionnelle de GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) avait pour but de construire des opérations de sécurisation de parcours à partir de données territorialisées fournies par l'ORM (statistiques départementales, enquête auprès d'employeurs et professionnels des filières handicap, enfance inadaptée et aide aux personnes âgées). Les plateformes ont ainsi permis la réalisation de six actions favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi (par exemple une action de prévention de l'usure professionnelle), et les évolutions de carrière des éducateurs spécialisés, aides-soignants et aides à domicile (par exemple, expérimentation d'une formation de coordonnateur).

► Unifaf et Uniformation : rapprochement de deux OPCA pour sécuriser les parcours³⁹

Depuis une douzaine d'années le secteur associatif sanitaire, social et médico-social, malgré des mutations structurelles et conjoncturelles importantes, connaît une progression de l'emploi de 2 à 3 % par an et professionnalise de nombreux salariés sur des qualifications de niveau V (diplôme d'État d'aide médico-psychologique - DEAMP, d'aide soignante et d'auxiliaire de puéricultrice notamment).

De son côté, la branche de l'aide à domicile, malgré son investissement important dans la professionnalisation des salariés de niveau V, ne peut plus rémunérer, à sa juste valeur, le personnel diplômé du fait de la diminution des financements publics.

Face à ces nouveaux défis et aux besoins toujours conséquents du secteur médico-social et sanitaire d'intégrer des emplois de qualification de base, Uniformation et Unifaf associent leurs moyens pour repérer les associations en difficultés économiques et celles qui, au contraire, recrutent sur un même bassin d'emploi. L'objectif de ce repérage est de « sécuriser les emplois » des salariés de l'aide à domicile qui, grâce à leurs expériences et leurs diplômes ont des compétences proches de celles recherchées dans le secteur médico-social ou dans le sanitaire. S'engage alors un parcours de formation complémentaire permettant d'obtenir le nouveau diplôme requis pour être recruté dans un établissement médico-social, précieux quand des structures nouvelles se montent ou quand des agrandissements de structures se forment et intègrent en un minimum de temps, de nombreux salariés qualifiés.

Aucune conclusion ne peut être tirée de cette expérimentation qui ne fait que démarrer. Elle repose uniquement sur la volonté de deux OPCA, de ne pas perdre les compétences de salariés qui évoluent sur un marché tendu et incertain, de favoriser les passerelles professionnelles de deux secteurs d'activité proches.

• Un sas de professionnalisation pour des publics éloignés de l'emploi

► Un dispositif expérimental, testé en région PACA dans l'aide aux personnes âgées

Le sas de professionnalisation est un dispositif de stage d'insertion. Il a été expérimenté en 2007 et 2008 sur une durée de 23 semaines, avec des entreprises de la filière « aide aux personnes âgées » implantées dans les Alpes-Maritimes. Cette expérimentation se situait dans le cadre du projet Equal Impact en PACA et a été développée sous l'appellation Promap (Professionnalisation dans les métiers de l'aide aux personnes).

► Cinq spécificités pour favoriser l'emploi durable...

Le sas de professionnalisation mise sur l'engagement des entreprises partenaires de cette démarche et sur cinq leviers de sécurisation du parcours de retour à l'emploi :

- d'abord, un recrutement sur mesure des stagiaires demandeurs d'emploi suivant la « méthode des habiletés » ;
- deuxièmement, une étape de découverte des métiers. Elle a bien sûr pour objectif de vérifier la pertinence et la faisabilité de l'orientation choisie. Mais surtout, elle privilégie l'immersion et permet de préciser les conditions de travail adaptées à chaque demandeur d'emploi en lui offrant l'opportunité de découvrir plusieurs entreprises ;
- ensuite une phase de formation individualisée réalisée en alternance (les besoins de compétences à acquérir par chacun sont définis à l'issue de la phase de recrutement). Dans le cas de l'action Promap, elle représentait les 3/4 du SAS de professionnalisation et avait lieu majoritairement sur le lieu de travail ;
- en outre, les employeurs partenaires du sas s'engagent à embaucher un des stagiaires à l'issue du dispositif ;
- enfin, l'accès à la qualification est la pierre angulaire du dispositif. Dans l'exemple de l'action Promap, les partenaires publics et privés (notamment le ministère du Travail, l'AFPA, opérateur du projet, les représentants de branche) se sont mobilisés pour que chaque stagiaire puisse obtenir, soit la totalité du titre homologué « assistant de vie aux familles » (ADVF), ou au moins des certificats de compétences professionnelles (CCP).

