



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 2016-2022

Panorama introductif à la relation formation-emploi

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 2016-2022

Panorama introductif à la relation formation-emploi



Ce document a été réalisé grâce à la collaboration de :

Antoine Dongradi
Nathalie Moncel
Martine Yobé
Sophie Binot

Anaïs Triolaire
(conception et réalisation
graphiques, maquette)

Nicolas Bianco
Laurence Caulas

Adeline Petrovitch
Cécile Reveille-Dongradi
Isabelle Boisseau

Rémi Belle



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Les auteurs remercient Yamina Lamara, Fabienne Evans, Sophie Brochier, Amandine Grégot et Christine Mendez pour leur précieuse contribution et la qualité des échanges ainsi que l'ORM pour son accueil chaleureux.

INTRODUCTION

Une nouvelle génération de contrats a été définie par la loi du 5 mars 2014. Le cadre de travail proposé par le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) recouvre un périmètre plus étendu que jamais puisqu'il concerne toujours l'ensemble du système de formation professionnelle mais intègre dorénavant l'ensemble des acteurs de l'orientation professionnelle.

Cette nouvelle compétence régionale en matière d'accueil, d'information et d'orientation professionnelle complète désormais les dispositifs formatifs et interroge directement la capacité d'acteurs aux compétences très hétérogènes à organiser une réponse cohérente à de multiples demandes individuelles.

C'est notamment l'enjeu du Service public régional de l'orientation (SPRO) que de parvenir à coordonner un premier niveau d'information territorialisé, au plus proche des usagers, qui puisse proposer une réponse homogène. Au second niveau, les réseaux de Conseil en évolution professionnelle (CEP) détiennent toujours la double responsabilité de faciliter l'accès à l'emploi et l'accès à la formation professionnelle des personnes, en fonction de leurs trajectoires et projets.

Pour ce qui concerne la formation professionnelle, le périmètre inclut à la fois les formations initiales de l'enseignement secondaire et du supérieur court, ainsi que la formation continue des demandeurs d'emploi.

Au sein de cet appareil de production de certifications et de compétences professionnelles, tous les statuts individuels coexistent et l'on retrouve ainsi des lycéens, des apprentis, des étudiants et des stagiaires de la formation professionnelle continue.

Ces statuts ne décrivent pas le type de connaissances ou de savoirs qui sont appris. Ni les métiers vers lesquels ces personnes vont se diriger. Cette segmentation est premièrement le rattachement d'un statut donné à une institution responsable, autorités académiques, délégations ministérielles, Régions, universités et branches professionnelles.

Les nouvelles orientations régionales marquent plus fortement la formation professionnelle comme l'un des principaux outils de réponse aux besoins de compétences des entreprises, tout en visant une amélioration de la qualité et de la performance des actions formatives.

Ces orientations seront affirmées au travers des grands cadres stratégiques et en premier lieu au sein du Schéma régional de développement économique de l'innovation et de l'internationalisation (SRDEII), mais également du CPRDFOP, qui lui-même articule plusieurs approches.

Interpelant l'observation et l'expertise, ces orientations questionnent la nature et la prévisibilité du lien entre formation et emploi. C'est ce que ce premier diagnostic ambitionne de décrire : l'état des lieux de la connaissance sur ce lien formation-emploi, en s'appuyant à la fois sur l'expertise de l'Observatoire régional des métiers, des services statistiques de la Direccte et de Pôle emploi ainsi que sur plusieurs services techniques de la Région.

Ce diagnostic a été conçu comme un outil de synthèse, une sorte de portail présentant les différentes dimensions qui, toutes, peuvent être approfondies en se reportant à des publications existantes, produites en région.

Le lien formation-emploi est un lien complexe, dynamique et assez peu déterministe. Toutes les études s'accordent sur ce point et démontrent que, quels qu'aient été les parcours éducatifs ou formatifs des personnes, les métiers qu'elles occupent, les trajectoires et les carrières qu'elles suivent, les raisons de leurs mobilités tiennent à des déterminants aussi variés qu'hétérogènes.

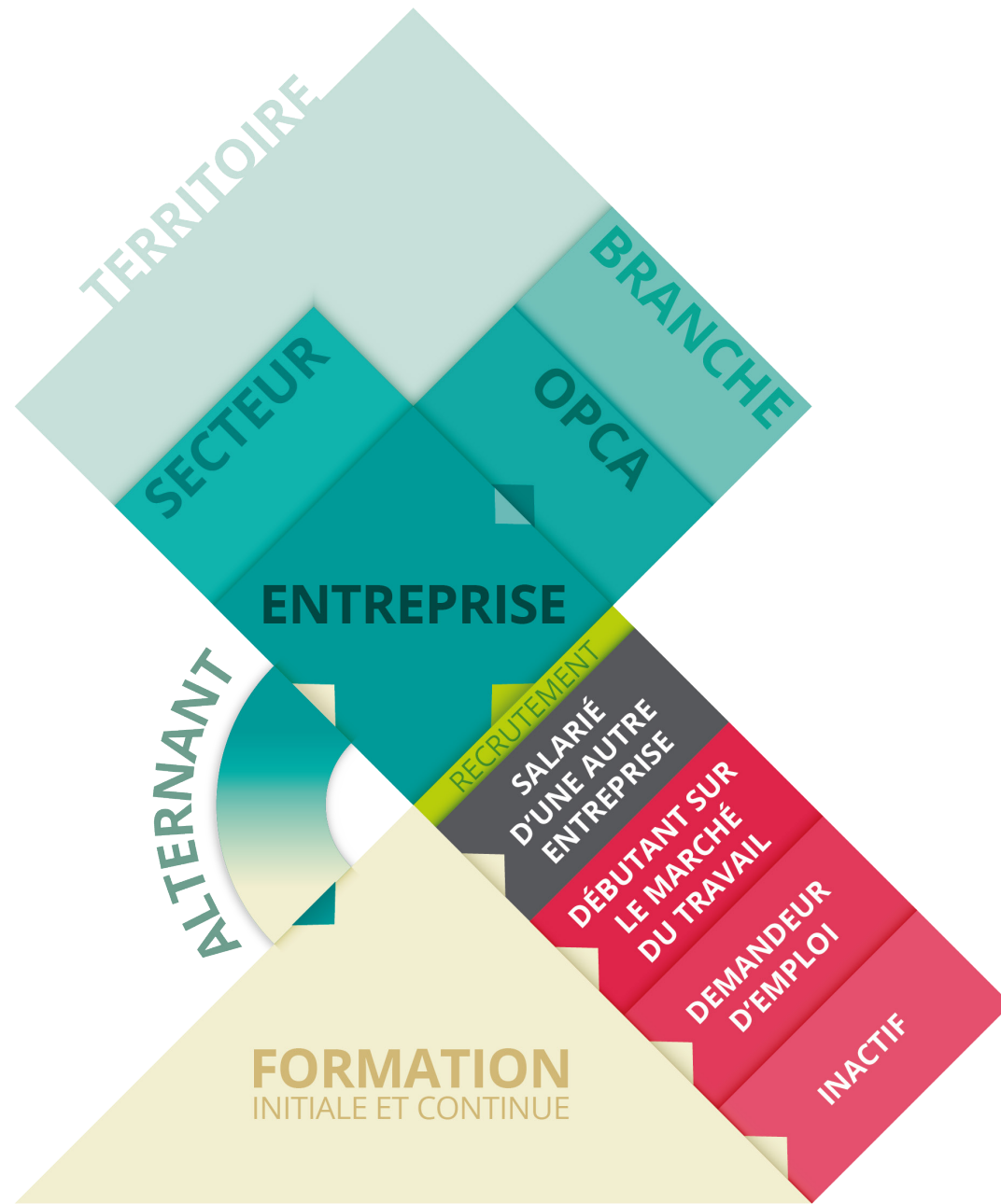
Pour autant, dans un contexte fortement marqué par un déficit structurel d'emplois disponibles, la question des besoins de l'économie et notamment des besoins de compétences des entreprises, reste tout à fait centrale.

Les évolutions rapides que connaissent les systèmes d'emplois et le marché du travail réinterrogent constamment la capacité d'un appareil de formation à amener des personnes « au bon niveau » ou « formés aux bons métiers ».

Ce travail commun, issu d'une collaboration inédite, doit permettre d'éclairer et d'objectiver ces questions, dans la perspective d'un dialogue constructif.

SOMMAIRE

L'entreprise et son écosystème : une boussole pour ce panorama.....	8	Élévation des niveaux de formation : évolution des emplois ou déclassement massif ?.....	36
La pression foncière explique la plupart des évolutions démographiques.....	10	Les diplômés améliorent l'insertion professionnelle.....	38
Évolutions du système productif : toujours plus de tertiaire.....	12	Le retour à l'emploi post-formation : une forte plus-value pour les diplômés.....	40
La place des métiers dans les secteurs : exclusivité ou concurrence ?.....	14	Métiers en tension : une méthode d'analyse approfondie, pour mieux cibler les causes.....	42
Compétences d'aujourd'hui et de demain.....	16	Une nouvelle organisation de l'orientation tout au long de la vie.....	44
Région et territoires : des contrastes de plus en plus marqués.....	18	Quel accompagnement pour les décrocheurs ?.....	46
Des flux massifs, reflets d'un marché du travail instable.....	20	Les inégalités femmes-hommes présentes tout au long de la vie.....	48
La demande d'emploi : un risque accru d'enlèvement dans le chômage.....	22	L'émergence de métiers totalement nouveaux est rare.....	50
Modes de gestion de la main-d'œuvre : tertiarisation rime avec rotations.....	24		
Dans l'enseignement secondaire la voie générale reste prépondérante.....	26		
Tensions et questions sur l'enseignement supérieur court.....	28		
L'apprentissage : une plus-value à court terme pour les premiers niveaux de formation.....	30		
La formation continue : de plus en plus d'accès à des formations courtes.....	32		
Le lien emploi-formation dépend en grande partie de réglementations.....	34		



L'ENTREPRISE ET SON ÉCOSYSTÈME : UNE BOUSSOLE POUR CE PANORAMA

L'entreprise, boussole du document

Les nouvelles orientations régionales en matière de formation professionnelle entendent impulser une nouvelle dynamique, qui conforte la prise en compte des besoins de compétences des entreprises régionales.

C'est la raison pour laquelle le choix a été fait de représenter ce système en plaçant l'entreprise au cœur du débat : afin que l'analyse des différentes composantes constitutives du périmètre du CPRDFOP soit orientée vers la question de l'accès à l'entreprise.

Naturellement, les analyses qui suivent n'évacuent pas la question du travail non-salarié, qui obéit bien évidemment à d'autres règles que celles du salariat, mais qui demeure soumis aux mêmes règles de concurrence économique et de viabilité de l'activité de production de biens ou de services qu'une entreprise.

Dans ce document, donc, la notion d'entreprise est à prendre au sens large, comme élément de représentation « incarnant » l'économie et ses besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Une articulation de différentes dimensions autour de l'entreprise

Les analyses portant sur le lien entre la formation et l'emploi font intervenir de nombreuses catégories, nomenclatures et concepts qu'il convenait d'articuler à la notion d'entreprise.

Ainsi, l'entreprise appartient à un secteur, est implantée sur un territoire, est immatriculée dans une branche professionnelle et verse ses contributions à la formation professionnelle continue des salariés à un OPCA, à un Opacif ainsi que sa taxe d'apprentissage à un OCTA.

Ses besoins de compétences peuvent en général se traduire en une demande formalisée, une dimension qui sera explorée dans le document au travers de la notion de métier et d'activités professionnelles.

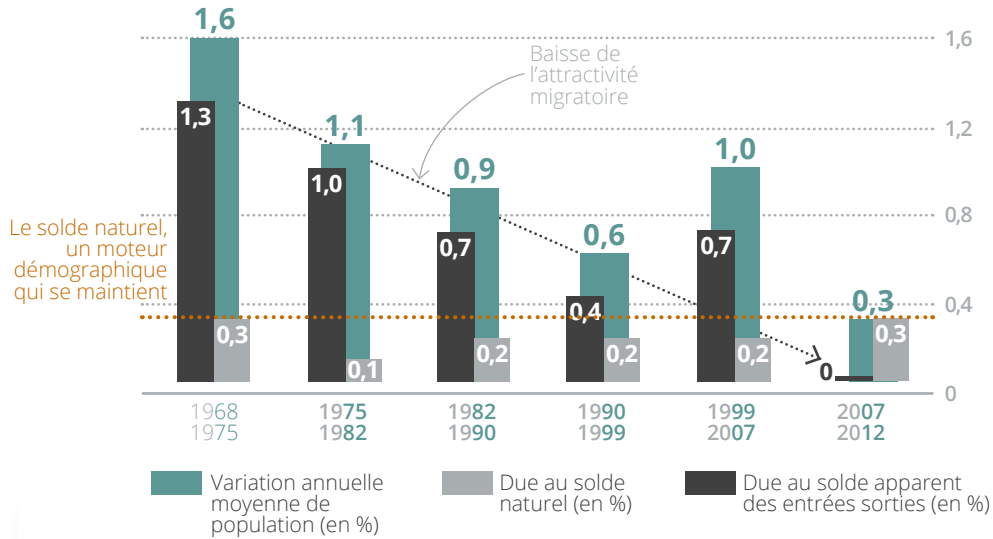
Elle participe très directement à toutes les modalités d'alternance, apprentissage, contrats de professionnalisation et stages. Le terme « stage » demeure hélas très flou et recouvre de très nombreuses situations, du lycéen à l'ingénieur en stage ouvrier, en passant par l'alternance d'un stagiaire de la formation continue.

Enfin, elle opère des recrutements parmi des personnes qui sont dans des situations variées. On parle alors de statuts : salarié, indépendant, intermittent, demandeur d'emploi, inactif...

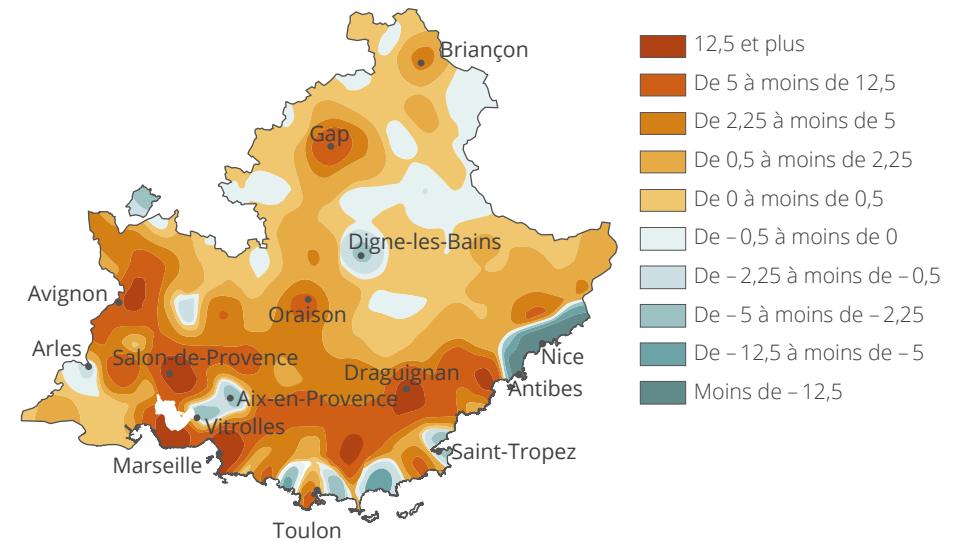
Ce panorama décrit de nombreuses dimensions, de la démographie régionale jusqu'au processus de création des nouveaux diplômés, qui, toutes, peuvent contribuer à initier ou enrichir des échanges entre les partenaires du prochain Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Sur chacune des planches de ce document, un petit symbole stylisant la « boussole » de l'entreprise permettra au lecteur de disposer d'un repère sur la dimension concernée.

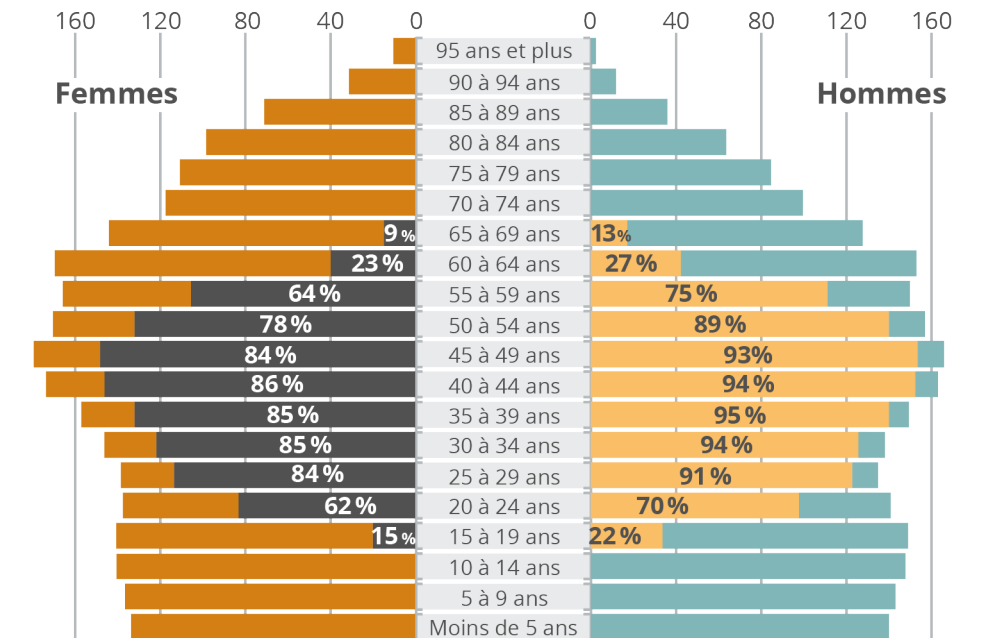
Ralentissement de l'attractivité régionale



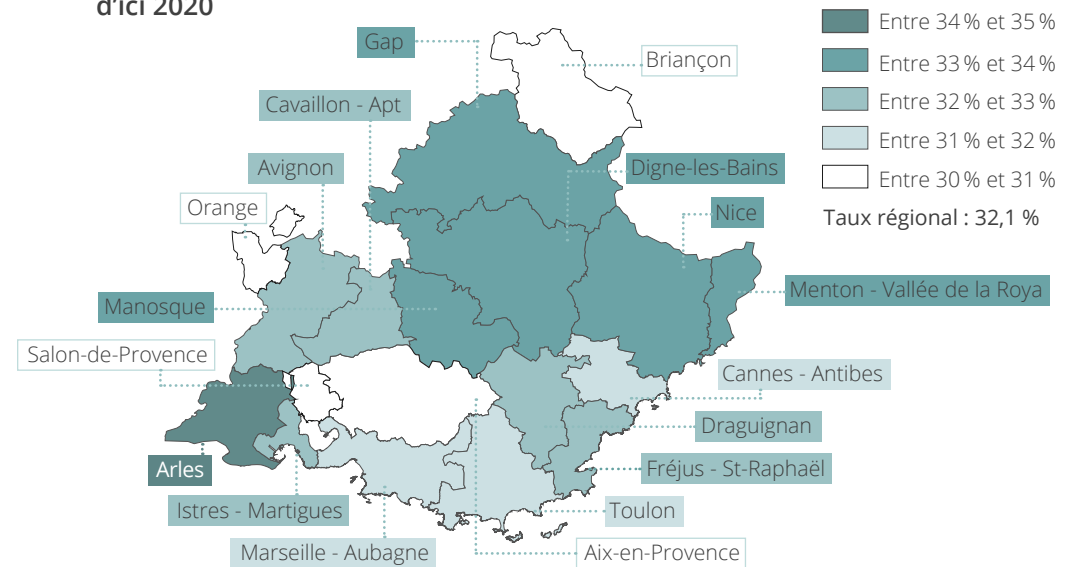
Variation du nombre d'habitants par km² entre 2008 et 2013



Pyramide des âges (en milliers de personnes) et taux d'activité (en %)



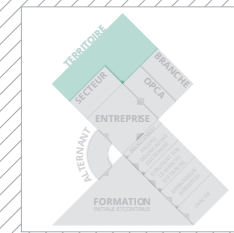
Entre 30 % et 35 % des actifs de 2009 sont ou seront partis à la retraite d'ici 2020



Source 1 : Insee – RP 1968, 1975, 1982, 1990, 1999, 2007, 2012 – Réalisation Cap Euréka.
Source 3 : Insee – RP 2012 – Traitement ORM.

Source 2 : Insee – RP 2008 et 2013 – Traitement Insee.
Source 4 : Insee – RP 2009, modèle de microsimulation – Traitement ORM.

LA PRESSION FONCIÈRE EXPLIQUE LA PLUPART DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES



La 7^e région de France en nombre d'habitants

En 2013, la région Provence - Alpes - Côte d'Azur comptait 4 936 000 habitants, ce qui la place au 7^e rang des régions françaises, avec une densité une fois et demie supérieure à celle de la France. Pour autant, la répartition est inégale sur le territoire régional, puisque 76 % des habitants résident sur 10 % du territoire. Le département des Bouches-du-Rhône est le 3^e département de France le plus important avec plus de 2 000 000 habitants, soit 40 % de la population régionale.

Une population qui continue d'augmenter...

Depuis 2007, le nombre d'habitants croît au rythme régulier de 0,3 % par an, ce qui est légèrement inférieur à la France (0,5 % par an). Cette croissance est exclusivement due au solde naturel (différence entre les naissances et les décès). La région est l'une des plus fécondes de France et les espérances de vie des femmes et des hommes sont plus longues qu'au niveau national.

Les collèges et les lycées continuent d'ailleurs d'accueillir un nombre d'élèves important. De ce fait, à la différence d'autres régions de France, Provence - Alpes - Côte d'Azur est peu concernée par les questions de requalification de ses établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

De fortes dynamiques infrarégionale demeurent

Aussi les mobilités résidentielles et les phénomènes de déconcentration et d'étalement urbains apparaissent comme fortement corrélés d'une part au réseau autoroutier (les communes proches des axes autoroutiers augmentent leur population) et d'autre part à la pression foncière (les pertes de population les plus importantes sur le front littoral sont toutes concernées).

Ainsi, le département des Alpes-Maritimes est le seul dont la population a diminué entre 2008 et 2013. Le faible excédent des naissances sur les décès ne parvient pas à compenser le déficit migratoire, contrairement au Var et aux Hautes-Alpes, où les migrations résidentielles viennent s'ajouter à un solde naturel positif. Les Bouches-du-Rhône et le Var continuent de gagner des habitants uniquement grâce à leur solde naturel, contrairement aux Alpes-de-Haute-Provence qui voit sa population augmenter via l'arrivée de nouveaux habitants.

Ce dynamisme infrarégional est susceptible de générer plusieurs déséquilibres territoriaux. Dans le cadre de ce document, la question des métiers en tension ne sera cependant abordée qu'au travers des métiers concernés et des raisons pour lesquelles ils sont en tension. Il demeure cependant crucial de considérer que ces tensions peuvent également être causées par ces déséquilibres démographiques, ce qui plaide pour une prochaine analyse géographique de ces tensions.

Une population vieillissante

Malgré un fort taux de natalité, la région occupe le 10^e rang sur 13 pour sa part de moins de 25 ans en région (28,3 % pour 30,1 % au niveau France). À l'inverse, elle est la 2^e région quant à sa proportion de 60 ans et plus (27,7 % pour 24,8 % en France). Ce constat devrait s'amplifier dans les années à venir puisque d'ici 2040, la part des plus de 60 ans devrait atteindre 34 %.

Outre l'impact social et économique qu'engendre une population vieillissante (silver économie...), l'arrivée de la génération des baby-boomers à l'âge de la retraite semble devoir créer des opportunités en matière de renouvellement de la main-d'œuvre.

Les cartes de ce diagnostic utilisent souvent la zone d'emploi comme découpage de l'espace régional. Ce paramétrage d'étude, défini par l'Insee, garanti le lien entre les résidents du territoire et les emplois qu'ils occupent. Il y a 18 zones d'emploi en PACA et plusieurs d'entre elles dépassent les frontières de leur département.