³⁹ Source : Cécile Dauphin, Secrétaire générale Unifaf PACA-Corse.

➤ Construire la confiance entre l'entreprise et le demandeur d'emploi

Ce dispositif semble particulièrement adapté aux « métiers en tension » où le besoin de main-d'œuvre est important mais où les contraintes de cadences et les risques professionnels imposent de veiller à la qualité des conditions de travail et à la qualification des salariés (en dehors de l'aide aux personnes âgées, en France et à l'étranger, des initiatives similaires ont été développées dans le BTP et l'hôtellerie). L'approche progressive peut faciliter l'accès à l'emploi de publics fragilisés (demandeurs l'emploi de longue durée, par exemple en primo-insertion ou seniors).

➤ La nécessité d'un partenariat sur mesure

L'expérience Promap montre l'importance de relations étroites entre les entreprises, l'organisme de formation et Pôle emploi, tout au long de la démarche. Des comités de suivi réguliers sont un gage de réussite du projet, de même que la formation des tuteurs d'entreprise. Il convient également d'organiser les parcours en fonction des possibilités de déplacement des stagiaires.

Annexes

Annexe 1 : les systèmes socio-économiques locaux

Annexe relative à la partie 2.3 Accélération des mutations sur les territoires

Les systèmes socio-économiques locaux, tels que l'ORM les a définis en 2000 au regard des enjeux de gestion de la main-d'œuvre, sont les pôles :

- touristique de littoral (zones d'emploi de Toulon, Fréjus-Saint-Raphaël, Cannes-Antibes, Nice et Menton) ;
- industriel et portuaire (zones d'emploi de Fos-sur-Mer, Salon-de-Provence, Aix-en-Provence, Marseille-Aubagne, Étang de Berre) ;
- agro-industriel de la basse vallée du Rhône (zones d'emploi de Carpentras, Orange, Avignon, Châteaurenard et Arles) ;
- rural de moyen pays (zones d'emploi de Manosque, Apt, Brignoles et Draguignan) ;
- touristique de montagne (zones d'emploi de Briançon, Gap et Digne-les-Bains).

Une première caractérisation de ces pôles est décrite dans le Mémo n° 2 de septembre 2001 : « Systèmes socio-économiques locaux : la persistance des polarités territoriales en région Provence - Alpes - Côte d'Azur ». La présentation proposée dans ce document est une synthèse de l'actualisation de ce premier travail.



Source : ORM, « Pôles socio-économiques locaux de PACA : une accélération des mutations », Mémo, n° 53, septembre 2011.

Annexe 2 : des outils d'intervention publique et paritaire en faveur de la sécurisation des parcours

Annexe relative à la partie 3

L'AFPR et le POE : des aides complémentaires pour accompagner les transitions

Applicable depuis 2008, l'AFPR - action de formation préalable au recrutement - est une aide gérée et financée par Pôle emploi. Nouveau dispositif de sécurisation des embauches, la POE a été créée par l'ANI sur la formation professionnelle du 7 janvier 2009 et reprise dans la loi du 24 novembre 2009. Également gérée et financée par Pôle emploi, la POE – préparation opérationnelle à l'emploi - doit se mettre en œuvre progressivement au cours du dernier trimestre 2010. L'OPCA du futur employeur et/ou le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) peuvent contribuer au financement de la POE, à savoir au reliquat du coût horaire de la formation validé dans le cadre de la convention POE.

L'objectif de ces prestations est le suivant : via une action de formation de courte durée, il s'agit de permettre à un demandeur d'emploi d'acquiescer les compétences requises pour occuper l'emploi proposé par une entreprise.

Avec un petit changement toutefois : l'AFPR s'ouvre uniquement sur des contrats à durée déterminée alors que la POE peut déboucher sur des contrats durables. C'est le type de contrat de travail envisagé qui détermine le choix du dispositif. On constate donc désormais une complémentarité entre ces deux prestations.

Contrats possibles	Dispositifs mobilisables
Contrat à durée indéterminée (CDI)	POE
Contrat à durée déterminée (CDD)	d'au moins 12 mois (POE) de 6 mois à moins de 12 mois (AFPR)
Contrat de professionnalisation	à durée indéterminée (CDI) (POE) à durée déterminée (AFPR)
Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 derniers mois (si lien étroit des missions prévues avec l'AFPR)	AFPR uniquement

Dans tous les cas, si le contrat de travail est à temps partiel, l'intensité horaire doit être au moins égale à 20 heures/semaine.

Mises en œuvre opérationnelles

AFPR ou POE, l'employeur doit déposer une offre d'emploi auprès de Pôle emploi, puis conclure avant le début de la formation une convention avec Pôle emploi. Pôle emploi identifie un demandeur d'emploi susceptible d'occuper le poste ouvert au recrutement.

Sont visés les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, auxquels est proposé un emploi nécessitant une adaptation de leurs compétences par le biais d'une formation réalisée :

- soit en interne ;
- soit par un organisme de formation externe.

La mise en place de la POE suppose que l'offre soit située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi. La convention « POE » est signée entre l'entreprise, Pôle emploi et, le cas échéant l'OPCA cofinanceur.

En annexe, le plan de formation est joint avec deux situations à envisager ;

- aucune convention cadre nationale n'est signée avec l'OPCA de l'entreprise concernée. Pôle emploi et l'employeur déterminent le plan de formation à mettre en œuvre au bénéfice du demandeur d'emploi ;
- une convention cadre nationale est signée avec l'OPCA de l'entreprise concernée. Pôle emploi, l'OPCA et l'entreprise établissent conjointement ce plan de formation (modalités opérationnelles précisées dans la convention cadre).

AFPR et POE : aide uniformisée

Le montant de l'aide versée par Pôle emploi est de :

- 5 euros de l'heure de formation pour une formation réalisée en interne à l'entreprise ;
- 8 euros pour une formation réalisée par un organisme de formation externe.

Et ce, dans la limite des coûts de formation et d'une durée de 400 heures (au lieu de 450 heures auparavant dans le cadre de l'AFPR).

Rémunération et autres aides mobilisables

En AFPR ou en POE, le demandeur d'emploi est indemnisé par Pôle emploi : il perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cadre de l'assurance chômage ou à défaut, la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE). Considéré comme stagiaire de la formation professionnelle, il bénéficie d'une couverture sociale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Il peut également bénéficier des aides de Pôle emploi aux frais associés à la formation (AFAF) : prise en charge de tout ou partie des frais de déplacement, de repas et d'hébergement restant à sa charge.

Annexe 3 : VAE collective : des finalités concourant à la valorisation des parcours professionnels

La statistique publique ne permet pas de distinguer, parmi les personnes qui accèdent à une certification par la VAE, les démarches individuelles des démarches collectives ; il semble toutefois que les secondes soient relativement rares. Une enquête qualitative du ministère du Travail, sur les usages collectifs du dispositif, permet en revanche d'identifier plusieurs finalités aux projets de VAE dans lesquels s'engagent les entreprises, les branches ou les groupements d'employeurs ⁴⁰.