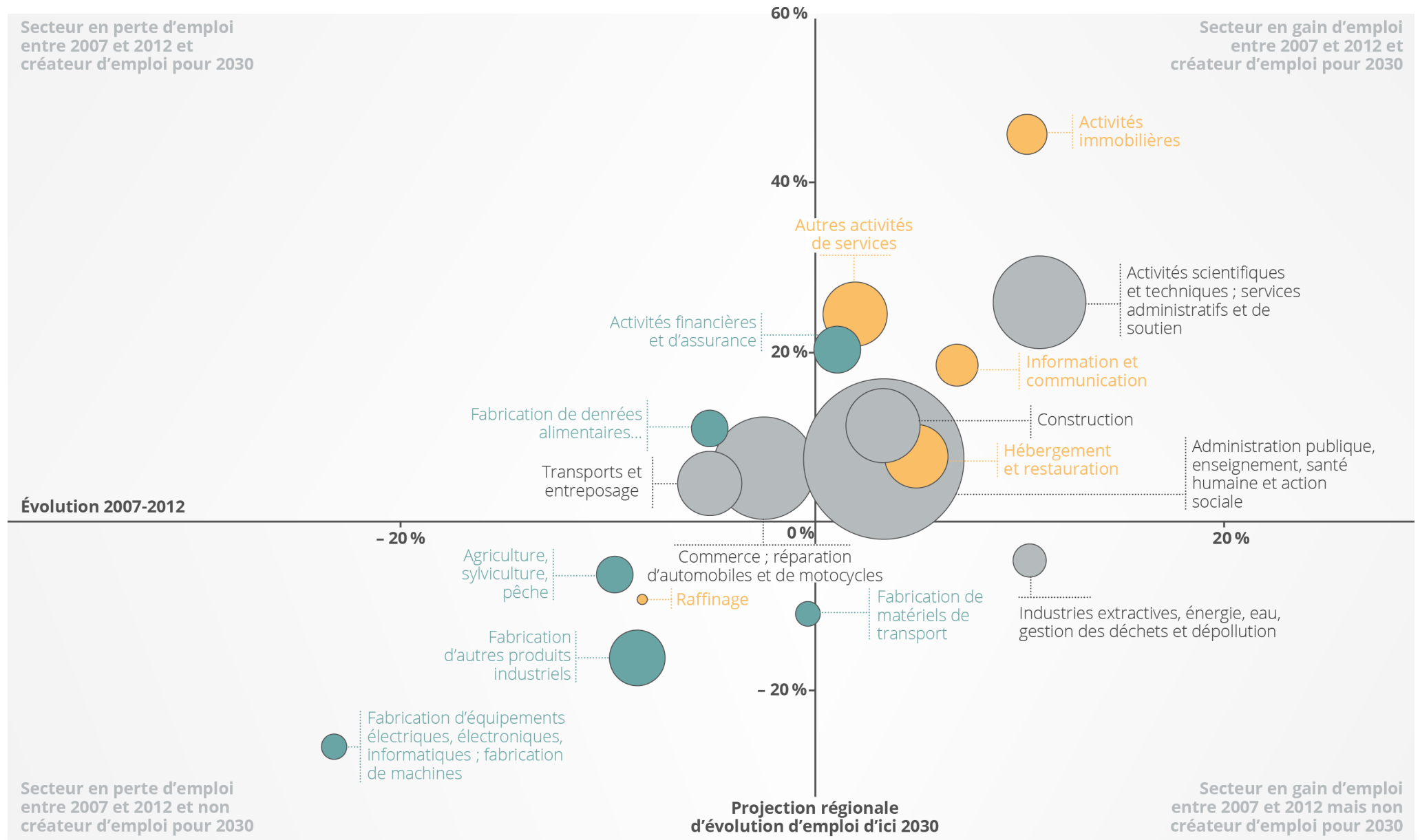
Évolution passée et future des métiers

● Secteur très représenté en PACA par rapport à la France

● Secteur peu représenté en PACA par rapport à la France

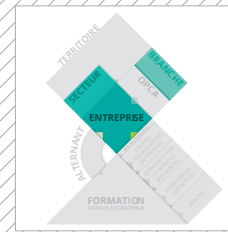
● Secteur autant représenté en PACA qu'en France

○ Effectifs



Source : Insee - RP 2007 et 2012, projections Omphale de population active 2007-2030, (scénario central) - Traitement ORM.

ÉVOLUTIONS DU SYSTÈME PRODUCTIF : TOUJOURS PLUS DE TERTIAIRE



Deux secteurs concentrent la moitié des 1 900 000 actifs

Les secteurs « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » et « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » rassemblent près d'un actif sur deux en région, avec respectivement 640 000 et 260 000 salariés et non-salariés.

Cinq secteurs spécifiques en PACA

Comparée aux autres régions de province, hors Île-de-France, Provence - Alpes - Côte d'Azur dispose de cinq secteurs d'activités spécifiques :

- « Hébergement et restauration » et « Activités immobilières » reflétant, en partie, le caractère touristique de la région ;
- « Information et communication » qui comprend notamment la production et la distribution de produits d'information et culturels ainsi que les activités liées aux technologies informatiques et aux services de traitement des données ;
- « Autres activités de services » qui est composée quasiment à parts égales des organisations associatives et des services personnels (coiffure, soins et beauté...) ;
- l'activité de « Raffinage », particulièrement présente autour de l'étang de Berre, ce secteur est celui qui rassemble le moins d'emplois (moins de 2 000).

Et demain, des services et encore des services !

D'ici 2030 et comme entre 2007 et 2012, l'emploi régional devrait continuer de progresser. D'une part, sous l'impulsion des activités présentes destinées aux besoins des résidents et des touristes (services à la personne, commerce, construction, transport, hôtellerie-restauration ou encore finance et assurances...).

D'autre part, le mouvement d'externalisation des entreprises (pour se recentrer sur leur cœur de métier) se poursuivrait également, aussi bien sur des activités classiques de services de soutien (travail temporaire, sécurité, nettoyage...) que sur des

activités mobilisant du personnel très qualifié, tels que les centres de recherche, de développement, d'ingénierie, d'architecture, les agences de marketing, de publicité ou encore auprès d'entreprises en conseil et assistance...

Ces dernières fonctions, appartenant aux secteurs « Activités scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien » et « Information et communication », sont aujourd'hui sous-externalisées en région.

Secteurs et branches professionnelles : des interlocuteurs incontournables

L'analyse par secteur est incontournable dans toute perspective de discussion avec les branches professionnelles, puisque toutes les entreprises appartiennent à un secteur et relèvent donc d'une branche professionnelle. L'approche sectorielle demeure pertinente en matière de gouvernance et de contractualisation interinstitutionnelle.

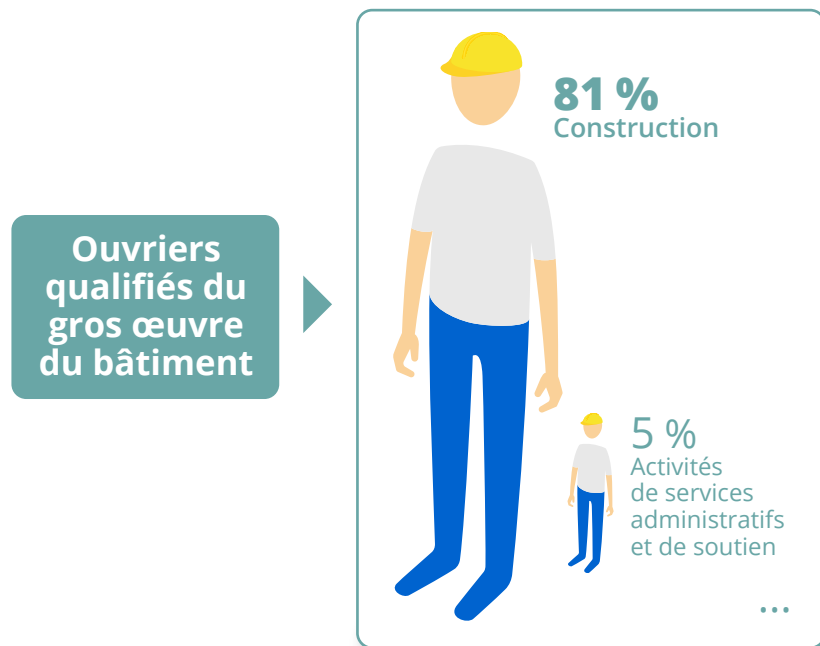
Cependant, les stratégies d'externalisation menées par la plupart des grandes entreprises ont conduit à brouiller les frontières. Les entreprises qui dépendent des donneurs d'ordre industriels relèvent de plus en plus des secteurs des services (comme « Activités scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien »). Bien que ces glissements dans les nomenclatures ne modifient pas réellement les besoins de compétences, ils changent les représentations que nous avons des grands secteurs et influencent à la fois les cartes de formation et les choix des personnes dans leurs trajectoires formatives.

Aussi, lorsqu'il s'agit de qualifier les besoins de l'économie, il existe une limite à une approche strictement sectorielle. Les notions de postes, d'emplois ou de métiers sont plus pertinentes pour décrire les besoins en compétences des entreprises.

Les métiers spécifiques à quelques secteurs d'activité

Près d'un métier sur deux peut être qualifié de **métier spécifique** à un secteur d'activité.

Cela signifie que les professionnels exerçant ce métier sont **très fortement concentrés** dans un, deux, ou trois secteurs d'activités.

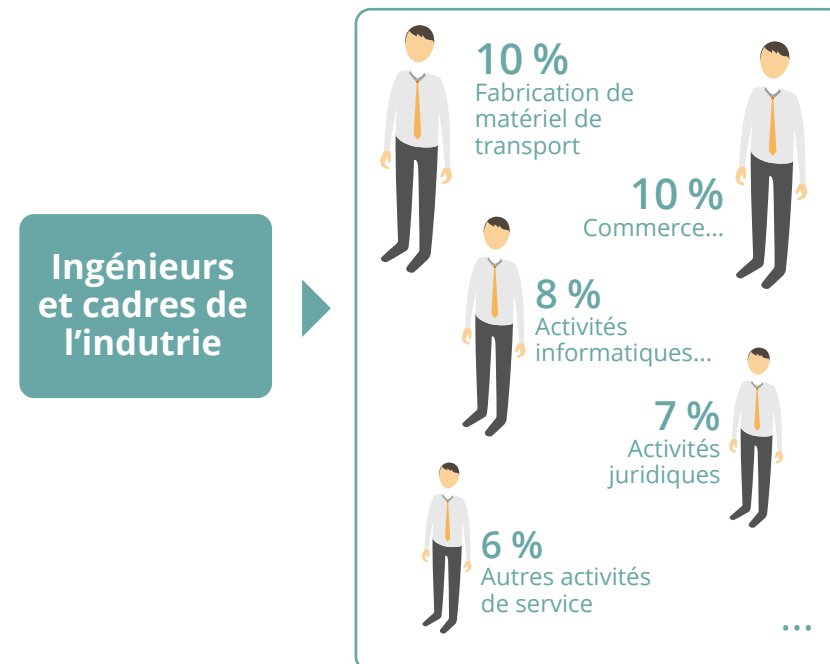


Exemples de métiers très concentrés : un, deux ou trois secteurs d'activité rassemblent plus de 75 % des actifs exerçant ce métier

- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
- ⚡ Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
- Professionnels du droit (hors juriste en entreprise)
- ⚡ Armée, police, pompiers
- Techniciens de la banque et des assurances
- Cadres de la banque et des assurances
- Caissiers, employés de libre service
- ⚡ Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
- ⚡ Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
- ⚡ Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
 - Coiffeurs, esthéticiens
- ⚡ Aides à domicile et aides ménagères
- ⚡ Infirmiers, sages-femmes
- ⚡ Enseignants

Les métiers transverses à plusieurs secteurs d'activité

À l'inverse, une dizaine d'autres métiers sur les 87 sont **très diffus**. Ils se retrouvent dans **un grand nombre** de secteurs d'activité.

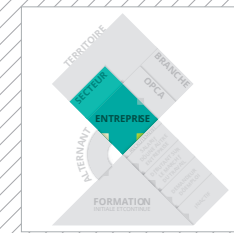


Exemples de métiers diffus : il faut plus de 10 secteurs d'activités pour rassembler 75 % des actifs exerçant ce métier

- Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- ⚡ Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
- Secrétaires de direction
- Ouvriers qualifiés des industries de process
- ⚡ Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
- Ouvriers non qualifiés des industries de process
- Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
- Ouvriers qualifiés de la maintenance
- ⚡ Employés administratifs d'entreprise
- ⚡ Cadres des services administratifs, comptables et financiers
- ⚡ Dirigeants d'entreprises
- ⚡ Techniciens de l'informatique

⚡ **Icône jaune** : au moins l'un des métiers qui composent cette famille professionnelle est en tension

LA PLACE DES MÉTIERS DANS LES SECTEURS : EXCLUSIVITÉ OU CONCURRENCE ?



Lorsqu'un acteur économique interpelle la formation, c'est en général l'entrée « métier » qu'il privilégie. Il y aurait en effet peu d'intérêt à exprimer un besoin sectoriel qui ne puisse être traduit plus précisément. Dire que le secteur de la santé, par exemple, va connaître un fort besoin de renouvellement de main-d'œuvre n'a de sens que si l'on sait quels sont les métiers qui composent ce secteur et, dans l'idéal, que l'on puisse déterminer les volumes à renouveler. Il est donc nécessaire de qualifier le lien qui existe entre les métiers et les secteurs.

Métiers spécifiques, métiers stratégiques

La très grande majorité des métiers sont présents dans l'ensemble des secteurs d'activité, mais à des degrés très différents. Toutefois, près d'un métier sur deux peut être qualifié de spécifique car très concentré dans un petit nombre de secteurs. C'est par exemple le cas des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (maçons, charpentiers, couvreurs), dont 81 % travaillent dans la « Construction », ou pour les infirmiers et sages-femmes, dont 75 % travaillent dans les « Activités pour la santé humaine ». Ainsi, si une analyse sectorielle indique une tendance à la hausse ou à la baisse, les métiers spécifiques devraient logiquement suivre la même évolution.

Mais ce n'est évidemment pas la seule vision qu'une entreprise a de ses propres métiers. Il faut y ajouter la notion de métier « stratégique ». Par exemple, le métier de conducteur routier n'est pas spécifique à un secteur donné. Mais il s'agit d'un métier ayant une forte visibilité au sein du secteur « Transport, entreposage » car il représente 31 % des emplois. Ce métier étant au cœur de l'activité du secteur, il y est considéré comme stratégique, et devient naturellement la principale préoccupation des représentants du secteur.

Quelle représentation institutionnelle des métiers diffus ?

D'autres métiers sont à l'inverse très diffus, c'est-à-dire qu'on les retrouve dans un grand nombre de secteurs d'activité. C'est le cas par exemple des techniciens des services

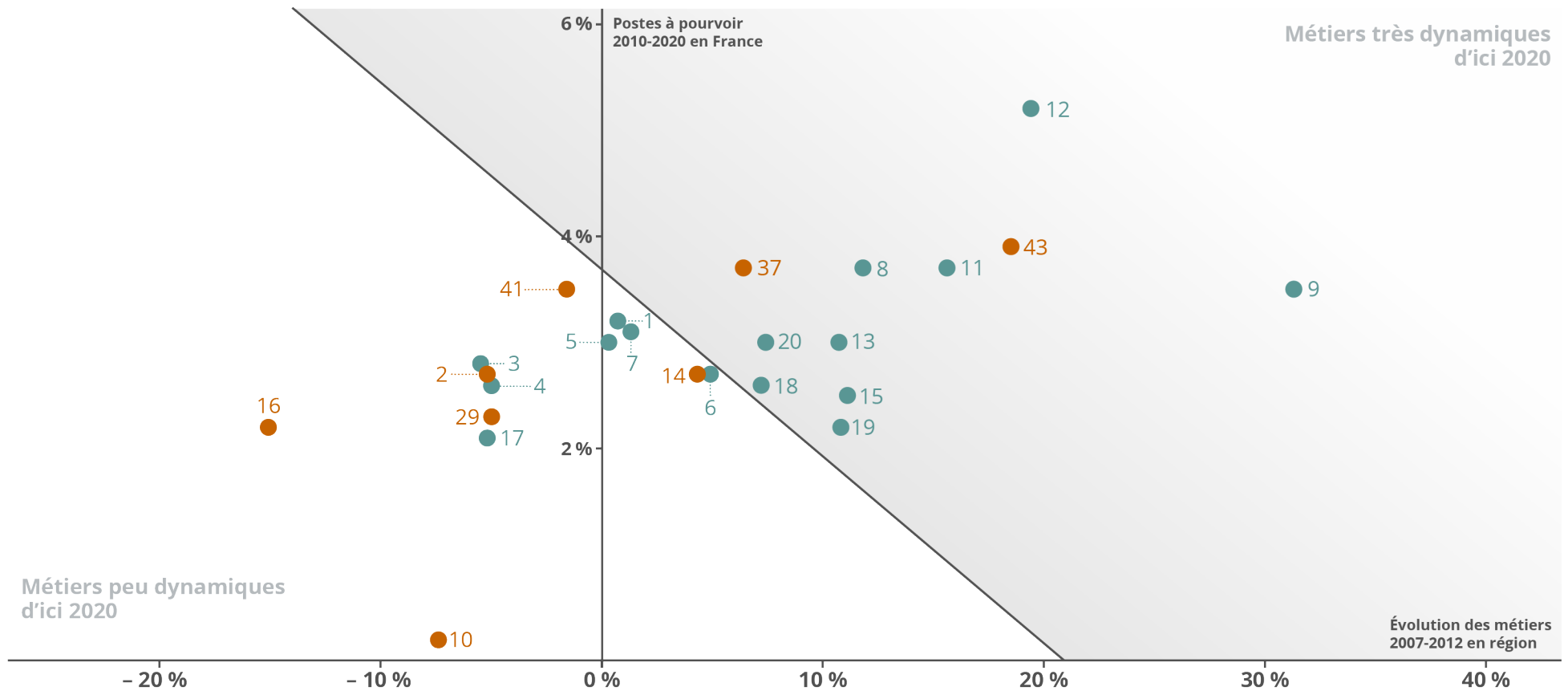
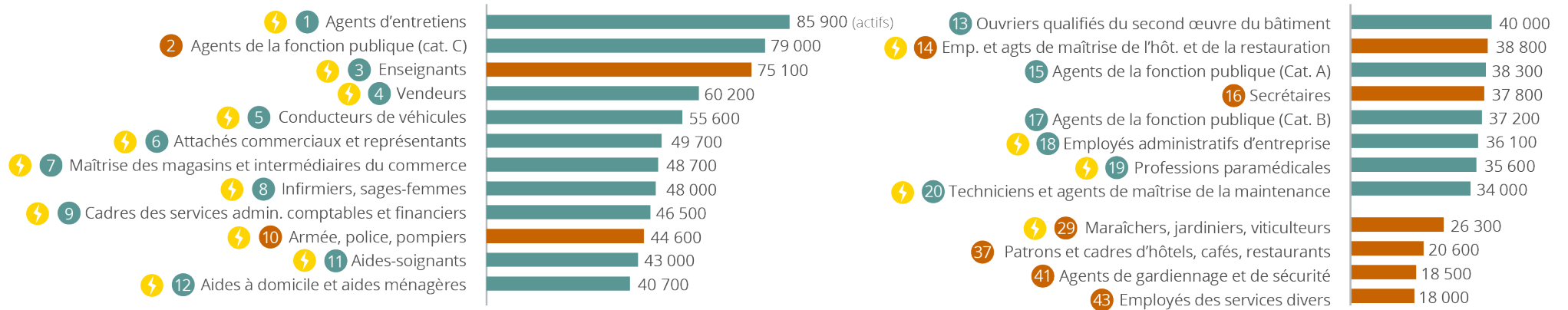
administratifs, comptables et financiers, mais aussi des techniciens de l'informatique ou encore des ouvriers qualifiés des industries de process.

Les métiers liés aux services fonctionnels d'une organisation sont dits transversaux et certains ont une bonne visibilité (administration, comptabilité, finance). Mais d'autres sont moins visibles : présents dans tous les secteurs, mais avec un faible effectif, bien qu'ils puissent concerner au final un grand nombre d'actifs. C'est le cas des dirigeants d'entreprise, une fonction par définition présente dans toutes les entreprises et dont on peut constater le manque de candidats au travers des difficultés de cession ou de reprise d'entreprises. Qu'ils soient diffus, transversaux ou peu visibles, il est rare qu'un secteur exprime un besoin de compétence en direction de ces métiers, qui dépendent d'ailleurs souvent du vaste secteur dit interprofessionnel.

Enfin, certains métiers sont majoritairement liés à une activité non salariée, indépendante ou libérale. Cela pose la question de savoir comment le besoin de compétences peut s'exprimer de façon objectivée et consolidée, dans la perspective où ces besoins seraient également pris en compte pour interroger l'appareil de formation. La question des « déserts médicaux » par exemple, ne repose sur aucun besoin de compétence exprimé par une entreprise, mais sur le besoin d'une population vivant sur un territoire donné. Il existe ainsi une limite à une approche exclusivement salariale de l'économie qu'il convient de garder à l'esprit lorsque l'on mobilise les analyses par métiers.

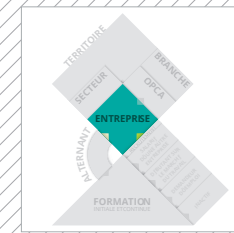
La notion de métier est ici appréhendée par la nomenclature nationale des familles professionnelles (FAP) de la Dares. Elle résulte d'un rapprochement entre les « Professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS) de l'Insee et le « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME) de Pôle emploi. Elle permet d'étudier les données de l'emploi et du marché du travail. Le niveau intermédiaire en 87 postes a été retenu ici, comme souvent dans les travaux statistiques sur les métiers, car il propose un regroupement de métiers ayant le même niveau de qualification et relevant de compétences professionnelles proches. Un niveau de nomenclature plus fin existe (225 postes) : c'est celui qui est privilégié pour repérer les métiers en tension.

Les métiers qui rassemblent plus de 40 000 actifs en PACA dont les 8 métiers surreprésentés en PACA ⚡ Icône jaune : au moins l'un des métiers qui composent cette famille professionnelle est en tension



Source : Insee (enquêtes Emploi 1990 à 2010, RP 2007 et 2012) – Dares (séries rétropolées 1990 à 2002, projections CAS) – Traitement ORM.

COMPÉTENCES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN



L'approche par métier permet de dépasser la segmentation sectorielle de l'activité économique régionale. Chaque métier peut être interrogé sous différentes dimensions telles que les conditions d'exercice (salarié, non-salarié), d'emplois (emploi stable, temps de travail, rémunération), le profil des individus les exerçants (âge, sexe) ou encore la dynamique des métiers. Cette notion permet également d'envisager un lien avec la formation puisque l'on se forme davantage à un métier qu'à un secteur d'activité.

20 métiers (sur 87) emploient la moitié des 1 800 000 actifs de la région

Ces métiers relèvent de niveaux de qualifications très divers (ouvrier à cadre). Ils s'exercent parmi une large palette de secteurs d'activité, hormis l'industrie. Ils sont pour certains soit très majoritairement occupés par des femmes (infirmiers), soit par des hommes (conducteurs de véhicule).

Parmi ces métiers, certains sont surreprésentés (ou sous-représentés) en PACA

Certains métiers sont surreprésentés en PACA, en comparaison avec le niveau national. Ces métiers reflètent certaines spécificités de l'économie régionale : les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les professions paramédicales ou encore l'armée, la police et les pompiers. D'autres sont *a contrario* sous-représentés : il s'agit des ouvriers non qualifiés de l'industrie, mais aussi des ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (métier spécifique de la métallurgie).

Entre 2007 et 2012, des dynamiques très différentes entre les métiers

Si les effectifs tous métiers confondus ont progressé de 2 % en région, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les aides à domicile et ménagères ont vu leurs effectifs fortement augmenter (respectivement + 31 % et + 19 %) alors que les emplois de secrétaires et de l'armée, police, pompier ont diminué (- 15 % et - 7 %).

Pour demain ?

Tout comme ces dernières années, la prédominance de l'économie résidentielle, la croissance du secteur sanitaire et social, les nouvelles réglementations liées au développement durables, portent le développement des emplois correspondant à ces métiers.

Aussi, en tenant compte des créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière, les métiers qui devraient connaître une forte dynamique d'ici à 2020 sont :

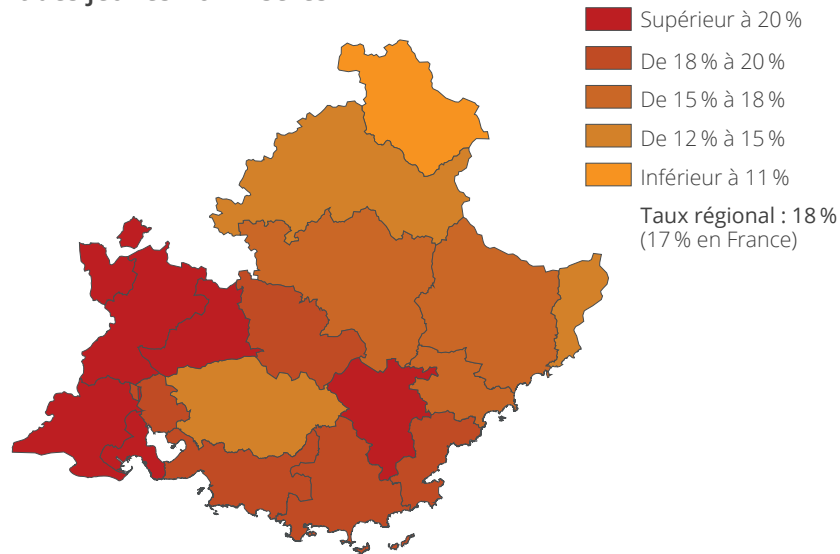
- les métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles associés à de nombreux départs en fin de carrière ;
- les métiers du bâtiment, des transports et de la logistique dans une perspective environnementale ;
- les métiers du commerce et de l'hôtellerie et de la restauration (de nombreuses créations de postes mais peu de départs en fin de carrière) ;
- les métiers d'agents d'entretien, les employés de maison ou conducteurs de véhicules, alimentés essentiellement par les départs en fin de carrière ;
- certains métiers d'ouvriers qualifiés.

À l'inverse, d'autres métiers devraient continuer à perdre des emplois, tels que les ouvriers non qualifiés de l'industrie (mais moins fortement que précédemment), ou encore les employés administratifs et les agriculteurs.

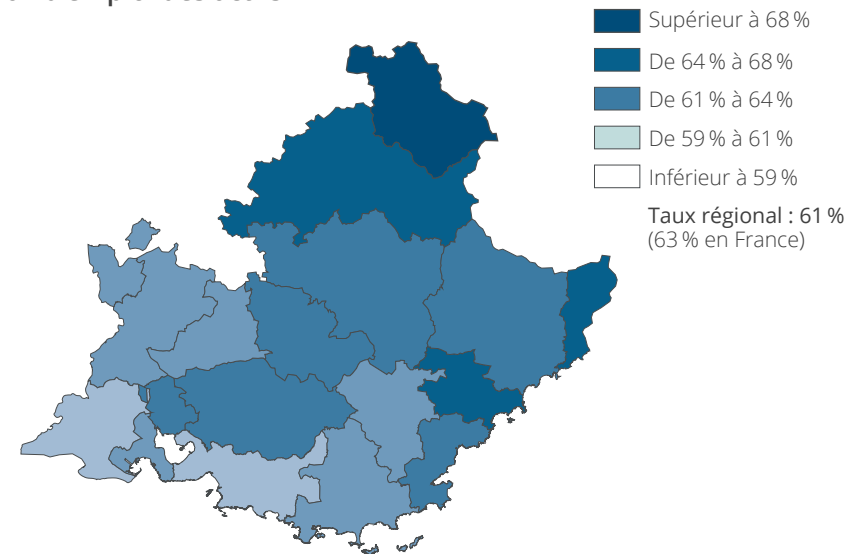
Toutefois, ces prévisions laissent une large place à des inflexions qui seraient issues des décisions politiques (nationales ou régionales) ou d'autres facteurs liés à la transformation de l'économie ou l'éventuelle apparition d'une nouvelle innovation de rupture.

Cette lecture du nombre de personnes qui exercent un métier donné éclaire la volumétrie des emplois. Il reste cependant à décrire comment s'organise le renouvellement de la main-d'œuvre. C'est pourquoi une approche des flux d'entrées et de sorties dans et hors de l'emploi doit être mobilisée en complément.

Part des jeunes non insérés

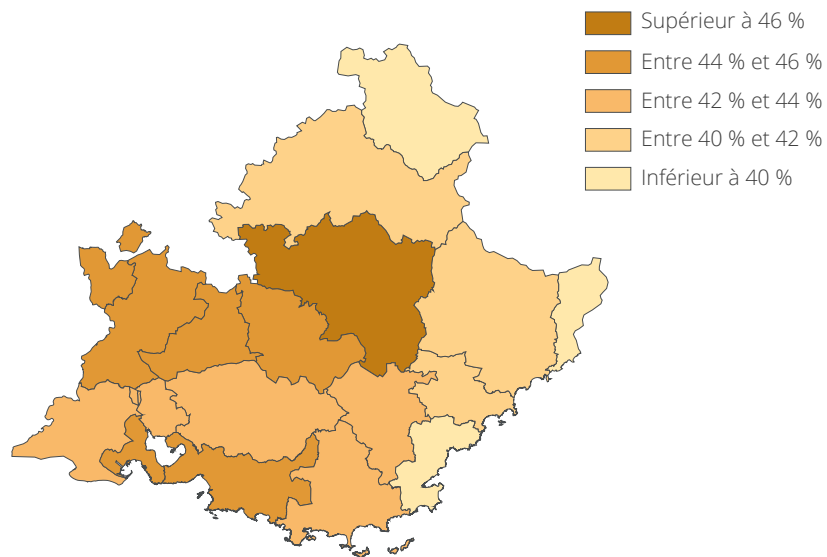


Taux d'emploi des actifs

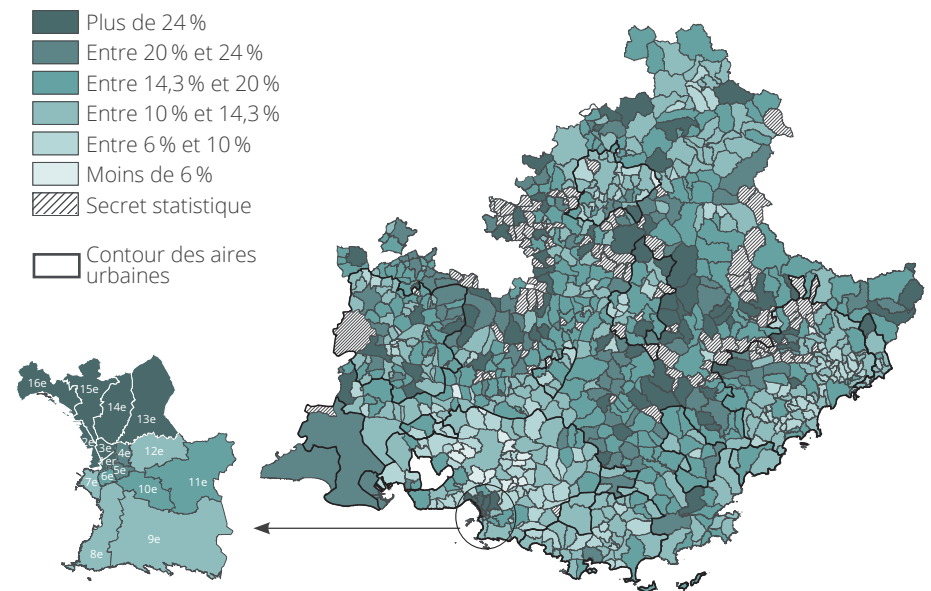


Rapport entre le nombre d'actifs ayant un emploi et l'ensemble de la population (pour les 15-64 ans).

Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'1 an à Pôle emploi



Taux de pauvreté dans les communes de Provence - Alpes - Côte d'Azur



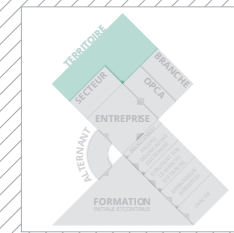
Source 1 : Insee – RP 2011 – Traitement ORM.

Source 3 : Pôle emploi, Direccte – DELD et DEFM, données brutes au 31.12.2015 – Traitement ORM.

Source 2 : Insee – RP 2011 – Traitement ORM.

Source 4 : Insee – Données Filosofi 2012 – Traitement Insee.

RÉGION ET TERRITOIRES : DES CONTRASTES DE PLUS EN PLUS MARQUÉS



Si Provence - Alpes - Côte d'Azur présente de nombreux contrastes, les plus évidents étant géographiques, les différences socioéconomiques n'en sont pas moins marquées. Il existe en région de très nombreuses publications qui présentent des résultats d'observation sur ces disparités. D'une façon générale, les écarts de revenus disponibles entre les ménages s'accroissent et la pauvreté se répand bien au-delà des « poches de précarité » qui étaient évoquées au début des années 2000.

Une part conséquente de jeunes non armés pour s'insérer

105 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans sont non insérés, c'est-à-dire ni en formation ni en emploi. Parmi ces jeunes non insérés, certains ont acquis un diplôme (60 %), les autres n'en ont aucun. Inversement, être non-diplômé ne signifie pas pour autant être non-inséré.

88 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans ayant fini leur scolarité n'ont obtenu aucun diplôme, soit 28 % des sortants du système éducatif (25 % au niveau France). La basse vallée du Rhône et le moyen pays varois (Provence Verte et Dracénie) sont particulièrement touchés par ce phénomène.

Un fort taux d'emploi n'est pas synonyme de stabilité de l'emploi

Le taux d'emploi des individus en âge de travailler (15-64 ans) varie de 58 % pour Marseille - Aubagne et Arles jusqu'à 71 % à Briançon. Le taux régional est légèrement inférieur à celui observé en France, ce qui représente un déficit d'environ 50 000 personnes.

La part des emplois sans limite de durée reflète les différents modes de gestion de la main-d'œuvre. Briançon, Gap et Manosque, dont les activités saisonnières (voire la double saisonnalité) sont une caractéristique forte de l'économie, ont des taux d'emploi sans limite de durée faible (55 %) comparativement aux territoires sous l'influence des fonctions métropolitaines et de l'emploi public, tel qu'à Marseille - Aubagne (77 %).

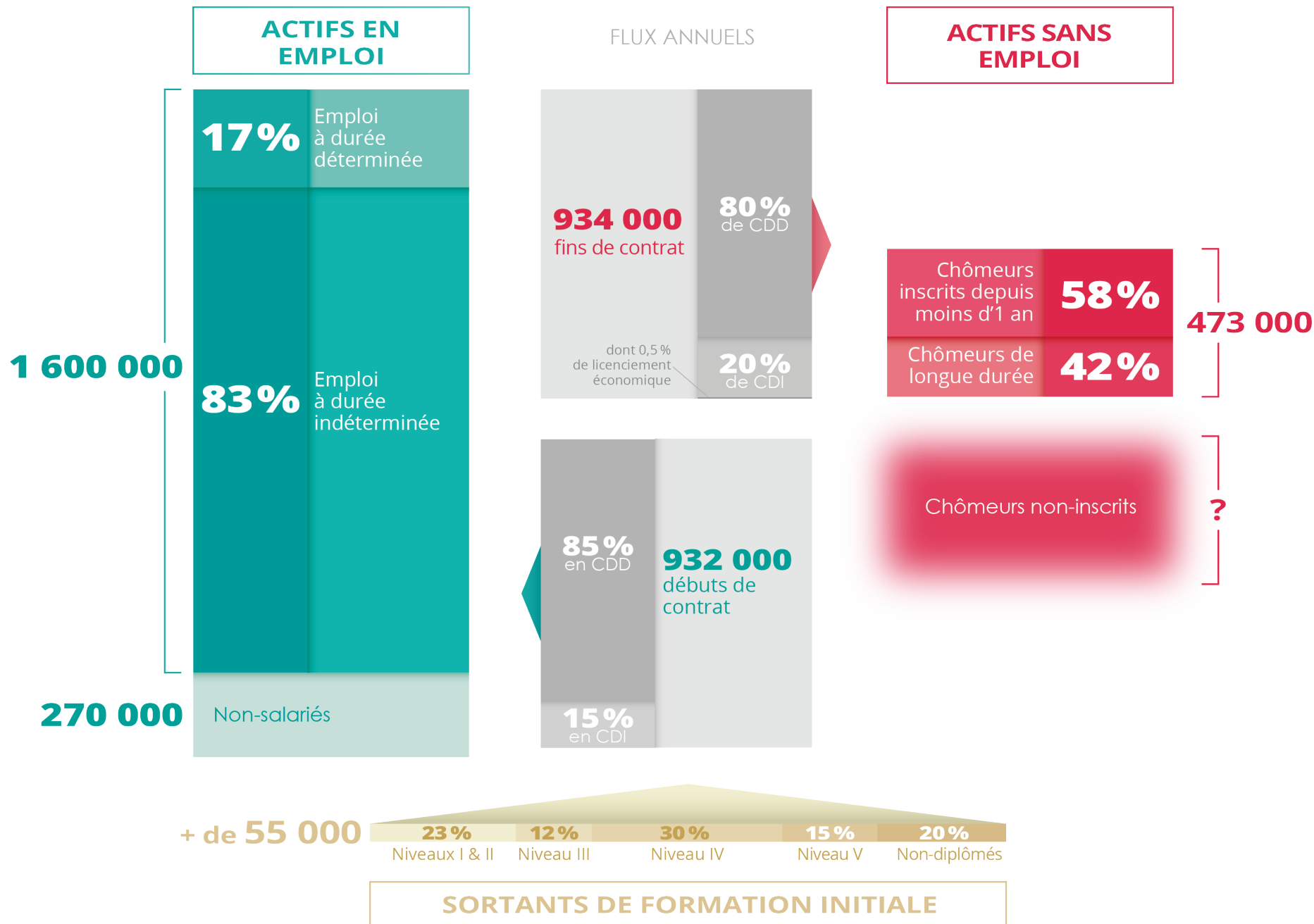
Une situation préoccupante pour les chômeurs de la basse vallée du Rhône

Au dernier trimestre 2015, le taux de chômage s'échelonne de 9,1 % pour Briançon à 14,1 % pour Arles. Si Arles et Orange sont les zones d'emploi où le taux de chômage est le plus préoccupant, c'est dans les territoires de Menton - Vallée de la Roya (+ 81 %), Nice (+ 59 %) et Cavaillon - Apt (+ 55 %) qu'il a le plus augmenté depuis 2008.

La part des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) renseigne sur l'incapacité de retrouver un emploi, voire un emploi satisfaisant. Depuis 2008, elle a fortement augmenté au niveau régional, passant de 28 % à 42 % (en France : 30 % à 45 %). La proportion de ces chômeurs est particulièrement élevée dans le Vaucluse, à Marseille - Aubagne, les territoires proches du Luberon et notamment à Digne-les-Bains où le taux de chômage est pourtant relativement faible.

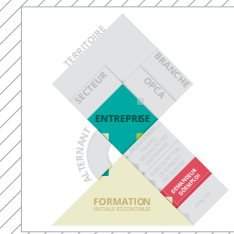
De fortes disparités sociales entre et dans les territoires

En 2012, 17 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté, avec moins de 989 € par mois et par unité de consommation (14 % au niveau France). Dans cinq territoires, ce taux avoisine les 20 % : Orange, Avignon, Cavaillon - Apt, Arles, Marseille - Aubagne, alors qu'il est de 12 % à Aix-en-Provence. Le découpage par zone d'emploi cache de très fortes disparités puisque les 3^e, 2^e, 15^e et 1^{er} arrondissements de Marseille font partie des six zones les plus pauvres de France métropolitaine (avec respectivement des taux de pauvreté allant de 51 % à 42 %). De même à Marseille, les revenus des 20 % les plus aisés sont 5,4 fois supérieurs à ceux de 20 % les pauvres ; ce rapport est de 5,2 fois à Nice (9,6 fois à Paris).



Source : Insee (RP 2012) ; Dares, Direccte (EMMO-DMMO 2014) – Pôle emploi, Direccte (DEFM au 31.12.2015) – Céreq (Génération 2010, extension régionale à trois ans) – Traitement ORM.

DES FLUX MASSIFS, REFLETS D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL INSTABLE



Lorsque l'on parle du chômage ou de l'emploi, la stabilité des données annuelles peut faire penser qu'il existerait un « stock » d'emploi ou un « stock » de demandeurs d'emploi, qui seraient toujours les mêmes. La réalité est très différente. Le marché du travail est surtout marqué par une très forte circulation de personnes qui entrent et sortent de l'emploi.

De la stabilité pour les uns, de la mobilité pour les autres

D'un côté, près de deux millions de personnes sont en emploi. Près de neuf sur dix sont des salariés dont la très grande majorité occupe des emplois stables.

De l'autre côté, près de 470 000 personnes sont des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dont 60 % sont inscrits depuis moins de 12 mois. La majorité d'entre eux constituent la principale main-d'œuvre des marchés du travail dits « secondaires », qui n'offrent qu'un accès temporaire à l'emploi, pour des durées souvent très courtes : 42 % des nouveaux contrats sont inférieurs à un mois et 85 % des embauches se font en contrat à durée déterminée. Aussi au cours d'une année, plus de 1 800 000 débuts et fins de contrats sont comptabilisés en région. Une part très importante des demandeurs et des chercheurs d'emploi enchaîne donc des contrats sans véritablement parvenir à se stabiliser. Pour eux, à terme, trois issues sont possibles :

- l'accès à un emploi stable après une période d'insertion qui peut durer entre trois et neuf ans. Ce temps de stabilisation a augmenté ces deux dernières décennies ;
- le basculement vers le chômage de longue durée ;
- la sortie du système, vers l'inactivité professionnelle.

Il faut également prendre en compte deux mouvements « transversaux ». D'une part, de nouveaux entrants arrivent constamment sur le marché du travail (très majoritairement jeunes, mais il y a aussi les reprises d'activité après une période d'inactivité) et d'autre part, de nouveaux sortants quittent le système, soit définitivement (retraite, décès), soit temporairement (passage en inactivité choisie ou contrainte).

Une récente étude de l'Insee indique 598 000 personnes sortant du marché du travail pour fin de carrière entre 2010 et 2020. En moyenne, ce sont donc 60 000 sorties du

marché de l'emploi annuelles. Ce volume semble impressionnant mais il faut le rapporter aux 55 000 jeunes, sortants de formation chaque année. Alors que nous sommes à la moitié de la période observée, la libération théorique de ces 5 000 postes par an n'est pas apparue clairement dans les statistiques du chômage.

Le seul accès à l'emploi ne constitue pas, en soi, une insertion réussie

La réduction de la durée des contrats de travail et l'extension du temps de transition nécessaire pour se stabiliser dans l'emploi indiquent bien qu'aujourd'hui trouver un emploi n'est ni synonyme d'insertion professionnelle ni de situation stable permettant d'envisager de faire carrière. Cette nouvelle réalité interroge sur les parcours à long terme des individus enchaînant les contrats à durée limitée, mais aussi la manière dont est mesurée l'efficacité des retours en emploi.

De plus en plus, être en emploi ne protège plus de la pauvreté : 9,3 % de la population régionale vit dans un foyer dont les ressources dépendent d'un travailleur à bas revenus.

Note de lecture :

Les demandeurs d'emploi désignent les personnes inscrites à Pôle emploi comme chômeurs, dans l'une des cinq catégories (de A à E). Mais de nombreuses personnes cherchent un emploi sans pour autant s'inscrire à Pôle emploi. Elles peuvent occuper un emploi et chercher ailleurs, ou ne pas occuper d'emploi. Pour ces dernières, sans emploi, c'est le terme de chercheur d'emploi qui permet de les distinguer des inscrits à Pôle emploi, qui a été privilégié dans ce document.



inscrits à Pôle emploi en recherche d'emploi à fin 2015

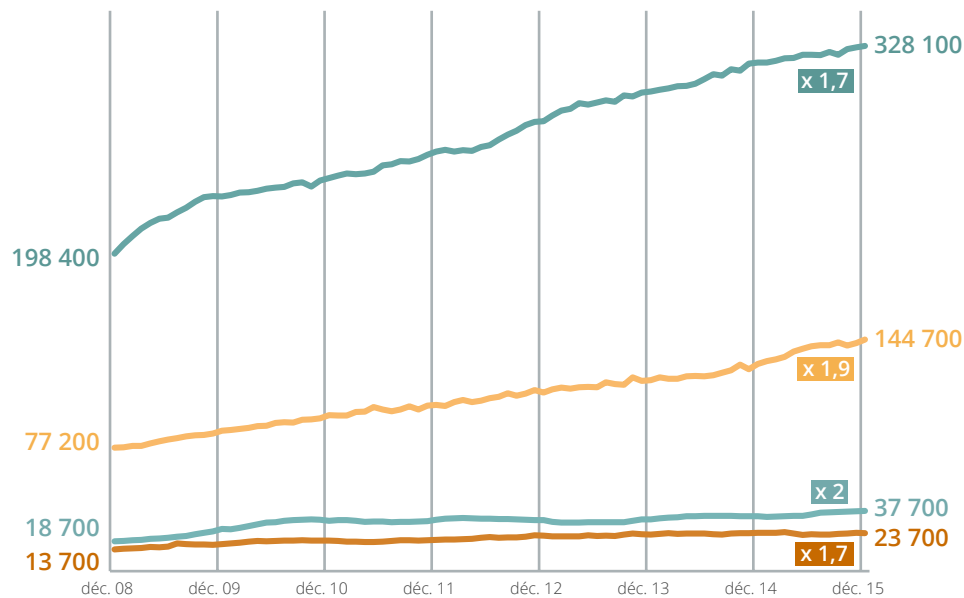
↗ + 6 % sur 1 an (cat. A)



inscrits à Pôle emploi sans aucune activité à fin 2015

↗ + 3 % sur 1 an (cat. ABC)

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi par catégorie entre fin 2008 et fin 2015



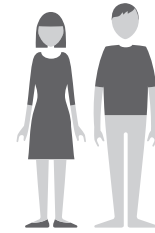
- Cat. A : sans aucune activité
- Cat. B et C : activités réduites
- Cat. D : maladie, stages, formation ou dispositifs d'accompagnement
- Cat. E : contrats aidés et créateurs d'entreprises

Profil des demandeurs d'emploi

↗ Part qui augmente entre 2008 et 2015

↘ Part qui diminue entre 2008 et 2015

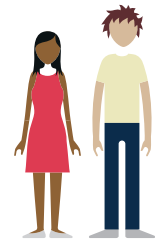
Le demandeur d'emploi en cat. ABC



- 49 % de femmes ↘
- 51 % d'hommes ↗
- 42 % inscrits depuis 1 an ou plus ↗
- 23 % ayant des droits ouverts au RSA ↗
- 12 % avec un niveau supérieur à bac + 3 ↗
- 11 % avec un niveau bac + 2 ↗
- 22 % avec un niveau bac ↗
- 37 % avec un niveau BEP-CAP ↘
- 18 % sans diplôme ↘

Le jeune de moins de 25 ans : 13 %

- ↘ 47 % de femmes
- ↗ 53 % d'hommes
- ↗ 19 % inscrits depuis 1 an ou plus
- ↗ 4 % ayant des droits ouverts au RSA
- ↗ 7 % avec un niveau supérieur à bac + 3
- ↗ 11 % avec un niveau bac + 2
- ↗ 35 % avec un niveau bac
- ↘ 38 % avec un niveau BEP-CAP
- ↘ 9 % sans diplôme



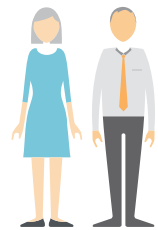
L'adulte de 25 à 49 ans : 62 %



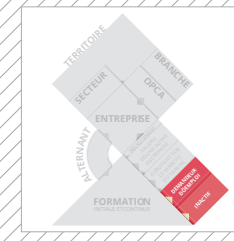
- 49 % de femmes ↘
- 51 % d'hommes ↗
- 41 % inscrits depuis 1 an ou plus ↗
- 27 % ayant des droits ouverts au RSA ↗
- 15 % avec un niveau supérieur à bac + 3 ↗
- 12 % avec un niveau bac + 2 ↗
- 21 % avec un niveau bac ↗
- 37 % avec un niveau BEP-CAP ↗
- 15 % sans diplôme ↘

Le senior de 50 ans et plus : 25 %

- ↘ 50 % de femmes
- ↗ 50 % d'hommes
- ↗ 59 % inscrits depuis 1 an ou plus
- ↗ 22 % ayant des droits ouverts au RSA
- ↗ 9 % avec un niveau supérieur à bac + 3
- ↗ 9 % avec un niveau bac + 2
- ↗ 17 % avec un niveau bac
- ↘ 36 % avec un niveau BEP-CAP
- ↘ 29 % sans diplôme



LA DEMANDE D'EMPLOI : UN RISQUE ACCRU D'ENLISEMENT DANS LE CHÔMAGE



Un marché du travail toujours dégradé, mais moins fortement sur la dernière période

Ces dernières années, la région est touchée par la montée du chômage, et de façon plus prégnante qu'en France. De fin 2008 à fin 2015, le nombre d'inscrits à Pôle emploi PACA sans aucune activité (**catégorie A**) a augmenté de 130 000 personnes, soit + 65 % en sept ans, contre + 61 % en France.

Plus de six demandeurs d'emploi sur dix sont indemnisés par l'assurance chômage, plus de deux sur dix perçoivent le RSA.

Parmi les personnes disponibles pour occuper un emploi, certaines ont pu travailler quelques heures dans le mois : **catégorie B (activité de moins de 78 h)** et **C (activité de plus de 78 h)**. La population des inscrits à Pôle emploi en recherche d'emploi (somme des trois catégories A, B et C) s'est accrue principalement dans les deux premières années de la crise économique (+ 17 % entre 2008 et 2009). Depuis, l'augmentation annuelle se situe autour de 7 %. Sur la période 2014-2015, les variations observées montrent que l'accès à une activité réduite contribue à contenir la hausse de la catégorie A (+ 3 %). En d'autres termes, la tendance s'améliore mais ne concerne que les demandeurs d'emploi sans aucune activité.

Une situation très différenciée entre les jeunes et les seniors

Les actifs inscrits à Pôle emploi ont les mêmes caractéristiques que les actifs en emploi. Ainsi, le niveau de qualification tend à augmenter : les jeunes sont plus diplômés que leurs aînés. En revanche, jeunes et seniors présentent des trajectoires très différenciées. 61 000 demandeurs d'emploi (DE) de moins de 25 ans sont inscrits sur les listes de Pôle emploi PACA (cat. ABC), à fin 2015. Sur l'année écoulée, c'est la seule tranche d'âge pour laquelle le chômage est en baisse (- 1 %), *a contrario* de la tendance globale (+ 3 %). Les jeunes représentent 13 % de la demande d'emploi contre 19 % dans la population en âge de travailler. De nombreux jeunes poursuivent leurs études sans nécessairement travailler ou rechercher un emploi.

Quant à la situation des seniors, elle continue de se dégrader. Ils sont 117 000, soit

25 % des inscrits contre 31 % dans la population en âge de travailler, le taux d'inactivité expliquant cet écart. En un an, leur nombre a progressé de 11 % et 59 % d'entre eux sont inscrits depuis plus de 12 mois.

Le nombre d'inscrits depuis plus de deux ans a doublé en cinq ans

Le chômage de longue durée s'est intensifié en sept ans, à la fois sur les plans conjoncturel et structurel. Fin 2015, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) est 2,6 fois supérieur à celui de fin 2008 (+ 131 900 DE). C'est le nombre de DELD cat. A qui augmente le plus (2,8 fois) et leur part parmi l'ensemble des DELD montre qu'il y a davantage de chômeurs de longue durée sans aucune activité fin 2015 qu'à l'avant crise (61 % contre 54 %).

Le chômage de très longue durée (plus de deux ans) témoigne de l'enlèvement dans le chômage. Le nombre de demandeurs d'emploi concernés (106 000 personnes, soit 22 % de la demande d'emploi) a doublé en cinq ans. Pour eux, la part de la **catégorie E (en emplois aidés et créateurs d'entreprises)** est passée de 1 % à 6 %, ce qui peut laisser penser que les contrats aidés, qui leur sont particulièrement destinés, ont été bénéfiques. La population en situation de chômage de très longue durée est hétérogène, certains pratiquent régulièrement des activités professionnelles tout en percevant l'allocation chômage (cat. B et C) tandis que d'autres n'accèdent plus du tout à l'emploi.

- Sur 100 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A à fin 2014, un tiers ne sont plus chômeurs un an plus tard.
- Contrairement aux demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, ceux qui exercent une activité, même faible, ont plus de chance d'augmenter leur temps de travail au cours de l'année. L'activité réduite s'intensifie, notamment par le transfert de la catégorie B vers la catégorie C dans 20 % des cas.
- Le recours à l'activité réduite s'observe davantage sur la période d'avril à octobre.

Chaque **année**, dans une entreprise de **100** salariés, on compte **en moyenne** :

CDD
85 % des mouvements

CDD
17 % des emplois

CDI
83 % des emplois

CDI
15 % des mouvements

80
MOUVEMENTS
DE SORTIES

80
MOUVEMENTS
D'ENTRÉES

INDUSTRIE

Taux de rotation : 21 %



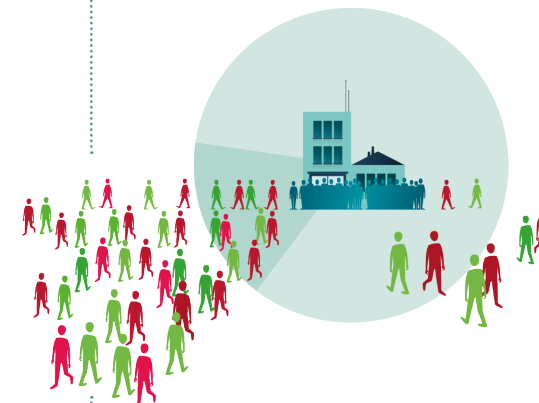
CONSTRUCTION

Taux de rotation : 22 %

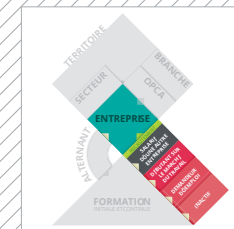


SERVICES

Taux de rotation : 96 %



MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : TERTIARISATION RIME AVEC ROTATIONS



Au cours d'une année, les effectifs de salariés des entreprises fluctuent en raison des arrivées et des départs. Rapportés à l'effectif de début d'année, ces volumes permettent de calculer respectivement un taux d'entrée et un taux de sortie des entreprises. Ils reflètent le dynamisme des échanges sur le marché du travail, c'est-à-dire à la fois des recrutements et des séparations.

Ainsi en 2014, dans les établissements de 1 salarié et plus du secteur concurrentiel (hors agriculture), le taux d'entrée est de 80 % et le taux de sortie de 80,2 %. Le turn-over ou taux de rotation de la main-d'œuvre est cette année-là égal à 80,1 %, ce qui signifie que pour un effectif salarié de 100 personnes, on a comptabilisé 80 mouvements d'entrée-sortie.

Des stratégies différentes de la main-d'œuvre selon les secteurs...

L'intérêt d'observer les taux de rotation est qu'ils nous renseignent sur les modes de gestion de la main-d'œuvre. Ainsi, le taux de rotation était de 21 % dans les entreprises de l'industrie, 22 % dans la construction et 96 % dans les services, soit quasiment l'équivalent de l'effectif complet des salariés qui est entré et sorti des entreprises en une année !

Dans les faits, ces mouvements d'entrées et de sorties sont concentrés essentiellement sur les emplois à durée déterminée : les 4/5 des mouvements s'opèrent sur 1/5 des postes. Le classement des secteurs d'activité en fonction de leur taux de rotation de la main-d'œuvre révèle ainsi que les entreprises assurant des « Autres activités de services » (organisations associatives, coiffure, soins et beauté) ont un turn-over de 240 %, bien plus important que celui constaté dans l'hébergement et restauration (130 %) ou dans le commerce (48 %). Les activités scientifiques et techniques affichent également des turn-over élevés, proche de 100 %. À l'inverse, les entreprises industrielles de la machine-outil, de la fabrication de transport ou de l'extraction-énergie, connaissent, elles, une forte stabilité de la main-d'œuvre avec des taux de rotation inférieurs à 20 %.

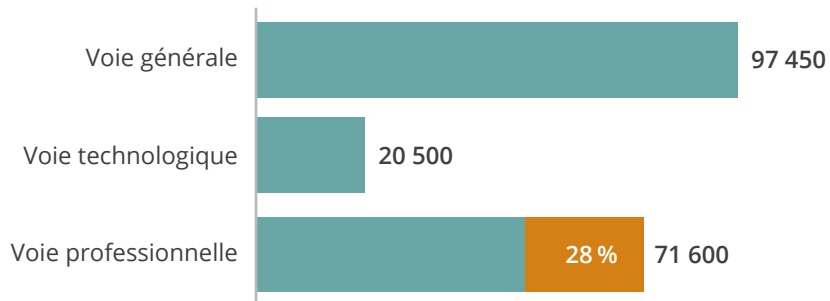
... qui varient selon la taille de l'entreprise mais qui n'en dépendent pas

Les taux de rotation de la main-d'œuvre varient également en fonction de la taille de l'entreprise : le turn-over atteint plus de 100 % dans les entreprises de 100 à 249 salariés contre 63 % dans les grandes entreprises de 250 salariés et plus et 82 % dans les TPE. De façon symétrique, les salariés vont être plus ou moins affectés par ces mouvements selon leurs caractéristiques d'emploi. Les femmes sont plus présentes dans les mouvements de main-d'œuvre (56 % des entrées et des sorties). Les jeunes de moins de 25 ans comptent pour 28 % des entrées et 26 % des sorties alors que les plus de 50 ans représentent seulement 17 % des entrées contre 19 % des sorties.

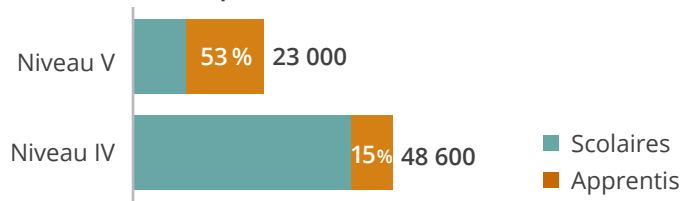
Ces indicateurs de flux annuels d'entrée et de sortie des entreprises mettent en évidence le fait que les besoins en recrutement et plus globalement en flexibilité externe de la main-d'œuvre, sont extrêmement variables selon la nature de l'activité et impactent différemment les salariés selon leur secteur d'emploi.

La notion de tension sur tel ou tel métier dépend pour partie du mode de gestion, puisqu'un turn-over très élevé va avoir tendance à renforcer mécaniquement la valeur de la tension. Les enjeux en termes de formation sont donc également à considérer au regard de cette plus ou moins forte mobilité, qui questionne autant la valorisation que la transférabilité des compétences dans ces échanges sur le marché du travail.

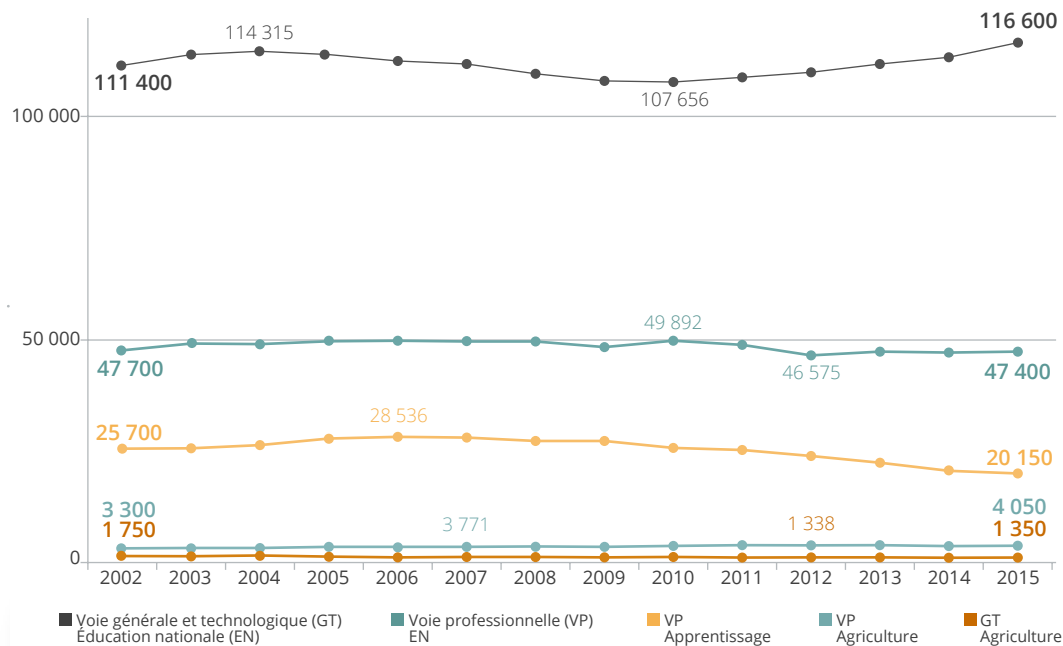
Les effectifs de l'enseignement secondaire en PACA*



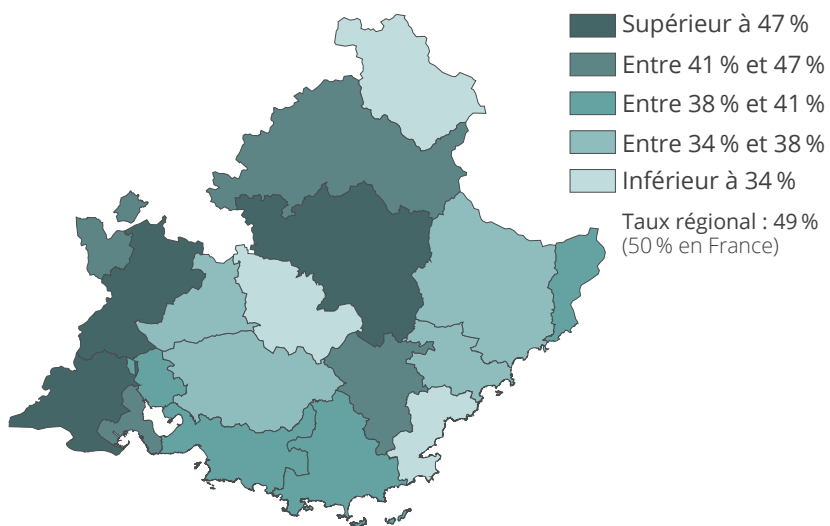
Dont au sein de la voie professionnelle



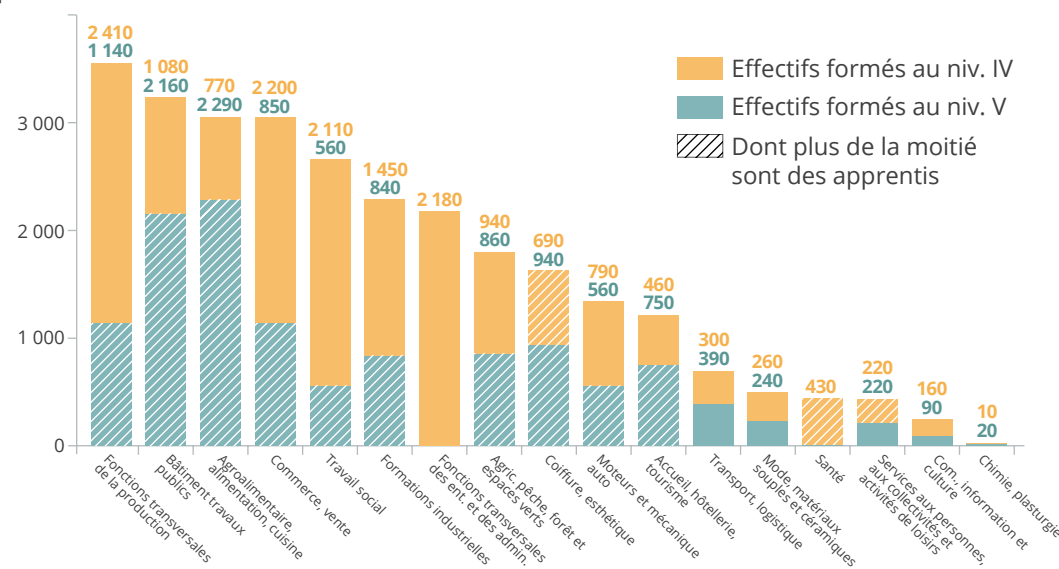
Évolution des effectifs de l'enseignement secondaire 2002-2015*



Part des formés dans la voie professionnelle par zone d'emploi*



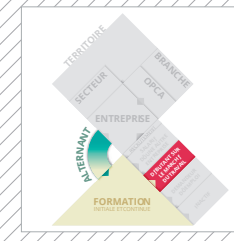
Répartition des 28 000 formés en dernière année de la voie professionnelle par niveau et filière de formation*



* Effectifs inscrits dans un lycée agricole ou de l'Éducation nationale, privé et public, et effectifs d'apprentis - hors formations sanitaires et sociales (toutes années de formation confondues).

Source 2 : EN-Depp, Draaf, Conseil régional - Base ORM, effectifs en formation de 2002 à 2015 - Traitement ORM.
Source 4 : EN-Depp, Draaf, Conseil régional - Base ORM, effectifs en dernière année de formation 2013-2014 - Traitement ORM.

DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, LA VOIE GÉNÉRALE RESTE PRÉPONDÉRANTE



40 % des lycéens préparent un diplôme de la voie professionnelle

En 2015, près de 190 000 jeunes préparent un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire dans un lycée de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole ou dans un centre de formation pour apprentis (toutes années de formation confondues). Depuis quinze ans, le nombre de formés varie peu, de son maximum en 2005 avec 198 000 jeunes à son seuil le plus bas en 2012 (186 000) avant de repartir en légère hausse.

Comme au niveau national, la voie générale forme un jeune sur deux ; 11 % sont inscrits dans la voie technologique et 40 % dans la voie professionnelle (CAP, bac professionnel, mention complémentaire, etc.). Malgré la récente réforme de la voie professionnelle, ces proportions sont stables. La part de la voie professionnelle est légèrement inférieure dans l'académie de Nice (38 % ; 41 % dans l'académie d'Aix-Marseille).

Une nouvelle donne dans l'enseignement secondaire professionnel

La réforme de la voie professionnelle (2009-2012), qui s'est traduite par la généralisation du bac professionnel en trois ans, a déjà eu de forts impacts sur :

- les volumes des formés : au niveau V, ils ont été plus que divisés par deux en dix ans alors qu'au niveau IV, ils ont été multipliés par 2,5 ;
- la part de l'apprentissage : au niveau V, elle passe de 34 % à 59 % alors qu'au niveau IV, elle s'est réduite, passant de 31 % à 16 %.

Ces deux constats sont la conséquence de la disparition des classes de BEP, très présentes dans la voie scolaire.

Pour ce qui concerne la préparation du bac professionnel, les scolaires, comme les apprentis rencontrent des difficultés pour trouver une entreprise d'accueil de leur alternance : les entreprises semblent plus réticentes à s'engager sur une période de trois ans (au lieu de deux auparavant) invoquant un contexte économique dégradé.

Complémentarité entre voie scolaire et apprentissage : une question de filières et de niveau de formation

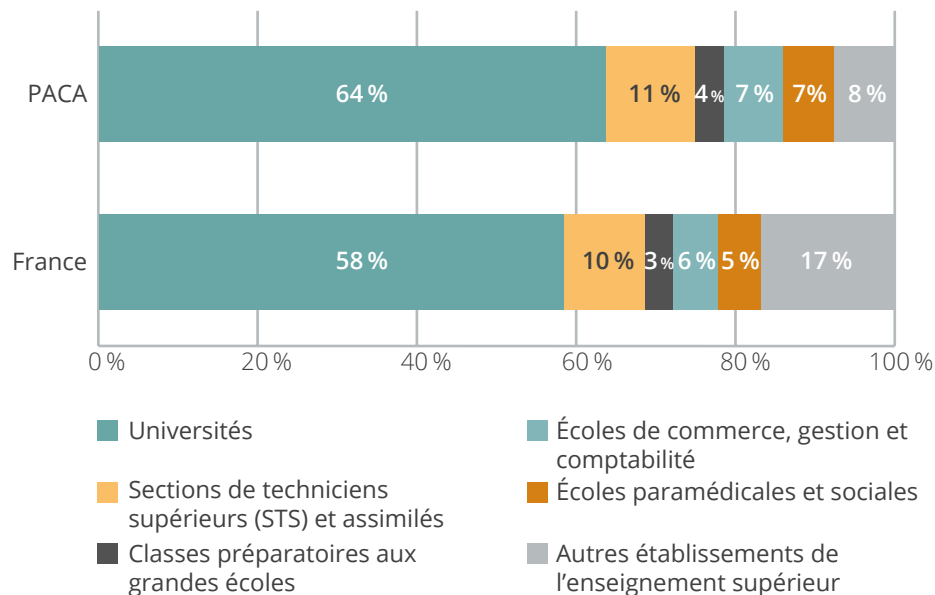
Les quatre filières de formation de l'enseignement secondaire professionnel les plus importantes rassemblent chacune plus de 3 000 formés en dernière année (figure 4). Dans chacune d'entre elles, l'apprentissage occupe une place importante au niveau V, qui tend à se renforcer, non du fait d'une augmentation du nombre d'apprentis, mais à cause de la diminution du nombre d'élèves de la voie scolaire. Ce phénomène s'observe également dans les filières formant à l'agriculture, la coiffure, la mécanique auto et l'hôtellerie-restauration.

Dans les autres, l'apprentissage apparaît peu développé (« Travail social », « Fonctions transverses des entreprises et des administrations »...) et la part d'apprentis tend même à diminuer (sauf « Transports, logistique » au niveau V) lorsqu'il ne s'agit pas d'une réduction globale des effectifs. En effet, dans certaines filières, les formations ont été réorganisées – en termes de niveau – afin de mieux correspondre aux attentes des employeurs, comme dans la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », dorénavant plus orientée vers le niveau III (supérieur court).

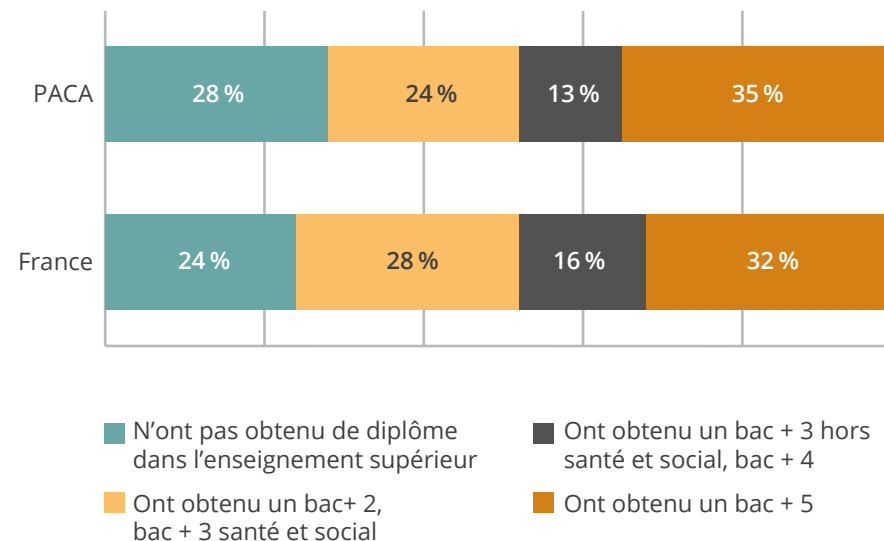
Quelle complémentarité au niveau infrarégional ?

La répartition territoriale n'est pas similaire entre la voie scolaire et l'apprentissage. Elle résulte d'un mélange des spécialités de formation mises en œuvre et de l'histoire des territoires. Par exemple à Briançon, la part de formés dans l'enseignement professionnel secondaire (rapporté au nombre de jeunes de 15 à 19 ans dans le territoire) est faible mais la part d'apprentis y est très élevée. À l'inverse, sur le territoire de Salon-de-Provence où la formation professionnelle semble plutôt bien dimensionnée, la part de l'apprentissage y est faible (13 %).

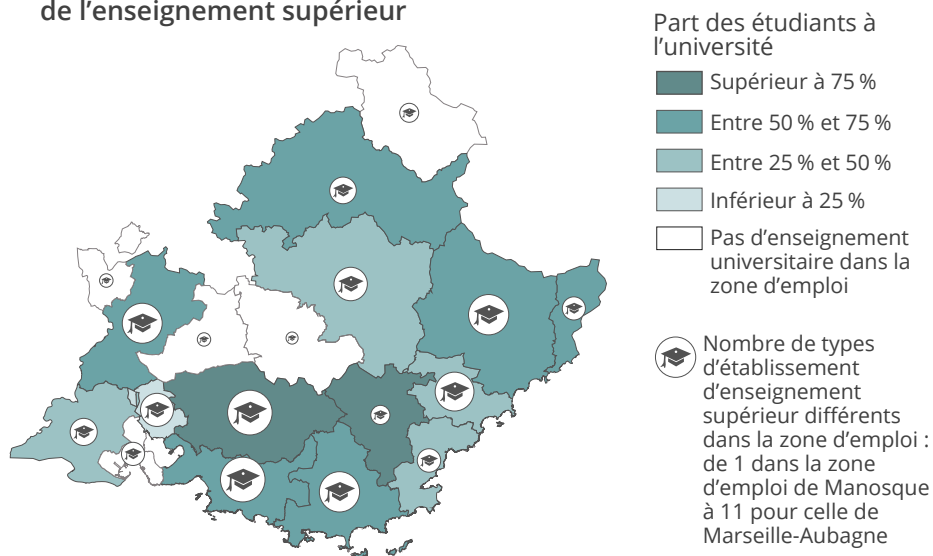
Répartition des étudiants selon les principaux types d'établissements fréquentés



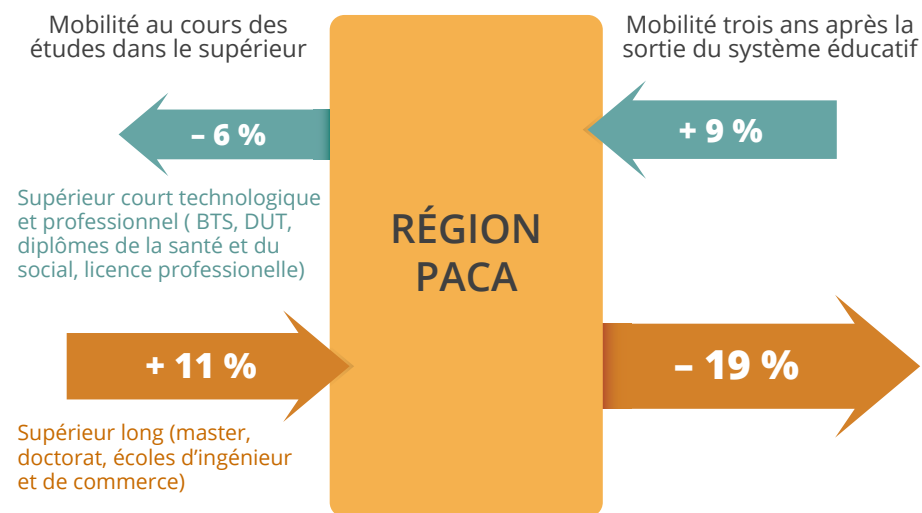
Part des diplômés de l'enseignement supérieur



Part de l'enseignement universitaire et diversité de l'offre de formation de l'enseignement supérieur



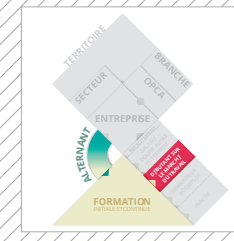
Migration des étudiants et des jeunes diplômés



Sources 1 et 3 : EN-Depp – Étudiants, formations du supérieur 2013-2014 – Traitement ORM.

Sources 2 et 4 : Céreq – Génération 2010, enquête nationale et extension régionale à trois ans – Traitement ORM.

TENSIONS ET QUESTIONS SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR COURT



La situation régionale est fortement polarisée puisqu'elle présente une proportion de bac + 5 et plus (niveau I) plus importante qu'en France, tout comme sa proportion de sortants sans diplôme. Les niveaux intermédiaires (II et III) posent problème, notamment vis-à-vis des catégories d'emploi de techniciens et d'agents de maîtrise (niveau III), pour lesquels l'appareil de formation apparaît sous-dimensionné.

Une moindre diversité d'enseignement supérieur en région

Près de 160 000 étudiants se forment dans l'enseignement supérieur en région. On distingue le supérieur court (BTS, DUT, licences professionnelles) et le supérieur long (masters et doctorats). Dans les deux cas, l'enseignement universitaire y est nettement représenté.

L'absence ou la très faible présence des formations d'ingénieurs (3 % en région, 5 % en France ; 7 % en Rhône-Alpes), des écoles juridiques et administratives, des écoles normales supérieures, des instituts nationaux polytechniques ou encore des universités de technologie expliquent la faible diversité de formation supérieure et la prépondérance universitaire.

Plus d'un quart des étudiants ne valident pas de nouveau diplôme

En PACA, 28 % des étudiants entamant une formation de l'enseignement supérieur n'obtiennent pas de nouveau diplôme (24 % au niveau national). Tout comme en France, 75 % de ces jeunes ont entamé une licence universitaire. Ces jeunes n'ont finalement que leur bac en poche et se portent sur le marché du travail où ils rencontrent de réelles difficultés d'insertion. Ils n'ont plus guère le choix : ils doivent acquérir une certification professionnelle. Ils constituent d'ailleurs une part importante des inscrits dans les dispositifs qualifiants de formation continue des demandeurs d'emploi. Pour eux, la plus-value de ces formations est très marquée : ils ont les meilleurs taux d'accès à l'emploi post-formation continue.

Techniciens et agents de maîtrise : le déficit intermédiaire

Le déficit de diplômés de l'enseignement supérieur se traduit surtout par la faiblesse des diplômés visant des qualifications intermédiaires (bac + 2/3 et bac + 4). À l'inverse, la part de diplômés de niveau I (master 2 ou doctorat, diplômes d'ingénieur ou d'école de commerce...) est un peu plus forte en région.

S'ajoutant à cette relative faiblesse, il existe également un effet de poursuite d'études très net après les DUT (seuls 34 % arrêtent leurs études). Ces filières très sélectives alimentent donc peu le marché du travail sur ces niveaux et elles conduisent au minimum aux licences professionnelles (dans lesquelles ce sont d'ailleurs les sortants d'IUT qui réussissent le mieux).

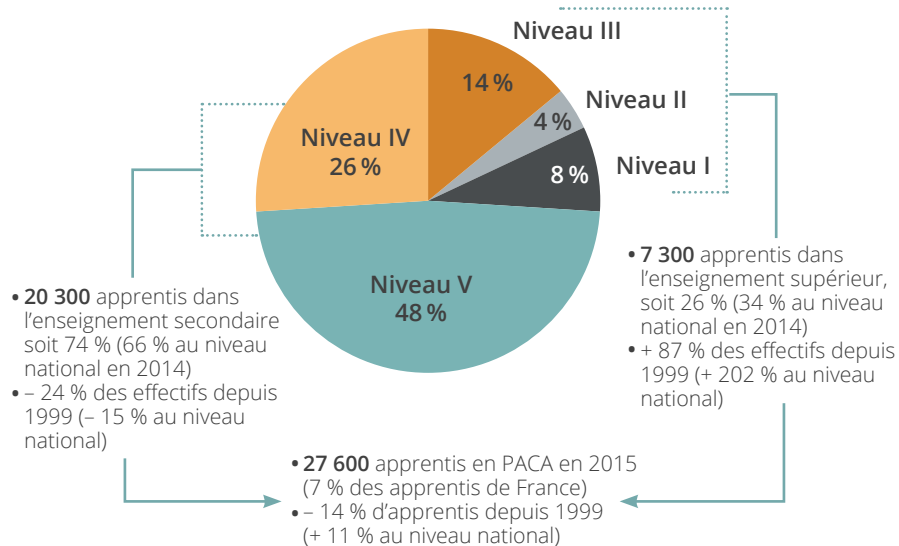
Du côté des sections de techniciens supérieurs (BTS de l'Éducation nationale, BTSA de l'enseignement agricole), c'est plutôt le taux de remplissage des sections existantes qui pose problème, quoique ce taux varie fortement en fonction de la spécialité et du lycée. Enfin, concernant la formation professionnelle continue, ce segment de l'offre est essentiellement assuré par les contrats de professionnalisation. Les formations mises en œuvre par la Région ne couvrent quasiment pas le niveau III.

Après le diplôme, les bac + 5 partent, mais des bac + 2/3 arrivent

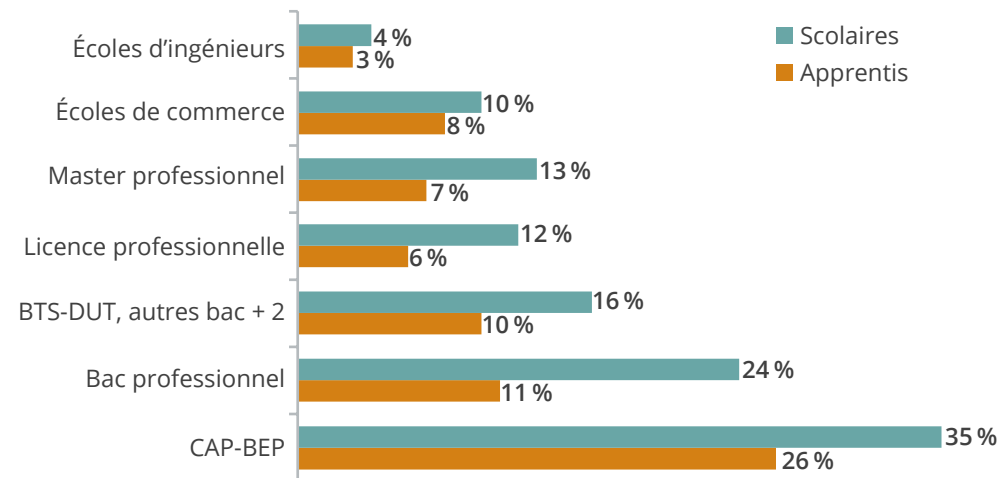
La circulation des étudiants et des jeunes diplômés répond à des logiques différentes selon le niveau de diplôme préparé. Pour les jeunes préparant un diplôme de l'enseignement supérieur court, la région perd une petite proportion des étudiants mais elle devient attractive en phase d'insertion (+ 9 %). Pour une minorité d'entre eux, il s'agit d'un retour dans leur région d'origine ; pour les autres cette mobilité s'explique par la présence de métropoles qui restent dynamiques en matière d'emploi malgré la conjoncture dégradée (entre 2010 et 2013).

Pour les étudiants et diplômés d'un bac + 5, les mobilités sont inversées : attractive en phase de formation (+ 11 %), la région perd des diplômés au moment de l'insertion (- 19 %).

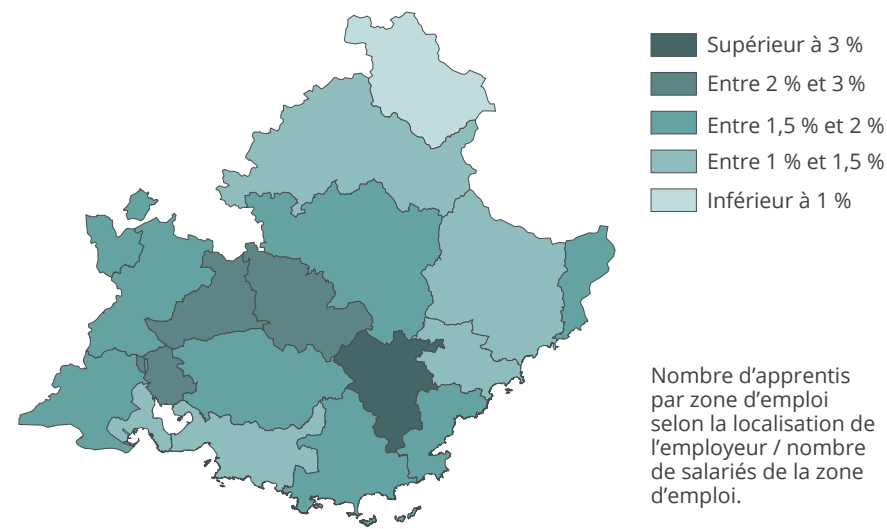
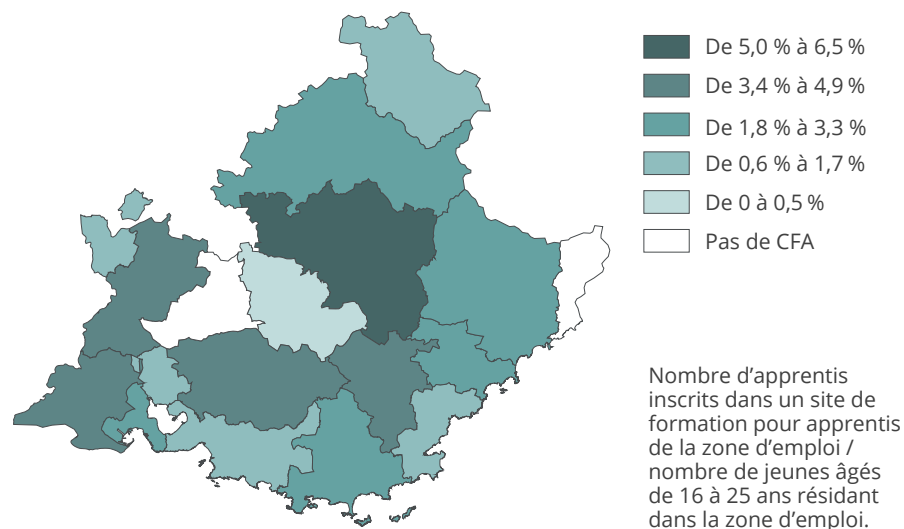
Répartition des apprentis par niveau et leur évolution en PACA et en France



Taux de chômage à 3 ans des scolaires et des apprentis



La géographie des sites de formation des apprentis n'est pas celle de leurs employeurs



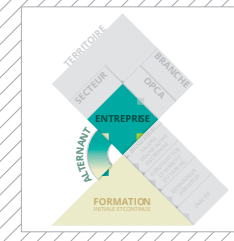
Source 1 : EN-Depp – Enquête nationale SIFA 2013-2014 – Traitement ORM.

Source 3 : Conseil régional (effectifs inscrits en dernière année de formation dans un CFA au 31.12.2013) – Insee (RP2012) – Traitement ORM.

Source 2 : Céreq – Génération 2010, enquête nationale à trois ans – Traitement Céreq.

Source 4 : Conseil régional (apprentis au 31.12.2015) – Insee (DADS, effectifs salariés au 31.12.2012) – Traitement ORM.

L'APPRENTISSAGE : UNE PLUS-VALUE À COURT TERME POUR LES PREMIERS NIVEAUX DE FORMATION



L'apprentissage en PACA en 2015, c'est :

- 27 600 apprentis dont les ¾ visent une formation de niveau V ou IV ;
- un nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur en lente progression ;
- un volume global en baisse continue depuis plusieurs années ;
- un public toujours masculin : 75 % des apprentis de niveau V, 49 % au niveau I.

Plus de bénéfice aux premiers niveaux de qualification

Le rôle premier de l'apprentissage est d'être une alternative à l'enseignement professionnel classique pour des jeunes en difficulté scolaire. En prenant de la distance avec le système éducatif, il leur offre la possibilité d'obtenir un diplôme ainsi qu'une expérience professionnelle. Revalorisation du jeune en perte de confiance, découverte du monde du travail et des métiers, l'apprentissage joue aussi un rôle face au décrochage scolaire. Toutefois, tous ne finissent pas leur formation : près d'un jeune sur cinq rompt son contrat avant son terme. Certains d'entre eux arrivent à trouver un autre contrat, d'autres non.

Un accélérateur d'insertion à court et moyen terme

Toutes les enquêtes d'insertion montrent que les anciens apprentis ont des taux d'emploi supérieur aux sortants de la voie scolaire, tout particulièrement aux premiers niveaux de qualification. Car c'est bien aux niveaux V et IV que l'apprentissage est le plus utile et le plus efficace. D'une manière générale, plus le niveau de diplôme monte, plus la plus-value de l'apprentissage se réduit, que ce soit en matière de taux d'emploi ou de rémunération.

Avec le temps, les bénéfices de l'apprentissage s'atténuent également. Au bout de sept ans, les sortants de niveau IV, devenus salariés, occupent les mêmes types d'emploi qu'ils aient été apprentis ou pas. Pour les sortants de niveau V, les trajectoires

se différencient. Les anciens apprentis qui se sont insérés plus facilement et ayant trouvé des postes plus « en adéquation » avec leur formation, se retrouvent au final dans des situations leur permettant moins d'évoluer (peu de promotion, faible progression salariale car plus souvent employés par des petites entreprises). À l'inverse, les sortants de la voie scolaire, qui ont eu plus de difficulté à s'ancrent dans leur métier, sont sur des emplois plus diversifiés se traduisant *in fine* par plus de possibilités d'évolution.

Quelques limites de l'apprentissage

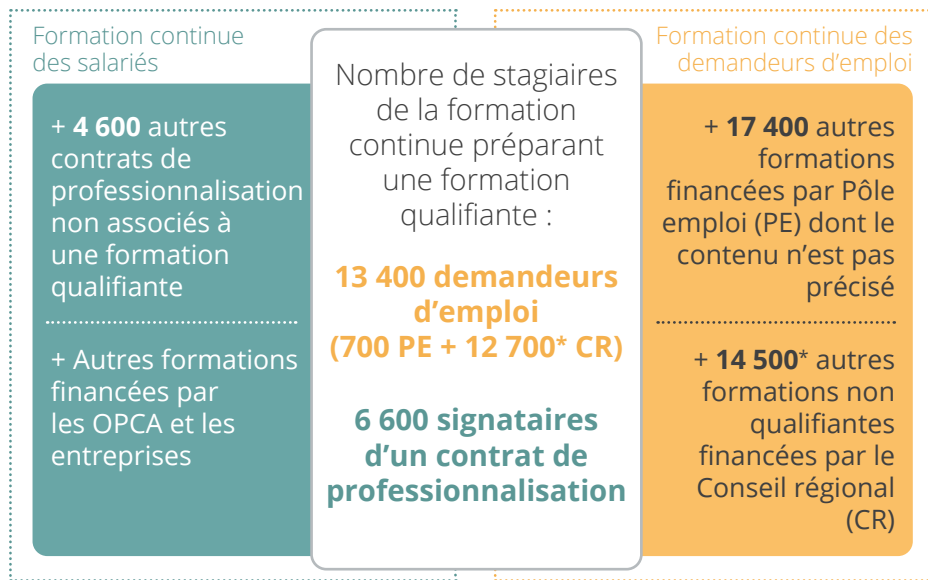
L'apprentissage est souvent accusé d'être trop sélectif et de contribuer à déplacer des inégalités existantes sur le marché du travail, quelles soient géographiques ou ethniques. Cette critique se fonde sur le fait que le contrat d'apprentissage est premièrement un contrat de travail de droit privé et qu'il est donc soumis aux mêmes discriminations à l'embauche que celles que l'on observe pour l'ensemble des contrats de travail.

Il existe cependant différents usages de l'apprentissage. Les écoles d'ingénieur et de commerce privilégient des publics qui n'auraient peut-être pas pu accéder à ce type de formation dans les voies classiques. Un constat qui se retrouve également dans certaines classes de STS et d'IUT. Alors que dans les formations universitaires (de type licence professionnelle et master, et notamment dans les disciplines de la gestion et de l'économie d'entreprise), les apprentis auraient des origines sociales plus favorisées que leurs homologues en formation classique.

L'apprentissage porte également le risque de n'être qu'un mode de recrutement avantageux pour des employeurs peu soucieux de transmettre leur métier à leur apprenti. Les politiques exigeantes en matière de tutorat et de qualité de l'apprentissage sont menées pour réduire ce risque.

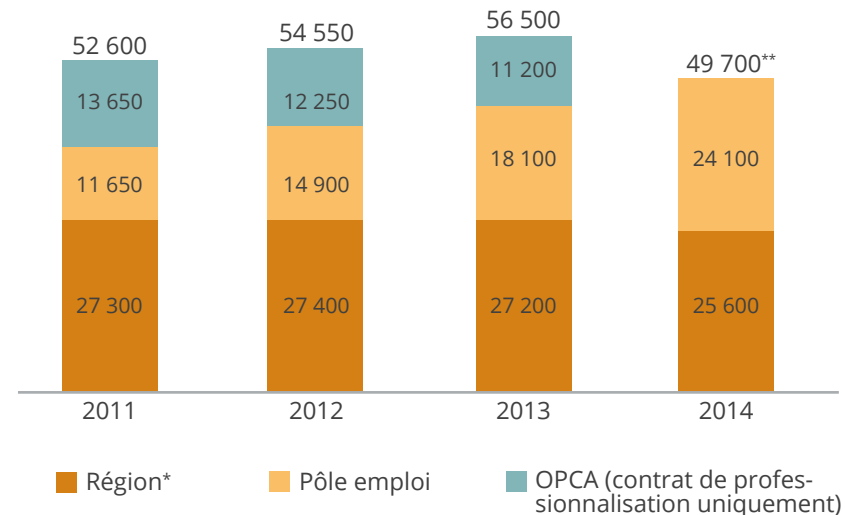
Enfin, le taux de pénétration de l'apprentissage dans les entreprises pourrait être amélioré : il existe de réels écarts entre les territoires (sur des mêmes secteurs) et entre les secteurs (sur les mêmes territoires).

La formation continue en PACA en 2013, quelques éléments chiffrés



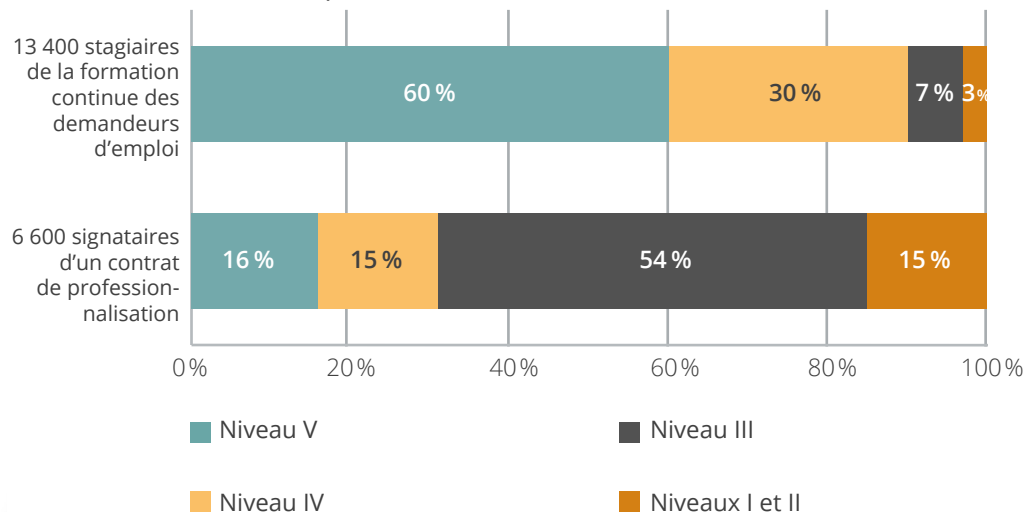
* Les formations financées par le cadre des marchés publics spécifiques et celles financées par la Région ont été sommées.

Évolution du nombre de stagiaire de la formation continue

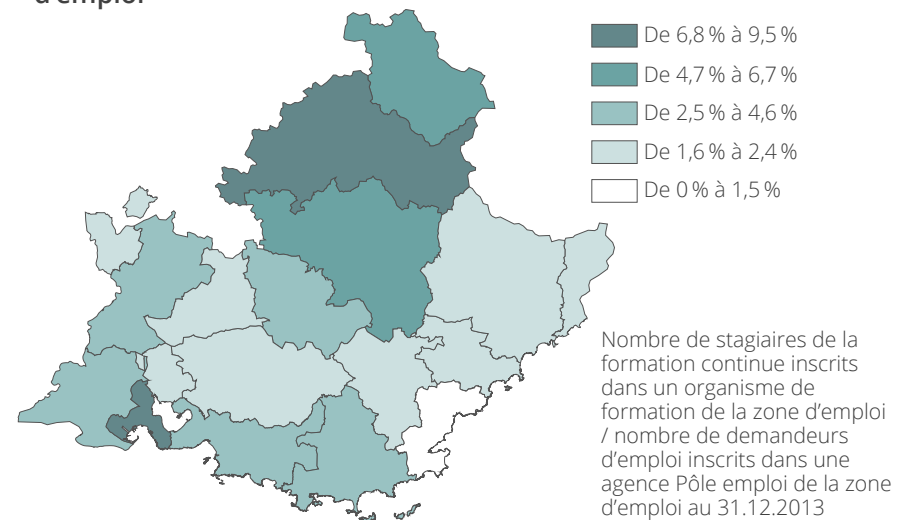


* Les formations financées dans le cadre des marchés publics spécifiques et celles financées par la Région ont été sommées. ** Données des contrats de professionnalisation non disponible pour 2014.

Répartition des stagiaires de la formation continue qualifiante par niveau de formation, en 2013



Dimensionnement de la formation continue qualifiante des demandeurs d'emploi



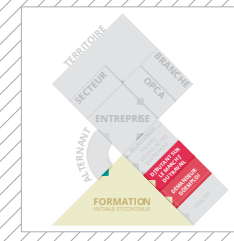
Source 1 : Conseil régional, Direccte, Pôle emploi - Base ORM, demandeurs d'emploi entrés en formation continue en 2013 - Traitement ORM.

Source 3 : Conseil régional, Direccte, Pôle emploi - Base ORM, demandeurs d'emploi entrés en formation continue qualifiante en 2013 - Traitement ORM.

Source 2 : Conseil régional, Direccte, Pôle emploi - Base ORM, demandeurs d'emploi entrés en formation de 2011 à 2014 - Traitement ORM.

Source 4 : Conseil régional, Direccte, Pôle emploi (Base ORM, demandeurs d'emploi entrés en formation qualifiante en 2013) - Pôle Emploi, Direccte (DEFM ABC par zone d'emploi au 31.12.2013) - Traitement ORM.

LA FORMATION CONTINUE : DE PLUS EN PLUS D'ACCÈS À DES FORMATIONS COURTES



La formation continue : un droit pour tous non quantifiable

Toutes personnes ayant quitté le système éducatif et suivant une formation, qu'elle dure quelques heures ou plusieurs mois, relève de la formation continue. Demandeurs d'emploi, salariés ou indépendants, chaque statut permet l'accès à des dispositifs de formation différents (qui dépendent également de financements d'origines différentes). Actuellement, il n'existe de données quasi-exhaustives que sur la formation continue des demandeurs d'emploi et les contrats de professionnalisation. Échappent à la statistique publique l'ensemble des formations privées, accessibles via des entreprises non financées par les fonds publics, ainsi que la formation continue des salariés.

Des prises en charge différenciées selon les financeurs

Au niveau national en 2013, les principaux financeurs de formation pour les demandeurs d'emploi sont les conseils régionaux (54 %), Pôle emploi (23 %) et les OPCA (8 %). Depuis 2010, ces derniers interviennent dans le cadre de la prise en charge des frais pédagogiques des formations (DIF portable, POE collectives, réponses aux appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Selon les financeurs, les durées de formation sont très variables allant en moyenne de 5,7 mois pour les formations des conseils régionaux, 3,1 mois pour celles prises en charge par les OPCA et 2,4 pour celles de Pôle emploi. Les formations prises en charge par ces derniers visent plus souvent à répondre à des besoins immédiats en main-d'œuvre et à favoriser un accès plus rapide à l'emploi. Ainsi 78 % des formations de Pôle emploi durent moins de trois mois, ce taux est de 68 % chez les OPCA et 35 % pour celles des conseils régionaux. Depuis 2009, la durée moyenne des formations diminue à Pôle emploi et chez les OPCA alors qu'elle augmente pour les conseils régionaux ce qui laisse supposer une répartition des rôles.

Enfin en 2013, les moins de 26 ans en recherche d'emploi accèdent trois fois plus souvent à la formation (16 %) que les plus de 45 ans (5 %).

De plus en plus de demandeurs d'emploi formés

En région depuis 2011, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une action de formation a augmenté de 30 %, passant de 39 000 à près de 50 000 en 2014. Cette évolution est essentiellement portée par Pôle emploi via le Plan 30 000 en 2013, 100 000 en 2014 et 2015 et 500 000 en 2016 (objectifs nationaux).

Toutes les formations ne visent pas l'obtention d'une qualification. La part de ce type de formation tend même à diminuer. Pourtant, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre peut être synonyme, dans certain cas, d'accès à un premier niveau de qualification, de possibilité d'évolution ou de reconversion professionnelle facilitant ainsi l'accès ou le retour à l'emploi.

La formation continue des demandeurs d'emploi, un producteur de qualification important

En 2013, 46 % des formations financées par le Conseil régional étaient qualifiantes, C'est également le cas de 10 % des formations financées par Pôle emploi dans le cadre des actions formations collectives (AFC - seul dispositif nommant précisément la formation suivie) et de 94 % des formations au titre des marchés des publics spécifiques (financement État, Agefiph et Fiphfp). Au total, près de 13 400 demandeurs d'emploi ont préparé une formation qualifiante, soit 17 % des 75 000 personnes préparant ce type de formation en région, les autres étant des jeunes de la voie scolaire (55 %), des apprentis (19 %) ou encore des signataires d'un contrat de professionnalisation (9 %).

Intensité du lien entre formation et emploi

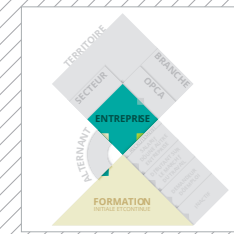
⚡ Icône jaune : au moins l'un des métiers qui composent cette famille professionnelle est en tension

Concentration



Source : Insee - RP 2006, enquête Emploi en continu cumulée 2003-2009 - Traitement ORM.

LE LIEN EMPLOI-FORMATION DÉPEND EN GRANDE PARTIE DE RÉGLEMENTATIONS



Existence d'une adéquation entre formation et métier exercé : une question légitime

Existe-t-il un lien entre la formation préparée par un individu et le métier qu'il va finalement exercer ? Si oui de quelle nature est-il ? Relève-t-il de la spécialité de formation : un métier ne pourrait être exercé que si la personne a suivi une formation particulière (santé, mécanique, électricité, électronique, etc.) ? Relève-t-il du niveau de formation : pour exercer certains métiers, obtenir tel niveau d'étude serait plus important que la spécialité préparée ?

Aborder la question du lien emploi-formation, c'est interroger l'existence d'une adéquation entre la formation suivie et le métier exercé. C'est une question importante pour les décideurs qui mettent en place les politiques de formation, pour ceux qui œuvrent dans l'orientation professionnelle, comme pour tout un chacun en cours d'étude ou de reconversion.

Si la spécialité de formation a un rôle assez secondaire...

En effet, seulement 15 métiers sur une liste de 87 sont fortement liés aux spécialités de formation. Pour exercer ces métiers, il faut avoir suivi une formation dans une spécialité déterminée ou dans un éventail très précis de spécialités. Il peut s'agir de métiers réglementés (infirmiers, certains métiers de l'artisanat), aux compétences techniques pointues (travail des métaux) ou ayant un niveau d'expertise élevé dans leur discipline (ingénieur de l'informatique). Ces quinze métiers ne concernent que 20 % des emplois de la région.

Pour 80 % des emplois, la relation avec la spécialité est de moindre importance (55 métiers sur 87), voire inexistante (17 métiers sur 87). Dans ces métiers, les professionnels ont suivi des formations dans des spécialités variées. C'est en particulier le cas dans les métiers du commerce, de l'hôtellerie-restauration, du tourisme et transport. On y retrouve des métiers à forte capacité d'insertion ainsi que les métiers pour lesquels l'expérience

acquise est bien plus déterminante que le diplôme possédé. Ainsi, pour la plupart des métiers, la correspondance immédiate avec la spécialité de formation ne joue pas.

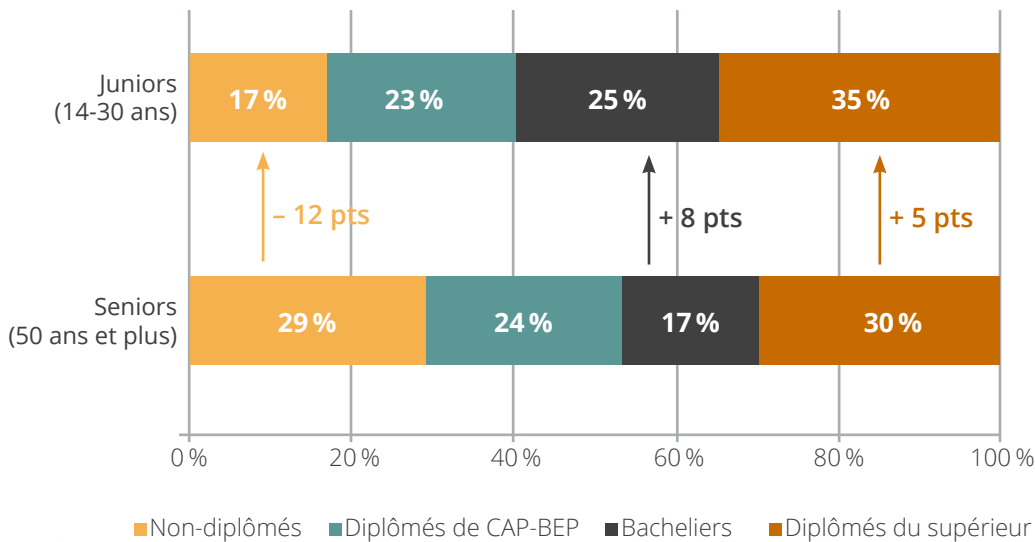
... le niveau de diplôme a quant à lui un rôle majeur

Bien que la spécialité de formation ait un rôle assez secondaire, ce n'est pas le cas du niveau de diplôme qui joue un rôle majeur sur le marché de l'emploi. Ainsi, l'importance du lien entre niveau de diplôme et métier se traduit par un constat : plus de la moitié des emplois régionaux sont fortement liés à un niveau de formation particulier. 50 métiers sur 87 présentent cette caractéristique, c'est-à-dire que pour exercer ces métiers, il faut avoir un certain niveau de diplôme. Le niveau de diplôme reste un critère essentiel pour les employeurs et le niveau d'accès à l'emploi varie selon les métiers.

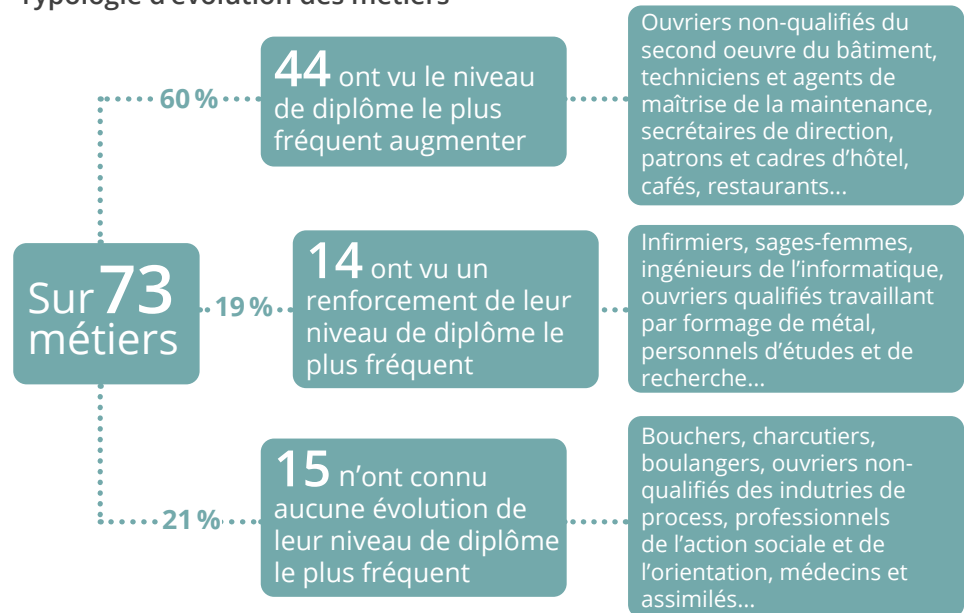
Cette étude relativise fortement une vision adéquationniste du marché du travail en rappelant que la relation entre emploi occupé et formation suivie dépend de nombreux facteurs : aléas du marché du travail ; arbitrages individuels au regard de la pluralité des possibles, des opportunités professionnelles (lieu de travail proche, horaires adaptés) ; acquisition de nouvelles compétences par le biais de l'expérience ou de mobilités ; adaptation aux mutations technologiques ou organisationnelles ; développement d'un réseau professionnel, etc.

À cause de ces multiples variables, le lien formation-emploi est rarement mécanique. Cette absence de relation entre une cause (le diplôme) et son effet supposé (l'emploi) montre qu'il n'y a pas de déterminisme strict dans les trajectoires que suivent les personnes à l'issue de leur formation.

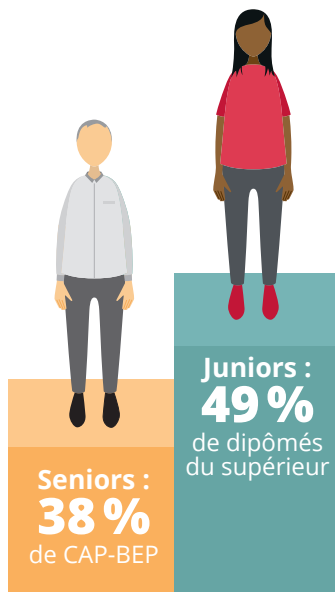
Répartition des actifs en emploi juniors et seniors



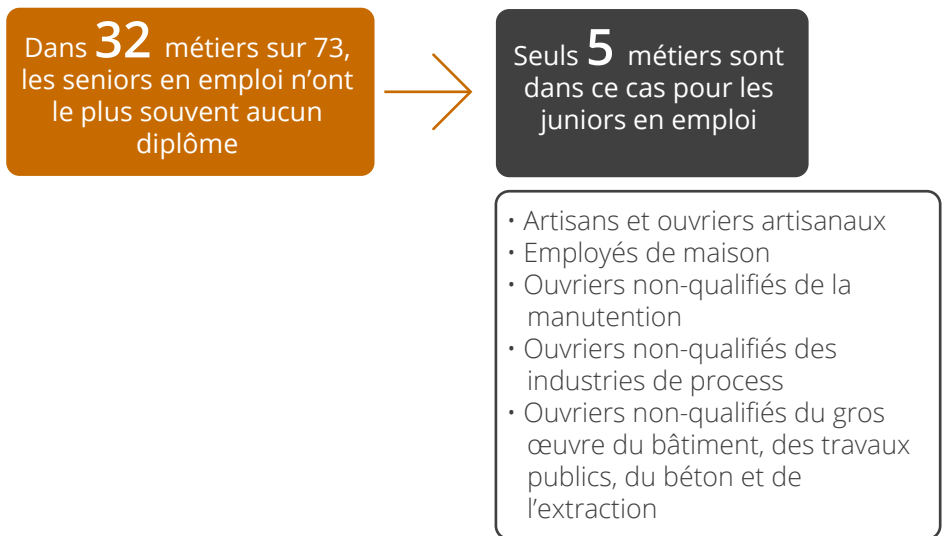
Typologie d'évolution des métiers



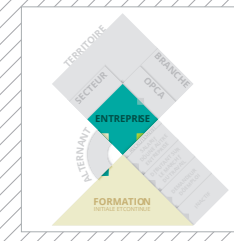
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance



Les métiers encore accessibles aux non-diplômés



ÉLÉVATION DES NIVEAUX : ÉVOLUTION DES EMPLOIS OU DÉCLASSEMENT MASSIF ?



Le niveau de diplôme requis pour exercer les emplois augmente globalement

29 % des actifs en emploi de 50 ans et plus n'ont aucun diplôme, parmi les moins de 30 ans en emploi, ils ne sont plus que 17 %. L'élévation du niveau de formation de la population est donc avérée mais elle est à nuancer selon les métiers. Par exemple, les embauches d'agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme se font aujourd'hui avec un diplôme du supérieur, alors qu'avant peu importait que l'on ait ou pas un diplôme. Pour d'autres au contraire, le niveau de diplôme requis à l'embauche reste identique (ingénieur de l'informatique mais aussi ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal).

L'élévation du niveau de diplôme est en grande partie la résultante de deux mouvements conjoints

Le premier est impulsé par les différentes politiques éducatives depuis le XVIII^e siècle. La loi d'orientation de 1989 traduit une ambition générationnelle : amener 100 % des élèves à un premier niveau de qualification et 80 % au baccalauréat. Le second mouvement est la conséquence de la transformation des métiers, dû à la combinaison de plusieurs facteurs : économiques, démographiques, réglementaires, culturels et sociaux, organisationnels, technologiques, notamment les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accroissement du nombre de diplômés a des effets pervers

L'évolution de la structure de la qualification des emplois n'a pas suivi celle des diplômes. En période de chômage élevé, et/ou de crises successives, les chômeurs ou les jeunes se portant pour la première fois sur le marché du travail peuvent accepter de dévaluer leur diplôme pour postuler à des emplois *a priori* moins qualifiés. Face à pléthore d'offres, les

employeurs peuvent ainsi choisir de recruter pour le même salaire des personnes plus diplômées. Ce phénomène est appelé le déclassement. Il est massivement observé dans certains types d'emplois, notamment l'emploi public.

Un autre facteur est le tassement des rémunérations qui incite de nombreux diplômés du supérieur à négocier des conditions de travail plus favorables (moindre mobilité, pas de fonction d'encadrement) en renonçant à une augmentation peu incitative. Sur le court terme, les études supérieures apparaissent comme un investissement de moins en moins rentable.

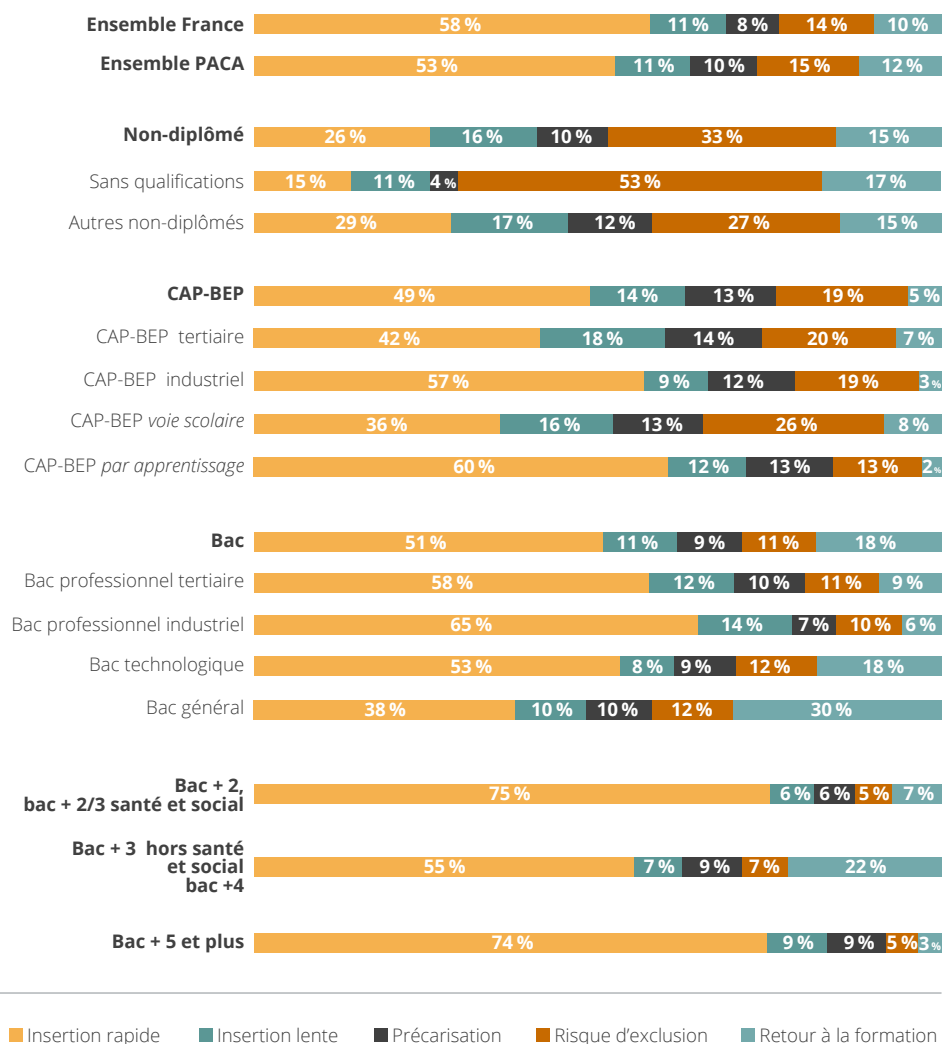
Or, simultanément, les organisations de travail tirent un trop faible parti de ce phénomène de déclassement, qui leur donne pourtant accès à des compétences plus élevées. Il y a là un facteur d'innovation interne peu exploité, souvent étouffé par un modèle organisationnel qui ne favorise pas suffisamment l'émergence de nouvelles façons de faire, de concevoir ou de produire. Au final, ce sous-emploi des compétences coûte probablement très cher, mais il n'y a que les études qualitatives, menées sur la base d'entretiens, qui révèlent ces motivations chez les salariés hautement qualifiés.

Dans une vision optimiste, on peut émettre l'hypothèse que parmi les nouvelles générations, les très qualifiés vont de plus en plus explorer de nouvelles formes d'emploi, souhaitant éviter non seulement le déclassement à l'embauche mais l'inévitable déqualification qui accompagne l'exercice d'une activité professionnelle trop peu exigeante pour leurs compétences. Si ces choix devaient s'avérer, c'est le rapport au travail lui-même qui serait à ré-interroger.

Ce phénomène de déclassement intensifie la difficulté d'obtenir un emploi pour les non-diplômés

Si trente-deux métiers étaient facilement accessibles aux non-diplômés, seuls cinq sont encore dans ce cas aujourd'hui. De ce fait, la trajectoire de formation initiale surdétermine la trajectoire professionnelle dans notre pays et interroge clairement la place de l'expérience acquise ou des compétences non repérées par un diplôme dans la vie professionnelle.

Trajectoires d'accès à l'emploi au cours des trois premières années de vie active



Sans qualifications : sortants de 3^e, de 1^{re} année de CAP, BEP, BP, de première, de 1^{re} et 2^e années de bac professionnel.

Autres non-diplômés : sortants de dernière année de CAP, BEP, BP, et bac professionnel, de terminale.

Définitions des trajectoires

La trajectoire d'insertion rapide : une insertion rapide, peu de périodes de chômage au cours des trois années.

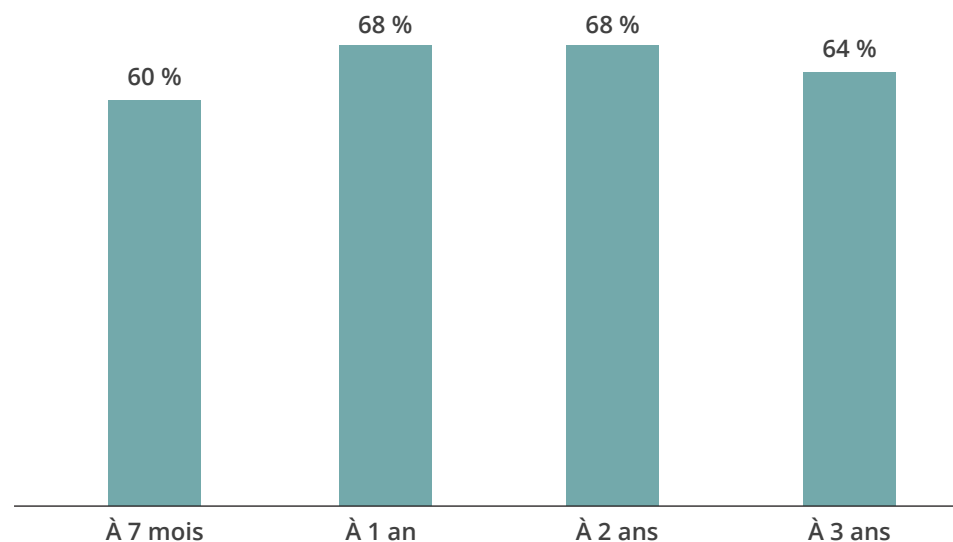
La trajectoire d'insertion lente : un accès à l'emploi plus lent après une période de chômage ou d'inactivité.

La trajectoire de précarisation : après un premier accès à l'emploi, les jeunes connaissent de nombreux allers-retours entre l'emploi et le chômage (voire l'inactivité).

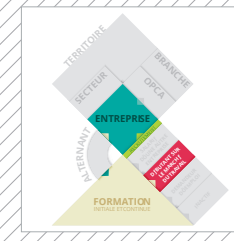
La trajectoire de risque d'exclusion : le chômage domine, soit de façon récurrente avec des entrées-sorties de l'emploi fréquentes, soit de façon durable.

La trajectoire de retour à la formation : reprise de formation (hors alternance) après un passage plus ou moins long sur le marché du travail.

Taux d'emploi des débutants sur le marché du travail



LES DIPLÔMES AMÉLIORENT L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Après avoir établi que le niveau de diplôme était plus déterminant que la spécialité de formation pour expliquer l'accès à l'emploi, encore faut-il décrire les différentes trajectoires à l'issue de la formation, en fonction du niveau atteint.

Les jeunes en région privilégient la voie générale et l'apprentissage

En 2010, en PACA, 55 100 jeunes sont sortis du système éducatif pour entrer dans la vie active, soit 8 % des sortants sur l'ensemble de la France. Parmi eux, 35 % sont diplômés du supérieur, 30 % sont bacheliers, 15 % sont diplômés d'un CAP-BEP et 20 % sortent du système éducatif sans aucun diplôme. Comme par le passé, cette part de non-diplômés est plus élevée qu'en France (17 %).

En région, les jeunes privilégient la voie générale et l'apprentissage au cours de leurs études. Ainsi, 33 % de collégiens optent pour la poursuite d'études en seconde générale ou technologique contre 28 % en France. Après le bac, 40 % des jeunes s'orientent vers l'enseignement universitaire contre 37 % en France. Enfin, 21 % des jeunes sortants sont issus de l'apprentissage contre 18 % en France.

Des conditions d'emploi moins favorables en PACA

Trois ans après leur sortie du système éducatif en PACA, 64 % des jeunes sont en emploi (67 % en France). Leurs conditions d'emploi sont plus difficiles en région : 60 % ont un emploi à durée indéterminée (EDI : non-salarié, CDI, fonctionnaire) contre 66 % en France, 19 % ont un contrat à temps partiel (16 % en France) et les salaires sont globalement inférieurs en région.

Pour autant, en région comme en France, le diplôme continue de protéger du chômage et de favoriser l'accès à un emploi stable. Ainsi en PACA, 74 % des diplômés de bac + 5 et plus ont occupé au moins un EDI au cours de ces trois années pour seulement 55 % des bacheliers, 57 % des titulaires d'un CAP-BEP et 35 % des non-diplômés. Le type de diplôme est également un facteur déterminant en matière d'insertion : les diplômés d'un bac professionnel ou technologique ont une meilleure insertion que ceux ayant

un bac général. Les titulaires de bacs industriels s'insèrent globalement mieux que les bacheliers du tertiaire.

Sur les trois années de parcours, 9 jeunes sur 10 ont eu au moins un emploi

Au cours des trois premières années de vie active, en PACA comme en France, 9 jeunes sur 10 ont eu au moins un emploi, généralement en emploi à durée déterminée (EDD : intérim, contrat aidé ou CDD). Le premier emploi obtenu est un EDD pour deux tiers des jeunes.

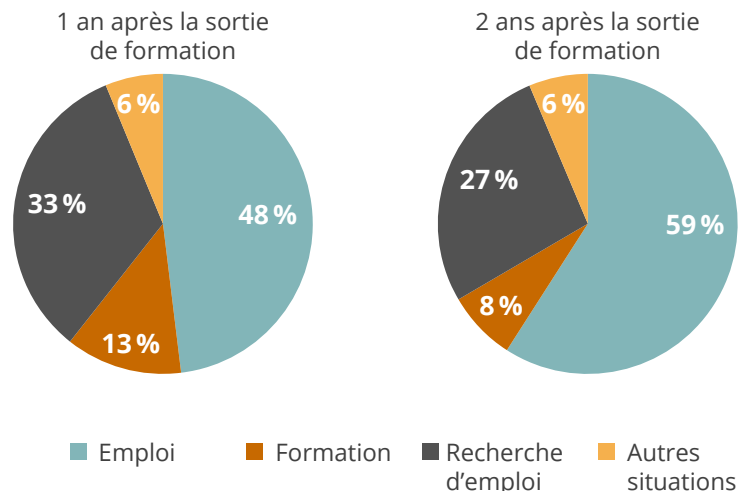
Si les trajectoires d'insertion professionnelle sont plus difficiles en PACA qu'en France, c'est encore plus vrai pour les enfants d'employé et d'ouvrier et les jeunes issus de l'immigration. En effet en PACA, 67 % des enfants de cadre accèdent de façon durable à l'emploi, contre 47 % des enfants d'employé ou d'ouvrier, comme des jeunes issus de l'immigration. Ces derniers courent plus souvent le risque d'être exclus du marché du travail en PACA (20 %) que les enfants d'employé et d'ouvrier (16 %) ou les enfants de cadre (3 %).

Avec les crises, l'insertion professionnelle devient de plus en plus compliquée

Les crises ne modifient pas la hiérarchie des diplômes, mais renforcent leur effet de signalement. La période de stabilisation professionnelle s'allonge et si détenir un diplôme n'assure pas de ne jamais connaître le chômage, il reste une protection.

Pour autant, la principale distinction entre la région et la France concerne les jeunes non diplômés, qui, bien que plus nombreux en région, connaissent une insertion professionnelle moins difficile qu'en France. Ils sont plus nombreux à avoir occupé au moins un emploi au cours des trois premières années de leur insertion (78 % en PACA, 72 % en France). Au printemps 2013, ils sont moins souvent au chômage (34 % contre 40 %) et ils sont plus nombreux à occuper un emploi (44 % contre 40 %).

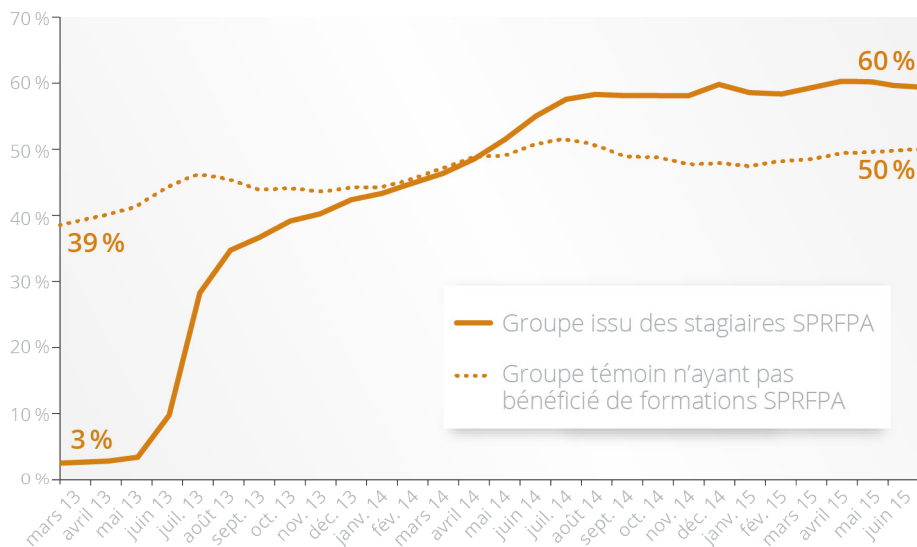
Répartition des stagiaires de formation du SPRFPA de niveaux V et IV interrogés selon leur situation



Paroles de stagiaires de formation du SPRFPA de niveau V ou IV



Comparaison de l'évolution des taux d'emploi entre un groupe test issu des stagiaires de formation SPRFPA et un groupe témoin n'ayant pas bénéficié de telles formations



Secteurs et métiers d'accueil sur le marché du travail des stagiaires de formation du SPRFPA, 1 an après la sortie de formation

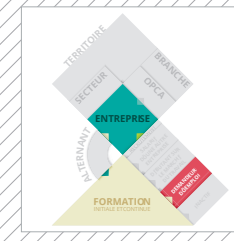
Secteurs d'accueil	Métiers d'accueil
<ul style="list-style-type: none"> Commerce, réparation automobile Services aux particuliers Hôtellerie, restauration Bâtiment, travaux publics Santé, action sociale Services aux entreprises Administration, collectivité territoriale Transports, entreposage, logistique Enseignement formation Autres industries 	<ul style="list-style-type: none"> Vendeurs Aides à domicile et aides ménagères Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration Cuisiniers Agents d'entretien Conducteurs de véhicules Agents de gardiennage et de sécurité Marâchers, jardiniers, viticulteurs Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment

Source 1 : ORM – Enquête ORM sur les sortants de formations de niveau CAP-BEP ou bac, années 2014 et 2015, 1 et 2 ans après la sortie – Traitement ORM.

Source 3 : Céreq – Enquête Céreq et ORM sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015 – Traitement Céreq.

Source 2 et 4 : ORM – Enquête ORM sur les sortants de formations de niveau CAP-BEP ou bac, années 2014 et 2015, 1 et 2 ans après la sortie – Traitement ORM.

LE RETOUR À L'EMPLOI POST-FORMATION : UNE FORTE PLUS-VALUE POUR LES DIPLÔMÉS



Pour la première fois en France, la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur a souhaité disposer d'une enquête d'insertion permettant de suivre, trois années durant, les stagiaires de la formation professionnelle continue après leurs formations. Autre première, les trajectoires de ces stagiaires ont été comparées à celles de personnes présentant des caractéristiques similaires, mais n'ayant pas accédé à une formation. Les données recueillies sont très riches et permettent d'envisager de réelles inflexions stratégiques.

Un impact positif sur l'emploi, quel que soit le dispositif de formation continue

- 59 % des stagiaires de formation du Service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) de niveaux V et IV sont en emploi deux ans après la sortie de la formation et 8 % en formation.
- 56 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires du « Plan 100 000 » sont en emploi six mois après la sortie de leur formation prioritaire.
- 65 % des stagiaires issus des stages régionaux ont connu au moins une séquence emploi durant les 12 mois qui ont suivi leur sortie de formation, ils sont 85 % au bout de 24 mois.

Des effets réels de la formation qualifiante sur l'emploi à deux ans

La comparaison des trajectoires des sortants de formation avec celles de personnes n'ayant pas suivi un cursus, et présentant des caractéristiques identiques, nous renseigne sur plusieurs points.

Il y a un effet réel de la formation qualifiante. Cet effet s'exprime très fortement (+ 20 %) pour les stagiaires ayant obtenu la certification ou le diplôme qu'ils préparaient (82 % d'entre eux).

Cet effet s'exprime dans le temps : il faut 12 mois pour que les deux courbes se croisent. Le repositionnement professionnel d'un diplômé récent et le temps nécessaire au recrutement expliquent, en partie, cette durée. De fait, calculer un taux d'insertion à

six mois est intéressant pour des formations courtes, mais inadapté pour des formations longues et certifiantes.

La plus-value de la formation est maximale pour les personnes qui ne possédaient aucun diplôme en entrée et sortent avec un premier niveau de qualification reconnu, celles qui possédaient un bac, souvent général, et ont pu obtenir un bac professionnel.

La filière de formation a plus d'impact que le niveau

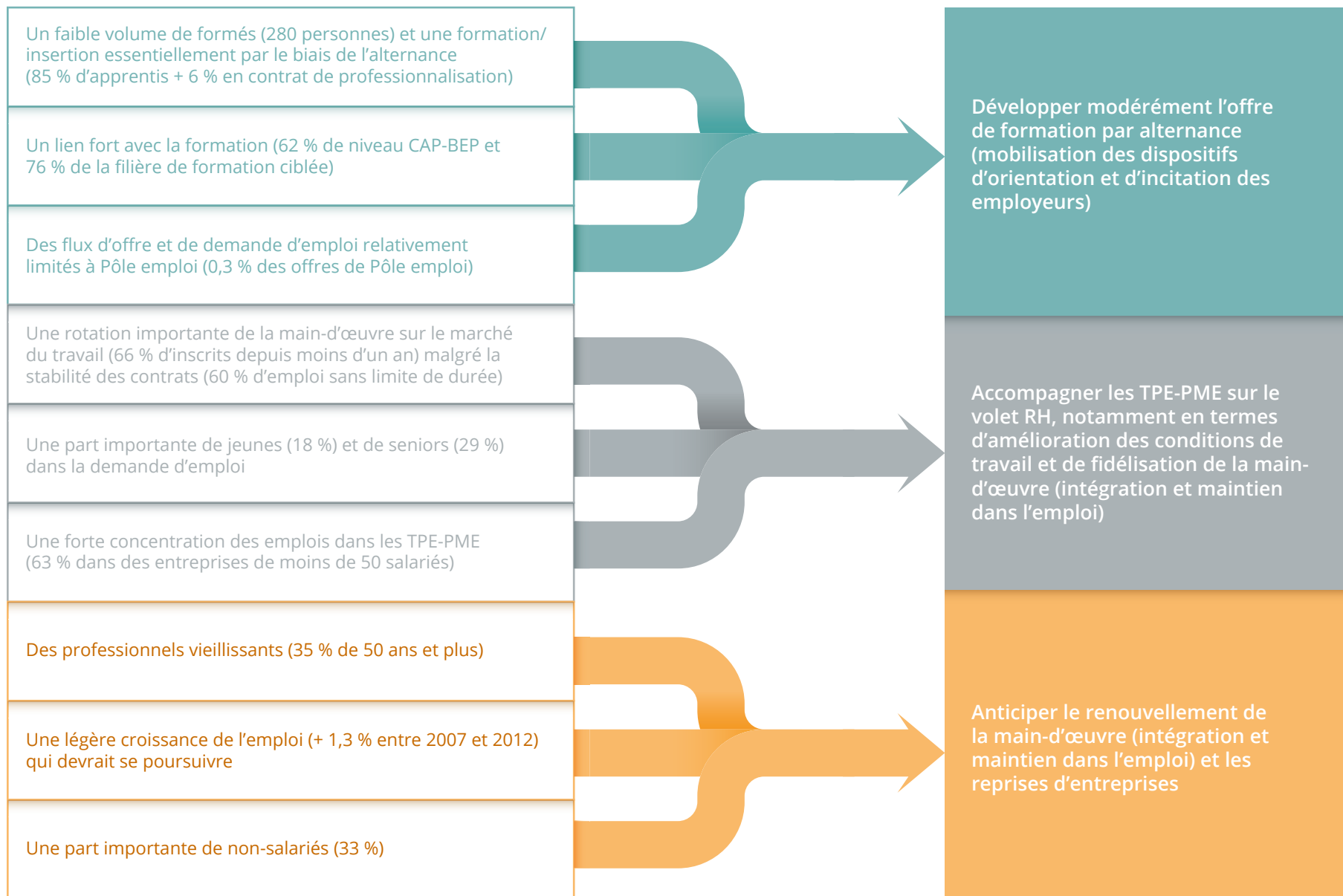
Pour les sortants de formation du SPRFPA de niveaux V et IV, la situation deux ans après ne varie pas selon le niveau de la formation suivie mais plutôt selon la filière de formation. Plus de deux tiers des sortants des filières « Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs » et « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » sont en emploi (59 % toutes filières confondues). *A contrario*, les sortants des filières « Formations industrielles » et « Bâtiment et travaux publics » sont plus souvent en recherche d'emploi (environ 40 % d'entre eux contre 27 %).

Parmi les personnes en emploi, 41 % sont en CDI ou fonctionnaires, 10 % se déclarent indépendants, chefs d'entreprise ou installés à leur compte, 33 % sont en CDD ou en intérim.

Les stagiaires sont très satisfaits de la formation suivie

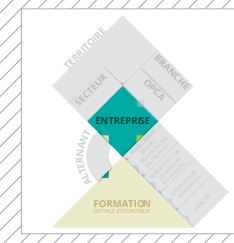
74 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes, 56 % qu'elle constitue tout à fait un atout pour trouver un emploi. Mais au-delà des situations d'emploi, la majorité des stagiaires interviewés déclarent que grâce à cette formation, ils ont appris un métier, ont acquis de nombreuses connaissances et compétences, ou se sont perfectionnés. C'était pour eux une étape importante, un tremplin, une façon de se repositionner sur le marché du travail, un challenge et pour beaucoup, l'occasion d'obtenir un premier diplôme...

Métiers en tension : l'exemple des bouchers



Source : Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) – Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) – Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) – Insee (RP 2012, DADS 2012, Enquête emploi continue 2008-2012) – EN, Draaf, Drees, Conseil régional, Pôle emploi, Direccte (Base ORM, effectifs en formation 2013) ; ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) – Traitement ORM.

MÉTIERS EN TENSION : UNE MÉTHODE D'ANALYSE APPROFONDIE, POUR MIEUX CIBLER LES CAUSES



Métiers en tension : l'exemple des Bouchers

La notion de « tension » connaît un formidable succès et toutes sortes d'objets sont aujourd'hui en tension : tension sur les marchés, tension de l'offre, tension de la demande, villes en tension, hôpital en tension, stations de ski en tension, etc.

Lorsqu'elle s'applique aux emplois, cette notion repose pourtant sur une définition précise, qui contredit souvent la perception, la représentation ou le discours produit sur tel ou tel métier, telle ou telle formation.

Dès le premier trimestre 2016, une analyse a été commandée par la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur, afin de caractériser et d'objectiver les métiers en tension dans la région.

64 métiers identifiés en tension dont 54 en « tension structurelle »

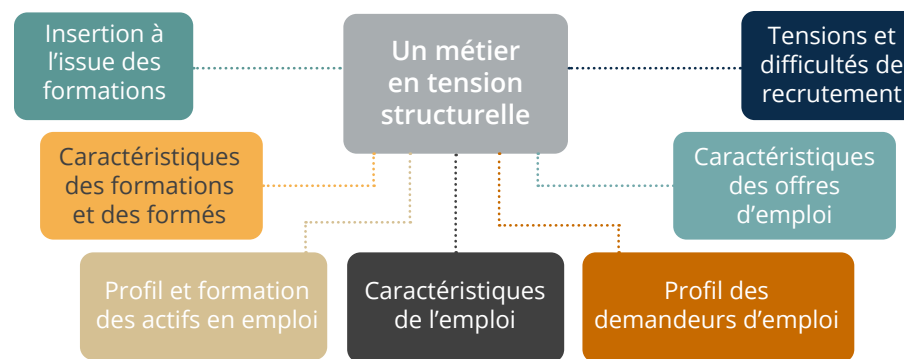
L'identification des métiers en tension repose sur le ratio de tension, c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'offres d'emplois déposées à Pôle emploi et le nombre de demandeurs d'emploi qui se positionnent sur ce métier.

Plusieurs autres indicateurs sont mobilisés et permettent de compléter cette approche, qui est hélas nécessairement partielle : certains segments des marchés du travail locaux échappent partiellement ou complètement à Pôle emploi, qui ne s'autorise donc pas à publier des données insuffisamment consolidées.

Au total, 54 métiers sur 225 ont été identifiés comme étant en tension structurelle (en tension récurrente depuis une dizaine d'années) et dix autres en tension conjoncturelle, avec parfois de fortes disparités entre les territoires.

Une grille d'analyse pour comprendre pourquoi ces métiers sont en tension et apporter des réponses

Pour ces métiers, un diagnostic est en cours de réalisation. Il mobilise un ensemble d'informations régionalisées par métiers et examine les dimensions suivantes :



Les premiers résultats, dont on trouve une illustration ci-contre, permettent de décliner des pistes d'action opérationnelles, pour chacun des métiers, selon que les causes de la tension observée relèvent d'une catégorie ou d'une autre.

Une synthèse qui repose sur un étroit partenariat technique

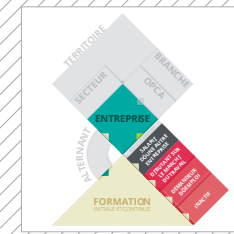
La mise en œuvre de ce projet prend appui sur la démarche d'analyse réalisée par l'Observatoire régional des métiers en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie de la DFA, compte-tenu de leur expertise sur les champs de l'emploi, du marché du travail et de la formation.

Au moins l'un des métiers qui composent cette famille professionnelle (FAP) est en tension.

Exemples de métiers identifiés comme étant en tension structurelle et présentant des difficultés de recrutement : Maraîchers, horticulteurs salariés ; Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics ; Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics ; Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal ; Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Techniciens d'étude et de développement en informatique ; Télévendeurs ; Représentants auprès des particuliers ; Bouchers ; Cuisiniers ; Autres professionnels para-médicaux...



UNE NOUVELLE ORGANISATION DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE



Le fonctionnement du marché du travail et l'exigence croissante de flexibilité de la main-d'œuvre ont largement remis en cause le modèle de « monocarrière » qui prévalait dans les années 1970. Les notions de parcours d'insertion ou de trajectoires professionnelles sont apparues pour désigner ces périodes, non linéaires, où plusieurs fois au cours de sa vie, une personne va changer de statut, d'entreprise, voire même de métier. Pour accompagner ces évolutions, une information fiable et qualifiée, ainsi qu'une connaissance pertinente de l'environnement économique sont des conditions de réussite.

Le Service public régional d'orientation, nouvelle responsabilité régionale

Point d'entrée du Conseil en évolution professionnelle (CEP), le Service public régional d'orientation (SPRO) doit parvenir à délivrer un premier niveau d'information aussi homogène que possible, en tout point du territoire, sur les formations, les métiers et le marché de l'emploi local. 400 structures de proximité, formant 22 réseaux régionaux, sont concernées et leurs compétences sont aujourd'hui très hétérogènes.

De fait, l'enjeu ne se limite pas à une simple répartition des publics ou à un échange d'informations entre professionnels. Il s'agit de construire une synergie des acteurs tant au niveau régional qu'infrarégional.

Une responsabilité partagée avec l'Éducation nationale

L'État et les Régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie. La répartition est fondée sur le statut des personnes. L'État prend en charge les élèves et les étudiants et la Région tous les autres statuts. À cette fin, elle coordonne les actions de tous les organismes participant au Service public régional de l'orientation. Cette coopération essentielle est actée par un conventionnement annuel.

Une articulation cohérente des interventions pour un service de qualité au public

Les objectifs sont donc d'une part, de renforcer l'articulation entre les politiques d'orientation et celles de l'emploi et de l'économie et, d'autre part, de créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs par le développement d'une culture professionnelle commune pour un service harmonisé et lisible pour tous les actifs.

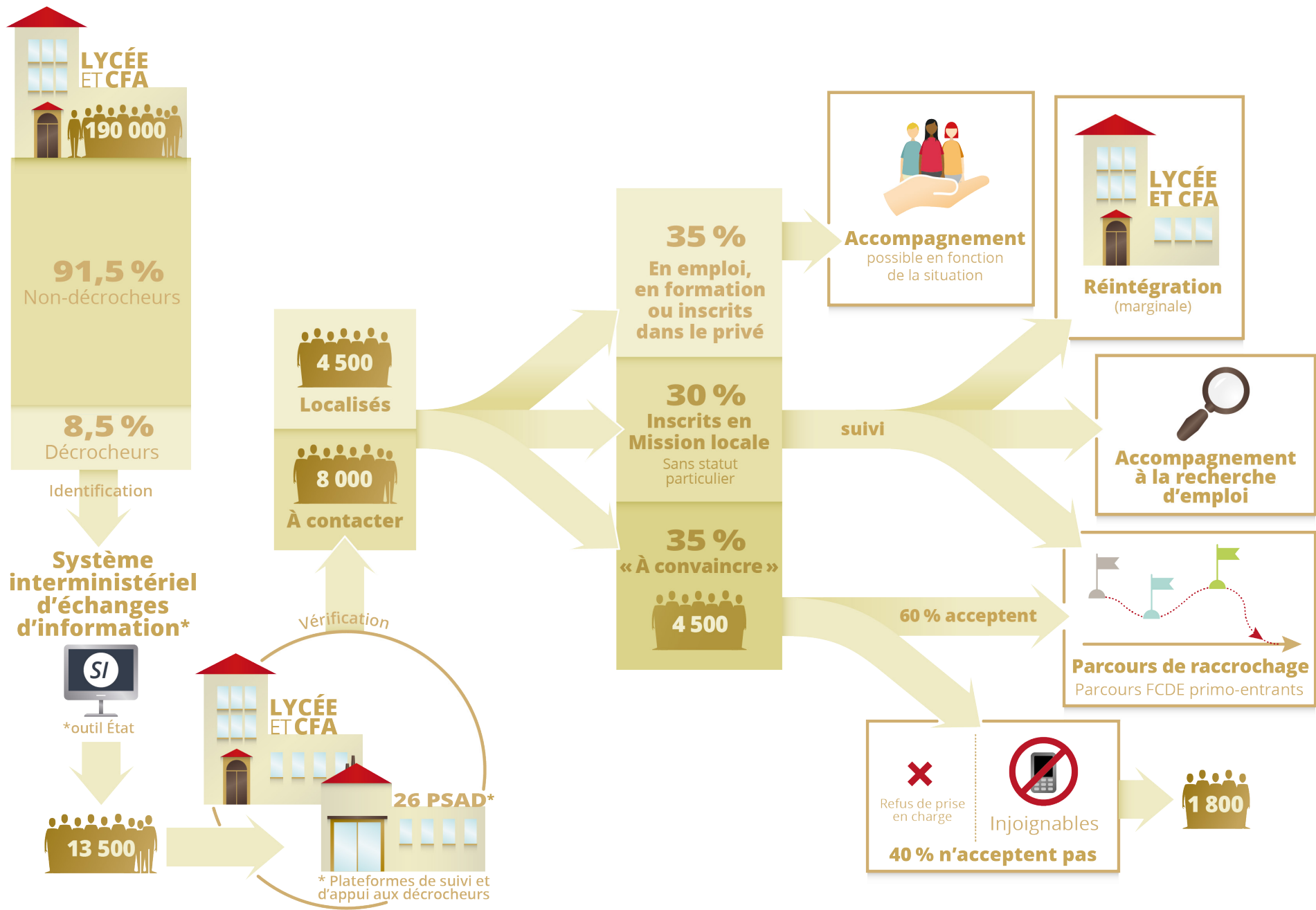
Cela requiert un double renforcement : une diffusion de la connaissance sur le contexte socioéconomique, les besoins et les évolutions des métiers, et l'identification de complémentarités et d'articulations entre les offres des différents partenaires afin d'assurer la continuité du service.

La reconnaissance du SPRO passe par son rapprochement avec d'autres acteurs

Outre les questions d'organisation et de cohérence interne au service, le SPRO doit également acquérir une légitimité externe, vis-à-vis des usagers mais également des acteurs des territoires.

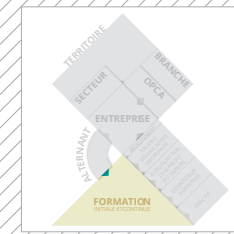
Il s'agira notamment :

- de repérer et dynamiser les opportunités locales en associant entreprises et secteurs porteurs aux réseaux d'orientation ;
- de contribuer à améliorer l'attractivité des filières d'excellence et des opérations d'intérêt régional en collaboration avec tous les partenaires et en particulier l'Éducation nationale ;
- de soutenir et d'améliorer l'accompagnement de l'orientation vers les projets d'apprentissage des élèves en lien avec les autorités académiques à travers le dispositif Parcours d'avenir. Il s'agirait de renforcer le partenariat opérationnel entre les établissements scolaires, les acteurs de l'orientation scolaire et les CFA.



Source : EN - SIEI 2015.

QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LES DÉCROCHEURS ?



Plus de 13 500 décrocheurs potentiellement chaque année

Chaque année, près de 10 000 jeunes quittent le système éducatif sans avoir obtenu un diplôme. Cette situation de décrochage scolaire est, pour les jeunes concernés, source de difficultés sociales et économiques majeures : le taux de chômage des 15-24 ans non diplômés approche des 40 %. En 2012, selon les données Eurostat, 11,6 % de la population âgée de 18 à 24 ans a quitté prématurément le système éducatif ou la formation sans être inscrits dans des démarches d'aide à la définition d'un projet professionnel ou d'accompagnement pour acquérir une qualification ou un emploi. Parmi eux, certaines catégories sont surreprésentées : ces jeunes sont surtout issus de l'enseignement professionnel, sont fréquemment exposés aux discriminations et/ou résident dans des quartiers prioritaires.

En région, la campagne semestrielle de décembre 2015 identifie plus de 13 500 jeunes comme décrocheurs, soit 8,5 % des jeunes de plus de 16 ans scolarisés à N-18 mois. Parmi ces jeunes, 30 % sont déjà connus des missions locales et environ 35 % sont déjà en situation de formation ou d'emploi. Il reste alors environ 35 % de jeunes, soit plus de 4 500, à contacter afin de leur proposer un accompagnement vers l'emploi et/ou la formation. Parmi ces derniers, environ 40 % sont injoignables ou refusent tous types de prise en charge.

Une organisation interinstitutionnelle pour accompagner les décrocheurs

Les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) permettent de coordonner l'ensemble des actions favorisant le retour en formation et l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle des jeunes impliqués dans la recherche de solutions personnalisées face à des situations de décrochage, après avoir exploré toutes les ressources internes à l'Éducation nationale. Elles constituent un élément central dans la prise en charge des jeunes sortants de formation initiale sans solution de formation ou d'insertion. Ces instances doivent aussi assurer le retour et l'accompagnement des

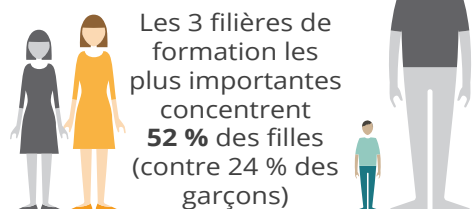
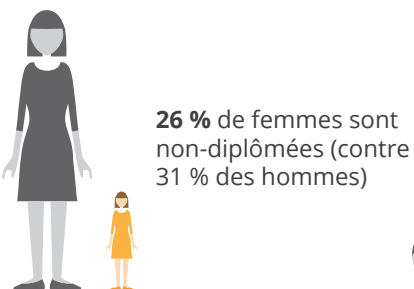
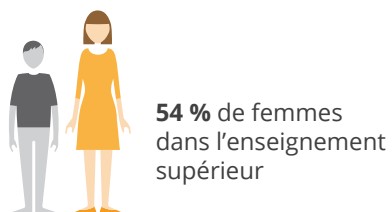
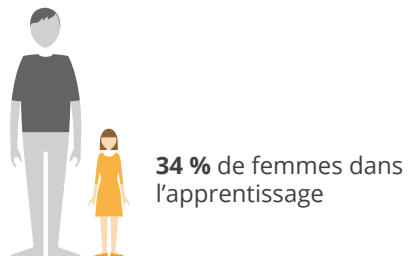
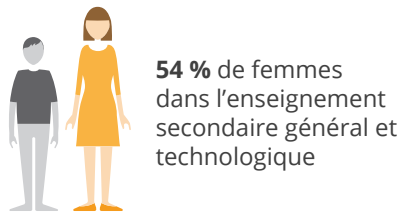
jeunes qui le souhaitent en formation initiale par les diverses voies permettant l'accès à un diplôme ou une certification professionnelle, et ce suivant les cas, en lien avec les acteurs du Service public régional d'orientation (SPRO) et des acteurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'enjeu majeur est de conduire des interventions ciblées en direction des jeunes en situation de décrochage scolaire. Il s'agit d'une part, de mettre en place des actions permettant de repérer ces jeunes et de leur offrir des parcours adaptés en organisant des coopérations entre les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue, afin que les délais d'errance entre les dispositifs soient les plus courts possible. Cela demande, d'autre part, de développer des partenariats sur les territoires, notamment avec les acteurs de l'éducation, de la prévention spécialisée et de proposer aux publics refusant tous types de prise en charge, des outils de droits communs, des étapes de parcours adaptées en tenant compte de chaque situation ou contrainte individuelles.

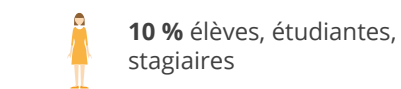
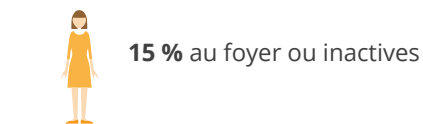
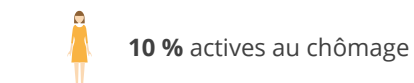
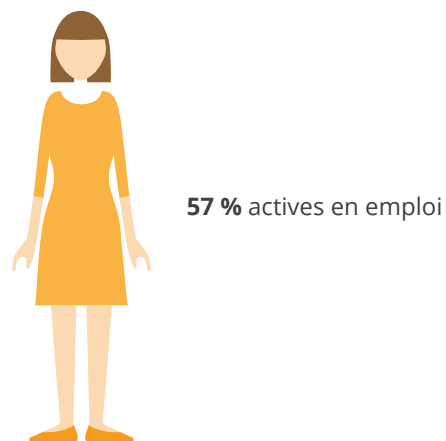
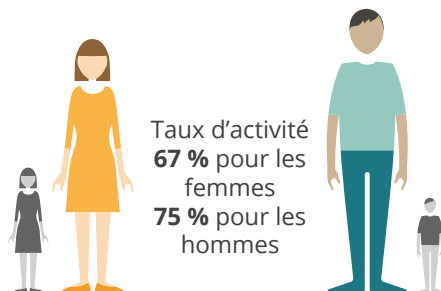
Axes de progrès

- Renforcer le travail avec les CFA afin de faire de l'apprentissage une voie de qualification pour ces publics en les accompagnant ou co-accompagnant durant les premiers temps de contrat ou en s'appuyant sur les plateaux techniques des CFA pour permettre la découverte des métiers.
- Créer les conditions de mobilisation par tous du droit au retour en formation initiale (DARFI) en proposant un accueil et une pédagogie différenciés des publics décrocheurs au sein des établissements scolaires et en fluidifiant les entrées tout au long de l'année.
- Renforcer la visibilité sur les places vacantes en établissements scolaires notamment dans les lycées professionnels et construire des conditions de réussite pour ces élèves.

Dans la formation
Les femmes représentent
49 % des 15-24 ans

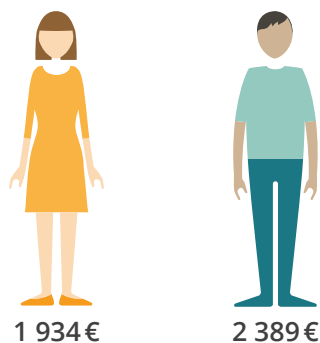


Sur le marché du travail
Les femmes représentent
51 % des 15-64 ans

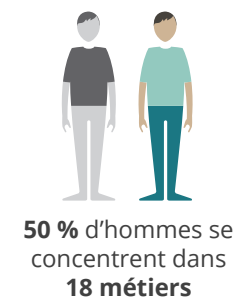
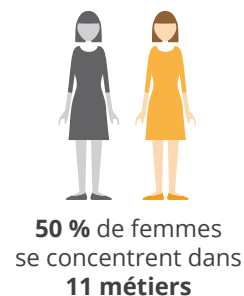


Dans les entreprises

Salaire net moyen mensuel en équivalent temps plein (DADS 2013)

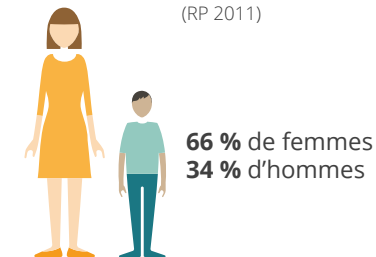


Concentration par métiers (RP2012)

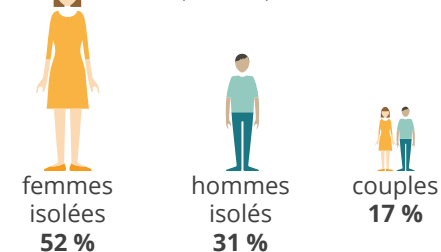


Dans la société

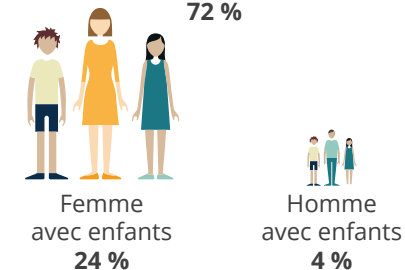
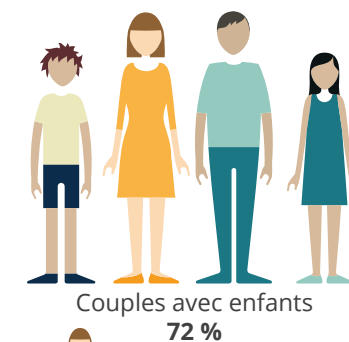
Travailleurs à bas revenus (RP 2011)



Allocataires du RSA (CAF 2011)



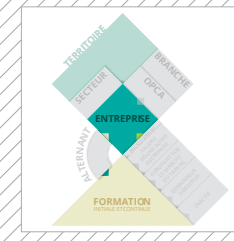
Familles avec enfant(s) (RP2012)



Source 1 : EN-Depp, Draaf, Conseil régional – Base ORM, effectifs en formation 2013-2014 – Traitement ORM.

Source 2 : Insee – RP 2012 – Traitement ORM.

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES PRÉSENTES TOUT AU LONG DE LA VIE



Des constats connus qui évoluent peu dans le temps

L'émancipation des femmes et leur entrée sur le marché du travail est un fait majeur de ces dernières décennies. La plupart de ces constats sont connus, mis en visibilité par les travaux d'experts et sont l'objet de mesures ou de dispositifs publics visant des effets correctifs. Le chemin menant de la scolarisation à l'emploi se dessine différemment pour les femmes et les hommes. Les différences ont souvent pour origine et/ou pour conséquence des inégalités en leur défaveur.

Les femmes plus scolarisées et plus diplômées

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement général et technologique, et sont donc minoritaires dans l'enseignement professionnel (CAP, bac professionnel). Leur parcours scolaire est plus « vertueux » : une fois leur scolarité achevée, elles sont moins nombreuses à être non-diplômées et plus souvent titulaires d'un diplôme du supérieur. Toutefois, elles occupent moins fréquemment des postes de cadres (6 % contre 10 %).

Concentrées dans un nombre restreint de formation et de métiers

En formation initiale ou continue, les femmes accèdent à un panel de filières plus réduit que les hommes. Les trois premières filières de la région en termes d'effectif (fonctions transversales des entreprises et des administrations, santé et commerce, vente), concentrent en effet 52 % des femmes (ce même calcul appliqué aux hommes ne donne que 24 %).

Cette limitation se retrouve dans l'emploi. Si les femmes représentent aujourd'hui quasiment 50 % des actifs en emploi, la palette de métiers exercés est moins diversifiée que celle des hommes : la moitié d'entre elles se concentrent dans 11 métiers (18 pour les hommes), induisant une plus grande concurrence entre elles.

Des conditions d'exercice moins favorables et moins rémunératrices

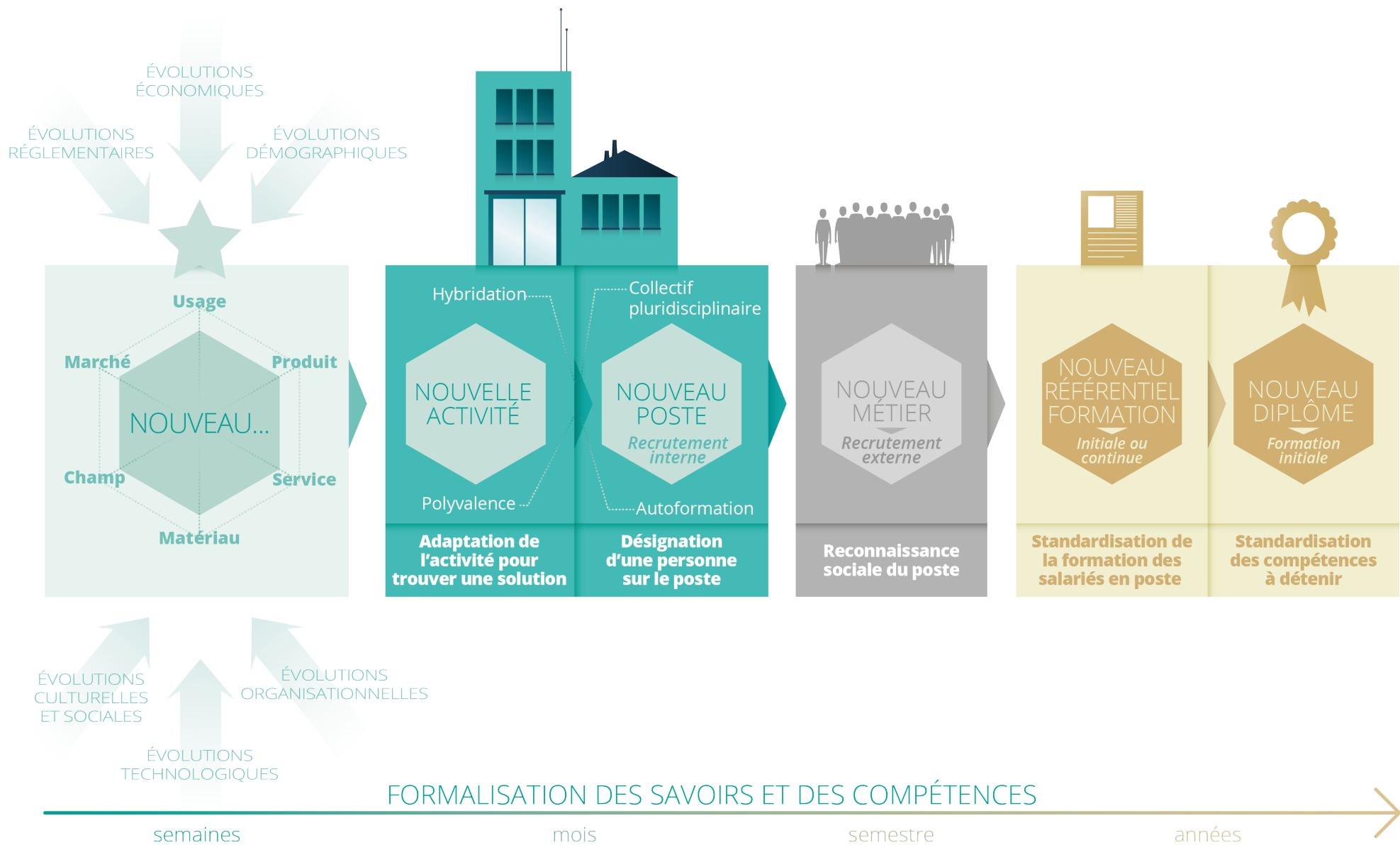
La précarité dans l'emploi est plus grande pour les femmes. Si elles sont autant que les hommes à être en emploi sans limite de durée, elles forment pourtant le plus grand contingent des salariés à temps partiel (76 %) et leur salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein est inférieur à celui des hommes de 455 €. La part des femmes parmi les travailleurs à bas revenus est nettement supérieure à celle des hommes : 66 % contre 34 %.

L'impact de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

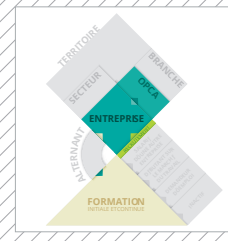
85 % des femmes résident et travaillent dans la même zone d'emploi (79 % pour les hommes). La nécessité de concilier les obligations familiales et professionnelles est l'une des hypothèses qui amènerait les femmes à privilégier des postes de proximité. Certaines situations alourdissent encore ces contraintes. Ainsi, si 28 % des familles avec enfants sont des familles monoparentales, dans 24 % des cas les enfants sont avec leur mère et dans 4 % seulement avec leur père. Qu'il s'agisse d'accéder à un emploi à temps plein ou à la formation, la nette insuffisance de solutions de garde d'enfants forme un obstacle insurmontable pour un grand nombre de femmes.

Face au chômage, la situation des femmes et des hommes est proche

Aujourd'hui, les femmes représentent 49 % des demandeurs d'emploi, et 49 % des demandeurs d'emploi de plus de 1 an. La nature des métiers occupés prioritairement par les femmes (postes d'employés, dans les services) les a épargnées plus que les hommes des conséquences de la crise économique récente. Toutefois, n'étant pas sur le même type de métier, il est très probable que la reprise se traduise différemment pour les hommes et les femmes.



L'ÉMERGENCE DE MÉTIERS TOTALEMENT NOUVEAUX EST RARE...



L'émergence de métiers totalement nouveaux est rare...

L'informatique est la dernière rupture technologique de grande ampleur. D'abord portée par la Défense puis par l'industrie, avant de se propager chez les particuliers, cette technologie novatrice a fait apparaître plusieurs nouveaux besoins de compétences, qui se sont traduits par de nombreux métiers complètement inédits, notamment dans la production et la distribution des produits. Mais il s'agit là presque d'une exception, l'émergence de métiers totalement nouveaux reste rare.

... Mais la transformation d'anciens métiers en nouveaux, fréquente

Les métiers de demain sont en grande partie des métiers d'aujourd'hui, transformés par l'ajout de compétences complémentaires. On peut considérer qu'un métier se compose de plusieurs « briques de compétences » auxquelles peuvent s'adjoindre de nouvelles briques ou issues d'autres métiers. Les savoirs de base du métier perdurent, mais de nouvelles tâches, activités ou fonctions viennent en modifier l'exercice.

C'est par exemple le cas des itéistes. Au départ, il s'agit d'un peintre ou d'un plaquiste, dont la nouvelle compétence est d'améliorer l'isolation thermique par l'extérieur, en rajoutant une nouvelle couche de matériau isolant. Il s'agit donc pour l'essentiel d'une nouvelle possibilité technique d'intervention sur un bâtiment, qui ne change ni la fonction (isoler), ni le métier (plaquiste). Seul le matériau, sa pose et le fait de travailler en façade ont changé.

Le gestionnaire ou animateur de communauté (community manager) apparaît dès 2000 sur l'Internet. À l'origine très technique, cet animateur de forums spécialisés est devenu un véritable technico-commercial-communicant qui promeut au sein d'une communauté, l'image de la marque, du produit ou de l'organisation qui l'emploie. La fonction très ancienne de promotion de l'image trouve ici une nouvelle déclinaison, dans un nouvel espace social. Le nouveau métier est une hybridation de plusieurs métiers existants.

Pourquoi la certification apparaît-elle après ?

En général, lorsqu'une nouvelle fonction ou un nouveau matériau viennent modifier les conditions d'exercice d'un métier, il y a un temps de diffusion de cette nouveauté. En fait, les économistes considèrent qu'il y a innovation si et seulement si le marché accepte la nouveauté, c'est-à-dire que non seulement la nouveauté se diffuse mais aussi qu'elle se normalise.

Si l'on reprend l'exemple de l'itéiste, les techniques d'isolation ont été développées, puis les producteurs de matériaux ont eux-mêmes créé les formations des professionnels susceptibles de mettre en œuvre cette technique et d'utiliser leurs matériaux. Les gestes professionnels et les conditions de pose et d'utilisation des matériaux ont été règlementés et normés.

C'est uniquement à partir de ce degré de formalisation qu'un référentiel de formation a pu être élaboré, comportant les briques de compétences essentielles à l'exercice de cette activité. C'est ainsi que la branche a pu développer un certificat de qualification professionnelle (CQP), principalement destiné à des professionnels du bâtiment désireux d'acquies ces nouvelles briques de compétences.

Mais ce certificat est insuffisant à former un professionnel du bâtiment. Il vient en complément de compétences et d'expériences professionnelles déjà acquises.

Il n'existe pas encore et il n'existera peut-être jamais de diplôme ou de certification menant directement un collégien au métier d'itéiste. En effet, plus la spécialisation d'un diplôme est importante, plus le risque d'obsolescence à court terme augmente.

Se retrouve ici l'un des grands débats de la formation, qui ne manquera pas d'être réactivé par la transformation numérique de notre société : faut-il avant tout apprendre à apprendre ou acquies un savoir immédiatement mobilisable ?

POUR EN SAVOIR PLUS

Contexte social et démographie en région

Adaoust S., Domens J., Munoz D., « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses Provence – Alpes – Côte d'Azur*, n° 28, mars 2016
Région PACA, *Portrait du territoire. La région Provence – Alpes – Côte d'Azur*, « Connaissance du territoire », 2015
Artaud D., Samyn S., « 70 760 habitants supplémentaires en 2008 et 2013 », *Insee Flash Provence – Alpes – Côte d'Azur*, n° 20, décembre 2015
DROS, « Dans un contexte régional atone : une mobilisation toujours active des acteurs de terrain en faveur des plus démunis », *Baromètre social 2014, Les cahiers du DROS*, n° 17, novembre 2015
Bremond F., Inthavong S., Reveille-Dongradi C., *Territoires et qualifications. Analyse de la relation formation-emploi sur les 18 zones d'emploi de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur, 3^e édition*, ORM, « Outils d'analyse », n° 18, juin 2015
De Plazaola J.-P., « Ralentissement démographique et vieillissement à l'horizon 2040 », *Insee Études Provence – Alpes – Côte d'Azur, Analyse*, n° 1, décembre 2010

Les secteurs d'activité, la gestion de la main-d'œuvre et la prospective

D'Agostino A., Delanoë A., *Typologie sectorielle des modes de gestion de la main-d'œuvre*, Céreq, « Net.Doc », n° 157, avril 2016
Gasquet C., « Le tertiaire domine largement en PACA », *Les Dossiers d'Alternatives Économiques*, hors-série n° 3, janvier 2016
Direccte PACA, « Les chiffres-clés de la Direccte PACA », Édition 2015, juillet 2015
Boyer A., Chaintreuil L., *La Prospective régionale en PACA. Étude « pilote » sur l'industrie agroalimentaire*, ORM, « Études », n° 25, juin 2015
Boyer A., Chaintreuil L., « Les secteurs d'activité en quelques chiffres en Provence – Alpes – Côte d'Azur », ORM, *En ligne – Note secteurs*, n° 1, octobre 2014
Lainé F. (CGSP), Valette-Wursthen A. (Céreq), *Prospective des métiers et des qualifications. Quelle démarche suivre à l'échelon régional ?*, CGSP, « Document méthodologique », avril 2014
Domens J. et Novella S. (Insee), Boyer A. (ORM), Meyer V. (Direccte), « D'ici 2030,

une croissance de l'emploi toujours portée par les services », *Insee Études Provence – Alpes – Côte d'Azur, Analyse*, n° 38, décembre 2013
Boyer A., « Pourquoi une prospective régionale sur les questions d'emploi et de formation ? », ORM, *Mémo*, n° 56, février 2013
Afriat C., Gay C., Maillard F., Aguetant N., « Quelle prospective pour les métiers de demain ? L'apport des observatoires de branche », *La Documentation française*, juillet 2005
Hillau B., Konate M., *Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence – Alpes – Côte d'Azur, une analyse statistique « multivariée » de 87 secteurs d'activité*, ORM, « Études », n° 2, juillet 2002

Les métiers et les métiers en tension

ORM, « Diagnostics des métiers en tension structurelle en PACA, à paraître
Gasquet C., « Calculer le ratio de tension », *Les Dossiers d'Alternatives Économiques*, hors-série n° 3, janvier 2016
France Stratégie, Dares, *Les Métiers en 2022 : rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications*, avril 2015
Dumortier A.-S., Milliard S., « Quels sont les métiers exercés en PACA ? », ORM, *En ligne – Questions métiers*, n° 7, avril 2015
Boyer A., Inthavong S., « Quel avenir pour les métiers de l'industrie ? », ORM, *En ligne – Questions métiers*, n° 6, octobre 2014
Bremond F., Gay-Fragneaud P., « Les métiers en "tension" : qu'en est-il en PACA ? », ORM, *En ligne – Questions métiers*, n° 3, septembre 2013
Lainé F., Omalek L., « Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *Dares Analyses*, n° 22, mars 2012

POUR EN SAVOIR PLUS

La formation initiale et continue

Vignale M., « Mobilités interrégionales de jeunes diplômés du supérieur : qui forme pour qui ? », Céreq, *Bref*, n° 347, juin 2016
Petrovitch A. (coordination), *Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA. Cahier toutes filières et tous niveaux de formation – Données 2013 – 3^e édition*, ORM, « Outils d'analyse », n° 19, février 2016
Inthavong S., Petrovitch A., « La formation initiale et continue en PACA. Quelques données essentielles et tendances », ORM, *En ligne – Note Formation*, n° 2, novembre 2015
Cavan N., « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013, stabilité des entrées en formation », *Dares analyses*, n° 30, avril 2015

L'apprentissage

Lopez A., Sulzer E., « Insertion des apprentis : un avantage à interroger ? », Céreq, *Bref*, n° 346, mai 2016.
Cart B., Jacob N., Léné A., « Les Apprentis de l'enseignement supérieur : diversité des usages et des logiques », in *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, Céreq, « Relief », n° 50, décembre 2015
Dumortier A.-S., « Enquête sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Quels leviers et quels freins au recrutement des apprentis ? », ORM, *En ligne – Rapport d'étude*, n° 5, septembre 2015
Gasquet C., « Les ruptures des contrats d'apprentissage. Quelques éléments bibliographiques », ORM, *Document de travail*, juin 2014
Petrovitch A., « L'inscription territoriale de l'apprentissage », ORM, *Mémo*, n° 58, octobre 2013
Kergoat P., *Les Formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Céreq, « Net.Doc », n° 75, décembre 2010
Dailloux D., Reveille-Dongradi C., « Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis », ORM, *Mémo*, n° 19, décembre 2004
Dailloux D., Reveille-Dongradi C., *À la découverte des métiers. De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA*, ORM, « Études », n° 6, novembre 2004

Le lien formation-emploi et l'élévation des niveaux de formation

Boisseau I., « Quels sont les métiers que l'on peut exercer sans diplôme en PACA ? », ORM, *En ligne – Questions métiers*, n° 8, 2^e édition, décembre 2015
Dumortier A.-S., Lorent P., Prache B., « Âge et métier en PACA : des enjeux intergénérationnels ? », ORM, *En ligne – Questions métiers* n° 5, juin 2014
Dumortier A.-S., Petrovitch A., Reveille-Dongradi C., « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », ORM, *En ligne – Questions métiers*, n° 4, mars 2014
Gay-Fragneaud P., *Métiers-formations, quelles relations en Provence – Alpes – Côte d'Azur ?*, ORM, « En quelques chiffres », n° 11, janvier 2013
Lemistre P., « Le déclassement, entre mythe et réalité », in *Un Diplôme, et après ?*, *Alternatives économiques poche*, n° 59, 2013
Novella S., De Plazaola J.-P., « Emploi, métier et formation en Provence – Alpes – Côte d'Azur », *Insee Études*, Dossier, n° 5, octobre 2011
Fournié D., Guitton C., « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification de normes de qualification », Céreq, *Bref*, n° 252, 2008

L'insertion professionnelle des sortants de formation initiale et continue

Blache G., « La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ? », Pôle emploi, *Études et recherches*, n° 3, octobre 2015
Dumortier A.-S., Reveille-Dongradi C., *Quand l'école est finie en PACA... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2010 – Enquête 2013*, ORM, « Études », n° 26, juin 2015
Bremond F., Landrier S., *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante. Résultats de la deuxième interrogation un an après la formation*, ORM, « Études », n° 24, mars 2015
Rouaud P. et Joseph O. (coordination), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2010. Enquête 2013*, Céreq, « Ouvrages », octobre 2014
Chaintreuil L., Bremond F., Landrier S., Milliard S., « Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante », ORM, *En ligne – Rapport d'étude*, n° 2, mai 2014
Bremond F., Landrier S., « Les stagiaires de la formation professionnelle qualifiante en PACA : première étape d'un suivi de cohorte », ORM, *Mémo*, n° 61, avril 2014

POUR EN SAVOIR PLUS

L'égalité hommes-femmes

Mailliot S., « Le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes », ORM, *Documents de travail*, janvier 2016

Mailliot S., « La place des femmes en formation », ORM, *Documents de travail*, janvier 2016
Mailliot S., « L'égalité femmes-hommes au filtre des modalités d'entrée en formation professionnelle », ORM, *Mémo*, n° 52, décembre 2015

Boisseau I. « Formations diplômantes à la transition énergétique en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Quels enjeux pour les femmes ? », ORM, *En ligne - Rapport d'étude*, n° 6, juillet 2015

Milliard S., La formation professionnelle au prisme de l'égalité femmes-hommes, ORM, *Mémo*, n° 54, avril 2012

ORM, *Égalité femmes-hommes : vers une intégration dans les politiques emploi-formation en PACA, Actes de la journée d'étude du RREFH du 11 mars 2011*, ORM, « Études », n° 17, décembre 2011

Les décrocheurs et l'orientation

ARDML, « Les chiffres-clés du réseau des missions locales de Provence – Alpes – Côte d'Azur 2014 », 2015

DROS, *Regards sur les jeunes en Provence – Alpes – Côte d'Azur*, janvier 2014

Boudesseul G., Caro P., Grelet Y., Vivent C., *Atlas académique des risques sociaux d'échec scolaire : l'exemple du décrochage*, Céreq et EN-Depp, 2014

RESSOURCES GRAPHIQUES

Illustrations et réalisation du document : Anaïs Triolaire

Conception et réalisation des illustrations des pages 8, 20, 24, 44, 46, 48 et 50.
Maquette et réalisations graphiques du document.

Cartes : Philcarto

La plupart des cartes de ce document ont été réalisées avec le logiciel gratuit Philcarto.
<http://philcarto.free.fr/>