- Valorisation des personnes et des métiers. L'employeur mobilise la VAE en tant qu'outil de reconnaissance et de professionnalisation pour des personnels relevant de métiers ou de secteurs peu valorisés (aide à domicile, grande distribution, restauration...). Elle s'adresse plutôt aux salariés ayant de l'ancienneté et ayant quitté prématurément le système éducatif. L'opération relève alors d'une démarche de management pour intensifier la qualité de service, objectiver les pratiques de promotion, fidéliser la main-d'œuvre... Toutefois, l'obtention de la certification s'accompagne rarement d'une augmentation de salaire.
- Mobilisation sur l'avenir d'une profession. Ici la VAE est portée par des branches professionnelles au service de TPE (commerce, coiffure) ou des groupements d'associations pour favoriser la professionnalisation au sein de structures recourant au bénévolat. Cette promotion de la VAE contribue à initier et formaliser des pratiques de GRH (repérage de besoins de formation, construction de parcours évolutifs) au sein de petites organisations relativement fragiles.
- Soutien aux démarches de reconversion. Les secteurs ou les entreprises en crise peuvent s'appuyer sur la VAE pour préparer des mobilités intersectorielles et des reconversions. Dans le textile, soumis à de fortes restructurations, ce système est aujourd'hui rodé et relève d'une politique préventive de gestion de l'emploi. Il s'agit d'un dispositif interbranches de parcours modulaires qualifiants, monté depuis une dizaine d'année en partenariat avec l'Éducation nationale et l'OPCA.
- Reconnaissance des parcours. La VAE, pour des publics dont les parcours sont fragiles, intervient comme un outil de gestion des trajectoires et de maintien en emploi : personnels intérimaires, travailleurs handicapés, bénéficiaires de dispositifs d'insertion... Les branches, fédérations ou associations dont relèvent ces personnes peuvent alors s'engager dans des démarches territoriales avec les conseils régionaux, les services déconcentrés de l'État, pour promouvoir des opérations collectives.

En général, la branche professionnelle joue un rôle important dans le choix des certifications. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) servent davantage les démarches de valorisation interne à l'entreprise ou à la branche. Les diplômes viennent plutôt en appui de mobilités intersectorielles et de reconversions. Ce choix des certifications et des modalités d'organisation des épreuves peut conduire à une forme de sélection des salariés. L'entrée des salariés dans le dispositif et leur accompagnement jusqu'à la certification nécessitent donc une forte implication de l'employeur et de ses partenaires, en termes de moyens humains et financiers.

En PACA, Act Méditerranée a conduit un travail partenarial rendant visible des démarches collectives de VAE. Il permet, par la présentation de cas d'entreprises, de mettre en perspective leur reproductibilité⁴¹. Les huit monographies identifient des objectifs très proches de ceux dégagés par l'enquête du ministère du Travail.

- Favoriser la gestion des âges et les reconversions : maintien de l'emploi des seniors.
- Accompagner les mutations économiques et maintenir l'employabilité : préparation de reconversions, prioritairement au sein de l'entreprise.
- Prévenir les risques professionnels, notamment les risques d'usure : certification de formateurs d'adultes.
- Professionnaliser et développer la notion de qualité de service : valorisation collective d'un métier exercé dans des conditions d'isolement.
- Maintenir en emploi et qualifier le personnel : accès à une certification professionnelle obligatoire pour exercer.
- Lutter contre les difficultés de recrutement et la fidélisation de main-d'œuvre : institution d'une filière interne.
- Dynamiser la formation professionnelle : généralisation de parcours de formation qualifiante.
- Faire émerger et reconnaître un nouveau métier : professionnalisation et stabilisation des compétences requises.

⁴⁰ Dares, « Les entreprises et la VAE : quels usages collectifs du dispositif », Premières synthèses, n° 44.4, octobre 2008.

⁴¹ Act Méditerranée, « Les démarches collectives de VAE pour anticiper et accompagner les évolutions du travail », novembre 2008.

Directeurs de la publication :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Mario Barsamian, Président de l'ORM

Rédacteurs en chef :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Olivier Liaroutzos, Directeur de l'ORM

Rédaction :

Les équipes du CARIF Espace Compétences et de l'ORM

Maquette - conception : CARIF Espace Compétences

Ont contribué à la rédaction de ce dossier :

RREFH
Réseau régional
pour l'égalité entre
les femmes et les hommes





Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière
13001 Marseille
Tél. : 04 96 11 56 56
Fax : 04 96 11 56 59
www.orm-paca.org

CARIF Espace Compétences

Centre de Vie Agora Bat. A
ZI Les Paluds 13781 Aubagne cedex
Tél. : 04 42 82 43 20
Fax : 04 42 82 43 32
www.espace-competences.org



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur