DIAGNOSTIC 1/6

Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée et articulation des voies d'accès à la qualification

Diagnostic réalisé dans le cadre des travaux préparatoires du

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

Par les centres ressources Observatoire Régional des Métiers et CARIF Espace Compétences

Région

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Sommaire

Préambule 5
Présentation du dossier thématique 7
Points saillants et mise en perspective 7

1 Primo-insertion sur le marché du travail régional : quels enjeux de qualification professionnelle ?
1.1 Le niveau d'insertion dans les différents métiers 11
1.2 Des différences importantes d'insertion dans la vie active selon le niveau et la finalité du diplôme 12

2 Le système de production des qualifications professionnelles
2.1 La production des qualifications 14
- Formation professionnelle initiale
- Formations dans les établissements du secteur sanitaire et social
- Formation continue (demandeurs d'emploi)

2.2 Regards sur deux voies d'accès à la qualification : l'alternance et la VAE 19
- L'apprentissage
- Les contrats de professionnalisation
- La VAE

2.3 L'offre de formation professionnelle 23
- La formation professionnelle qualifiante par apprentissage
- La formation professionnelle qualifiante continue SPRFP
- La formation professionnelle qualifiante continue Pôle emploi

3 Les personnes dépourvues d'une qualification en région : qui sont-elles ? comment s'insèrent-elles sur le marché du travail ?
3.1 Les jeunes sortant du système éducatif sans qualification/sans diplôme 26
- Évolution des sorties sans qualification du système scolaire
- Les jeunes non scolarisés « non diplômés »
- Jeunes en situation d'illettrisme
- Les trajectoires d'insertion dans la vie active des jeunes sortant du système éducatif sans diplôme

3.2 Les actifs en emploi non diplômés 31
- Caractéristiques de cette population
- Les secteurs d'activité les plus employeurs de non-diplômés
- Les métiers les plus accessibles aux non-diplômés

3.3 Les demandeurs d'emploi non diplômés (niveaux V bis et VI) 35

Annexes
Annexe 1 : Définitions, sources : de quoi parle-t-on ?
Annexe 2 : Tableaux et graphiques

Préambule

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

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

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

Ces six dossiers traitent des thématiques suivantes :

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

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

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

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

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

Présentation du dossier thématique

Les points saillants 1 à 12 introduisent ce premier dossier thématique portant sur « Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée et articulation des voies d'accès à la qualification ».

Ce premier dossier met l'accent sur la situation des jeunes, de la formation initiale aux premières années dans la vie active et ne prétend donc pas à l'exhaustivité des trois grandes questions contenues dans son titre. Pour éviter la superposition des problématiques, la question de l'élévation des qualifications tout au long de la vie professionnelle sera abordée dans le deuxième dossier thématique « Parcours et continuité professionnels ». Ce choix s'applique également à la notion de « formation initiale différée ».

Points saillants et mise en perspective

« Première qualification » : une notion variable selon les métiers visés et l'objectif de certification

1 Tout en garantissant un accès à des savoirs fondamentaux, les certifications de niveau V gardent un pouvoir d'insertion professionnelle.

Les certifications de niveau V garantissent encore une entrée sur près de la moitié des métiers parfois au prix d'un déclassement. Ces métiers représentent 39 % de l'emploi régional en comptant ceux qui recrutent encore sans diplôme et qui leur sont donc également accessibles. L'insertion est d'ailleurs facilitée pour les titulaires d'une certification professionnelle de niveau V, compte tenu de la finalité de leur diplôme par rapport aux diplômés de filières générales.

2 Pour nombre de métiers le seuil d'entrée passe aux niveaux IV et plus.

Les premiers niveaux de certifications deviennent pour plus de la moitié des métiers (qui couvrent 64 % de l'emploi régional), le niveau IV et les niveaux III et plus.

> **La veille sur les métiers permettant de suivre l'évolution de leur contenu et des modes de sélection au recrutement est nécessaire pour tout acteur de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'insertion. Le site emploiformationpaca.org reprenant le site « Les métiers en région », ainsi que les dossiers « Questions métiers » serviront à terme cet objectif.**

La formation professionnelle différée : une urgence pour les non-diplômés

3 L'accès à une « formation professionnelle initiale différée » est crucial pour les jeunes non diplômés, compte tenu de leur arrivée prématurée et pénalisante sur le marché du travail.

En PACA comme en France, les non-diplômés sortent en moyenne trois ans plus tôt du système éducatif que l'ensemble des jeunes. Pour beaucoup d'entre eux, ces trois années sont difficiles. Ils seront plus d'un tiers à avoir déjà passé au moins un an au chômage quand leurs camarades pouvant se prévaloir d'une certification arriveront à leur tour dans la vie active.

4 L'espace d'accueil sur le marché du travail des non-diplômés se rétrécit et le diplôme (dans le sens générique de certification) reste un critère déterminant lors des pratiques de recrutement.

La part des métiers dans lesquels les jeunes sans diplôme sont majoritaires ne couvre plus que 15 % de l'emploi régional. Les enquêtes longitudinales apportent des informations précieuses sur le devenir des non-diplômés. Ces informations contribuent à cibler des actions prioritaires en faveur de l'accès à la qualification professionnelle pour tous.

5 La situation préoccupante des jeunes non-diplômés conduit à envisager une entrée rapide dans un processus d'accès à la qualification et à la certification, en valorisant au plus tôt leurs connaissances et compétences.

Nombre de secteurs d'activité peu sélectifs à l'embauche, notamment dans les services, sont ouverts aux jeunes non qualifiés et non diplômés. Ces derniers sont d'ailleurs en région, un peu plus en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif qu'au niveau national. En revanche, au regard de leurs parcours pendant ces trois ans, leurs conditions d'emploi ne se consolident pas dans la durée à la différence des jeunes diplômés. Surtout, ces parcours sont souvent morcelés avec des séquences de chômage fréquentes ou longues. Leurs expériences professionnelles sont hétérogènes et pas toujours « présentables » (travail caché), mais ils acquièrent des compétences qui, dans une perspective à la fois de certification et d'insertion, méritent d'être valorisées. Or ils ne sont pas encore éligibles à la VAE.

6 La mobilisation autour du raccrochage scolaire peut être appréhendée par publics prioritaires, en particulier les garçons en difficulté scolaire.

La différence de comportements entre filles et garçons vis-à-vis de la formation témoigne globalement d'une moindre appétence de ces derniers à la poursuite d'études. La traduction de ce phénomène est exacerbée au niveau des sortants du système éducatif sans diplôme (61 % de garçons). Parallèlement, la crise a davantage touché les métiers plutôt masculins et peu qualifiés fragilisant encore un peu plus ce public. Cette situation est d'autant plus alarmante que ces jeunes ne trouveront pas forcément dans leur entourage le soutien nécessaire pour raccrocher.

- **Au-delà des informations sur les sortants du système éducatif sans qualification, les indicateurs statistiques sur les jeunes sans diplôme sont primordiaux pour l'analyse de la relation entre formation et emploi.**
- **La valorisation d'éléments de connaissances (parcours scolaires inachevés) et d'expériences (petits boulots) des jeunes non qualifiés ou non diplômés peut aujourd'hui s'appuyer sur des dispositifs et outils existants comme le « E-portfolio ».**
- **Elle peut également s'appuyer sur les méthodes et les professionnels de la VAE qui ont réussi à faire augmenter ces dernières années en PACA le nombre d'accès à la certification.**

Quels niveaux de qualification, quelles filières de formation pour quels parcours professionnels ?

7 Nombre de jeunes titulaires d'un niveau V n'ont pas la garantie d'une insertion durable, notamment s'ils ne peuvent pas être recrutés localement.

Selon les spécialités, le niveau est davantage à considérer comme un premier palier sur un parcours de formation qui se poursuivra, le cas échéant, dans un autre dispositif. Les métiers dont le seuil d'accueil est le niveau V (1/4 de l'emploi régional) sont peu diversifiés. Il s'agit pour les 2/3 de métiers ouvriers qui, selon les secteurs et les types d'entreprises, ont été récemment fragilisés par la crise. Les métiers dont le seuil d'accueil est le niveau IV (1/4 de l'emploi régional également) sont moins nombreux mais plus diversifiés, notamment dans les activités de service.

8 L'appariement entre spécialités de formation suivies et métiers exercés ne permet pas à lui seul de rendre compte des modes d'accès à l'emploi et des trajectoires des individus.

Les enjeux de niveau de qualification ne sont pas les mêmes selon les filières de formation (maintien des qualifications de bases pour certaines, élévation du niveau de qualification pour d'autres). De plus, la préparation à un métier par la formation professionnelle initiale ne prédestine pas les personnes qui l'ont suivie à exercer ce métier. Par exemple, la moitié des personnes ayant suivi une formation dans la spécialité du commerce-vente ont trouvé un emploi dans un autre secteur d'activité. Inversement, la moitié des professionnels du commerce ont été formés dans un autre domaine.

9 Le devenir des jeunes bacheliers de filières générales en difficulté d'insertion relève de plusieurs problématiques de formation complémentaire. Toutes posent la question de l'anticipation.

S'ils disposent d'une culture générale qui sera naturellement mobilisée dans toute expérience professionnelle, les titulaires d'un bac général ne pouvant poursuivre leurs études sont moins souvent en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif que les titulaires d'un CAP ou BEP (63 % contre 79 %). En revanche, ils sont nombreux à être entrés en formation (20 %) ou à avoir repris des études (15 %) au cours de ces trois ans. L'anticipation se décline à la fois au niveau de la prévention du décrochage lors des premières années universitaires, de l'orientation et de l'entrée en formation courte dans les meilleurs délais, voire de la préparation d'une reprise d'études.

10 L'élargissement de la palette de spécialités de formation professionnelle initiale vers lesquelles s'orientent les filles constitue un levier pour optimiser leurs performances scolaires et pour améliorer la qualité de leur insertion.

Les spécialités de formation professionnelle initiale très féminisées posent la question d'un équilibrage régional entre voies et dispositifs afin de limiter les risques de précarisation sur le marché du travail. Les sortants des filières tertiaires administratives, traditionnellement féminisées, sont les plus pénalisés. L'organisation de la transférabilité de leurs connaissances et compétences vers d'autres spécialités (ex : logistique, travaux publics…), ouvrirait de nouvelles perspectives.

- **La mise en relation de la structuration des filières de spécialités de formation avec la structure de qualification de l'emploi est un support précieux pour l'analyse des parcours des jeunes en formation. L'OREF dispose des données pour organiser cette mise en relation et en faire un support du dialogue entre pouvoirs publics régionaux et partenaires sociaux.**
- **Les enjeux de temporalité – c'est-à-dire anticiper et améliorer l'appréhension du monde du travail – pourraient davantage être intégrés dans les dispositifs d'information et d'orientation des élèves des filières générales.**

Vers une connaissance partagée des modes d'accès à la qualification et des situations de publics en difficulté

11 Aujourd'hui, l'ensemble du système de production de certification est peu visible en région.

Au type de certification (diplômes, titres, CQP), se conjuguent la diversité des certificateurs et les différents voies d'accès. En termes de certification, la production de CQP, par exemple, est mal connue. Il en est de même pour le dispositif des contrats de professionnalisation. Sans même évoquer les difficultés du grand public à s'y retrouver, ces lacunes freinent la concertation autour de l'articulation entre les voies d'accès aux qualifications.

12 La réflexion sur les difficultés d'accès à la formation et à l'emploi des jeunes d'origine étrangère peut jourd'hui s'appuyer sur de premiers éléments de connaissance.

Parmi les jeunes dont les parcours d'insertion sont les plus difficiles, la proportion de ceux nés à l'étranger ou dont les parents sont nés à l'étranger est plus importante que dans l'ensemble d'une génération sortie du système éducatif. Cet indicateur est d'autant plus significatif que la part de ces jeunes, ou familles installées récemment en France, est plus importante en PACA qu'au niveau national.

- **L'élargissement du recueil et le traitement des données relatives à l'ensemble des certifications et dispositifs facilitera la concertation autour de l'articulation entre les voies d'accès aux qualifications.**
- **L'organisation de la réflexion sur la situation des jeunes nés à l'étranger ou dont les parents sont nés à l'étranger et la mise en œuvre, à cette échelle, de dispositions de lutte contre les discriminations pose la question en région d'un dispositif d'observation approprié.**

1 Primo-insertion sur le marché du travail régional : quels enjeux de qualification professionnelle ?

1.1 Le niveau d'insertion dans les différents métiers

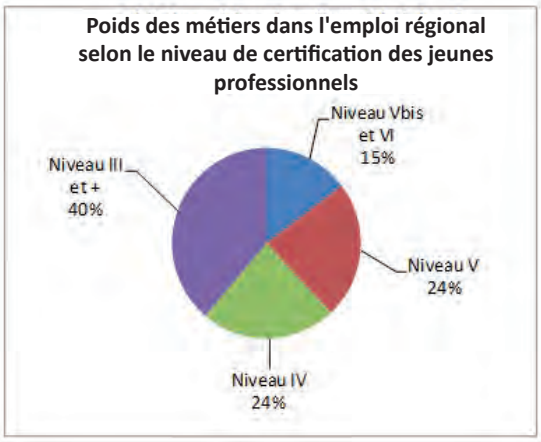
En 2020, la région PACA connaîtra une situation sur le marché du travail inédite qu'il convient d'anticiper. Le 1/3 des actifs actuels aura pris ses droits à la retraite. Or, cette population a pour caractéristique essentielle d'être dotée d'un niveau de qualification faible mais d'une compétence professionnelle importante, fruit de l'expérience acquise en situation de travail.

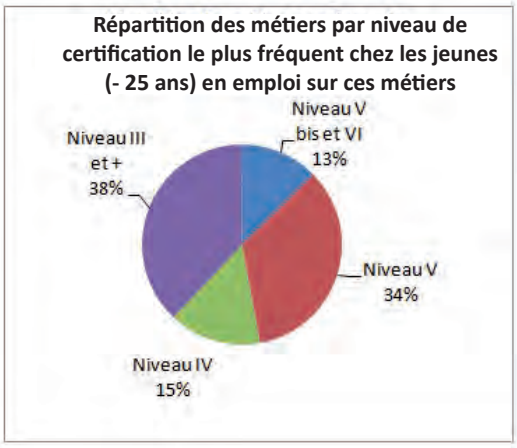
Les jeunes professionnels arrivant aujourd'hui sur le marché du travail, qui remplaceront les actifs partant à la retraite, ont un niveau de qualification supérieur : 30 % de titulaires d'un CAP-BEP parmi les actifs de moins de 25 ans en emploi pour 26 % en moyenne tous âges, 24 % de diplômés du niveau bac pour 19 % en moyenne.

➤ La notion de « premier niveau »[1] variable suivant les modes d'accès aux métiers[2]

Compte tenu de l'importance des mouvements à venir sur le marché du travail, il convient alors de s'interroger sur les niveaux de qualification, métier par métier, que les jeunes devront avoir acquis pour leur permettre un premier accès à l'emploi.

Aujourd'hui, dans la situation actuelle de l'emploi, les données mobilisables nous renseignent sur la corrélation de la qualification acquise par les jeunes (- 25 ans) et leur accès à l'emploi. Cette corrélation permet de dresser une typologie des métiers par niveau d'insertion. Par ailleurs, l'appareil statistique permet de mettre en perspective le poids relatif de ces différents métiers dans l'économie régionale.





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

Champ : actifs de moins de 25 ans exclusivement en emploi.

➤ Les métiers accessibles aux jeunes à partir du niveau V sont des emplois essentiellement d'ouvriers

Sur 86 familles professionnelles, 30 offrent des opportunités d'emplois aux jeunes à partir du niveau V. Ce groupe de métiers représente le 1/4 des emplois en région. Ces métiers[3] se caractérisent par une part importante de jeunes professionnels en emploi dotés d'un CAP, d'un BEP ou d'un brevet de compagnon. Il s'agit principalement des métiers d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés des industries, du bâtiment ou plus rarement du domaine transport-logistique : 20 métiers sur 30, ainsi que les métiers des services aux particuliers et aux collectivités (emplois familiaux, sécurité…) : 4 sur 30.

---

[1] La notion de « premier niveau » fait ici référence au niveau de certification le plus fréquemment observé chez les jeunes en emploi (moins de 25 ans).

[2] La nomenclature utilisée ici se décline en 86 postes. Le terme « métier » est synonyme ici de « famille professionnelle ».

[3] *Cf.* tableau 1 en annexe 2.

➤ Les métiers accessibles à partir du niveau IV moins nombreux mais plus diversifiés

13 familles professionnelles sur 86 sont accessibles aux jeunes à partir du niveau IV[4] . Elles couvrent le 1/4 de l'emploi total. Ces métiers se caractérisent par une majorité de jeunes professionnels en emploi dotés d'un bac général, d'un bac technologique ou professionnel, d'un brevet professionnel ou de technicien…

Il s'agit ici de métiers à caractère administratif, mais également de métiers très divers allant des industries de process, à l'informatique, à la fonction publique, au commerce, à l'hôtellerie, à la restauration, à l'alimentation, mais également à l'action sociale, culturelle et sportive…

➤ Une majorité de métiers et d'emplois accessibles aux jeunes à partir du niveau III

33 métiers se caractérisent par une part élevée de jeunes professionnels en emploi dotés d'un diplôme universitaire de 1er cycle, d'un BTS, d'un DUT, d'un diplôme des professions sanitaires et sociales, voire d'un diplôme universitaire de 2e cycle, d'ingénieur ou d'une grande école[5]. Cet ensemble correspond à 40 % des emplois de PACA.

Il convient de noter que les emplois concernés ne correspondent pas uniquement à des emplois relevant du tertiaire. Il s'agit également de métiers provenant des domaines professionnels suivants : BTP, industries mais également agriculture.

Ces emplois mobilisent des niveaux de qualifications intermédiaires et supérieures ; il peut s'agir également de postes d'employés pour lesquels le niveau III devient le niveau usuel de recrutement (transport-logistique, gestion-administration des entreprises, banque-assurance…).

Ce niveau de formation est par ailleurs requis *a minima* pour la plupart des professions réglementées : professions paramédicales (infirmier, masseur-kinésithérapeute…) ou juridiques.

En prospective, et compte tenu d'évolutions d'ores et déjà identifiées (vieillissement de la population, demandes accrues en matière de services, développement d'activités liées à l'économie de la connaissance), nombre des métiers accessibles à partir du niveau III comptent parmi les plus créateurs d'emploi à l'horizon 2015. Par ailleurs, leur dynamique de développement ne semble pas devoir être remise en cause par la crise.

Pour en savoir plus :

- *Insee PACA, « Un actif sur trois partira à la retraite d'ici 2020 », Sud Insee l'essentiel, n° 129, janvier 2009.*
- *Dares, CAS, Pôle emploi, « Les métiers en 2009 : seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », Dares Analyses, n° 69, octobre 2010.*

1.2 Des différences importantes d'insertion dans la vie active selon le niveau et la finalité du diplôme

➤ Plus des 2/3 des jeunes en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif [6]

Trois ans après leur sortie du système éducatif, 74 % des jeunes sont en emploi[7], 15 % sont actifs au chômage, 4 % sont inactifs et 7 % ont repris leurs études ou une formation.

Ce premier constat est variable selon le niveau de diplôme des jeunes, sa finalité (générale, technologique ou professionnel), sa spécialité et selon les caractéristiques individuelles des jeunes (genre, origine sociale, etc.).

---

[4] *Cf.* tableau 2 en annexe 2.

[5] *Cf.* tableau 3 en annexe 2.

[6] À la demande de l'ORM, le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) a interrogé en 2007 près de 5 000 jeunes représentant les 59 000 jeunes sortis du système éducatif en région PACA en 2004, quel que soit leur niveau de formation (enquête Génération 2004). Comme en 1998, l'objectif de cette grande enquête est d'analyser les premières années de la vie active des jeunes.

[7] Source : Céreq – Enquête Génération 2004 – Traitement ORM.

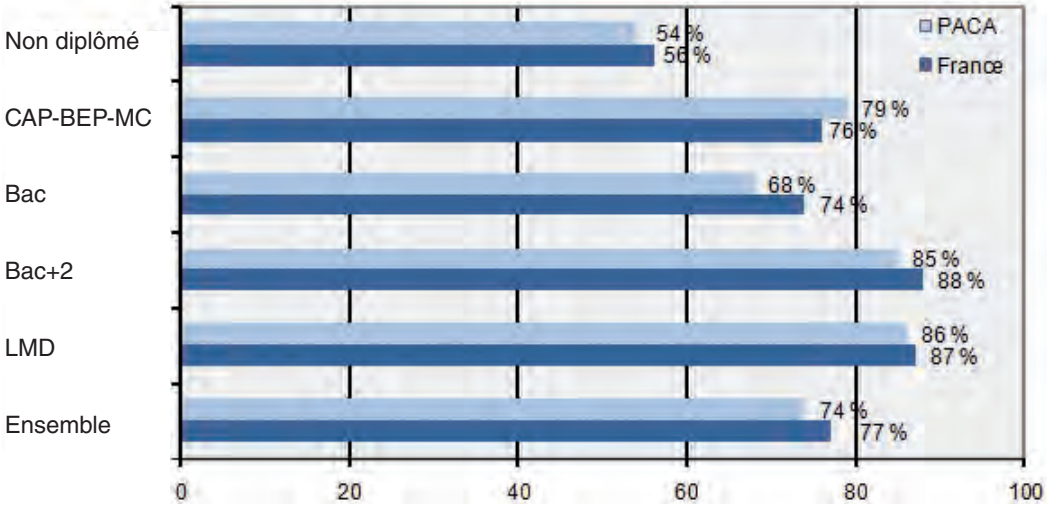
➤ Avoir un diplôme favorise l'insertion professionnelle

Trois ans après la sortie du système éducatif, les non-diplômés sont 54 % à être actifs en emploi, pour 79 % des CAP-BEP, ou encore 86 % des LMD. En conséquence, avoir un diplôme est toujours un critère qui conditionne l'entrée sur le marché du travail et plus ce diplôme est élevé, meilleure est l'insertion, en PACA, comme en France.

Pourtant, les détenteurs d'un bac sont 68 % à être actifs en emploi en 2007, alors que les CAP-BEP sont 79 % dans ce cas.

De même, les bac + 2 sont 85 % à être actifs en emploi pour 86 % des LMD. Ces derniers n'entrent pas plus facilement sur le marché du travail alors que leur niveau du diplôme est plus élevé. En revanche, la différence se jouera en termes de qualité de l'emploi.

Part des actifs en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif



Source : Céreq – Enquête Génération 2004 – Traitement ORM.

➤ Une meilleure insertion des bacs professionnels et technologiques

Trois ans après leur sortie du système éducatif, 73 % des bacs professionnels et technologiques[8] sont actifs en emploi, pour 63 % des bacs généraux. Ici c'est la finalité du diplôme qui joue.

D'autre part, quand ils sont en emploi, les titulaires des bacs professionnels et technologiques sont 61 % en emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire) pour 52 % des bacs généraux, davantage concernés par les contrats aidés. Ces écarts sont plus prononcés en PACA qu'en moyenne nationale.

En revanche, les bacs généraux connaissent moins souvent le chômage au cours de leur parcours que les titulaires d'un bac professionnel et technologique.

➤ Des titulaires des bacs industriels globalement mieux insérés que les titulaires des bacs tertiaires

Comme la finalité du diplôme, la filière suivie a un impact sur l'insertion, même si celui-ci est moins flagrant. En détaillant les réussites d'insertion des titulaires des bacs industriels et tertiaires, il apparaît que la part

des bacs industriels qui n'ont jamais connu le chômage est de 51 %, tandis que les titulaires de bacs tertiaires sont seulement 44 % dans ce cas ; notons que les écarts sont similaires en France.

[8] Les différents bacs ont été regroupés par le Céreq selon leurs résultats en termes d'insertion. On trouve avec les bacs professionnels tous les bacs technologiques, y compris les bacs sciences et technologies de laboratoire (STL) ainsi que sciences et technologies de l'ingénieur (STI), mais pas les bacs sciences et technologies de la gestion (STT) et sciences et techniques médico-sociales (SMS), regroupés avec les bacs généraux.

Les filles plus diplômées, mais toujours plus en difficulté sur le marché du travail

Alors que les filles sortent plus diplômées du système éducatif (46 % d'entre elles sortent diplômées du supérieur contre 34 % des garçons), elles connaissent davantage de difficultés sur le marché du travail. Ainsi, alors qu'en France les écarts d'insertion entre jeunes filles et jeunes hommes s'amenuisent, en région PACA, l'entrée dans la vie active des diplômés de l'enseignement supérieur demeure plus favorable pour les hommes.

Le premier contrat de travail des jeunes femmes est plus souvent un CDD (15 points de plus que les hommes). Plus le niveau de diplôme obtenu est élevé, plus elles sont désavantagées au moment de leur entrée sur le marché du travail. En effet, les jeunes hommes accèdent plus rapidement à un emploi durable alors que les jeunes femmes reprennent souvent une formation car la spécialité suivie auparavant ne leur permet pas une insertion professionnelle efficace.

2 Le système de production des qualifications professionnelles

2.1 La production des qualifications

Les grands équilibres par dispositifs et par niveaux (V, IV, III) des effectifs inscrits en dernière année de formation professionnelle initiale et continue

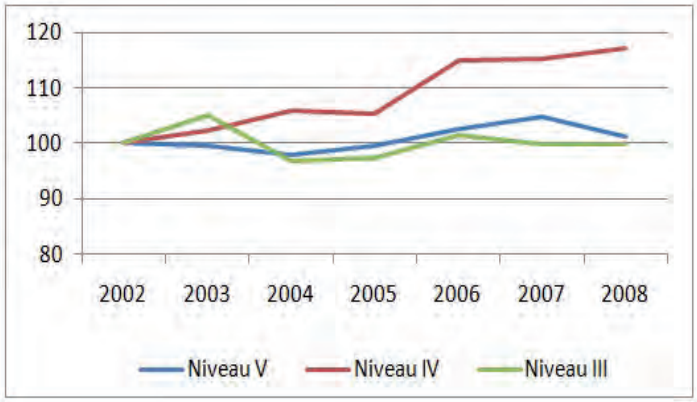
• Formation professionnelle initiale[9]

➤ Hausse globale des effectifs surtout pour les formations de niveau IV

Entre 2002 et 2008, les effectifs inscrits en dernière année d'une formation professionnelle initiale (voie scolaire, voie scolaire agricole et apprentissage) ont augmenté de 5 %. Dans la voie scolaire, les effectifs ont connu une hausse continue (+ 6 % sur les six années) alors que les évolutions ont été plus irrégulières pour les effectifs en apprentissage (+ 2,8 % sur la même période).

Les évolutions par niveaux de formation (toutes voies confondues) indiquent une hausse plus marquée des formations de niveau IV (+ 17 %), confirmant ainsi la tendance à l'élévation générale des niveaux de formation. Cette évolution est surtout le fait de la voie scolaire. Pour autant, la part des bacheliers généralistes reste toujours plus élevée qu'au niveau national.

Évolution des effectifs inscrits en formation professionnelle initiale selon le niveau de la formation



Source : Rectorats Aix-Marseille et Nice ; Conseil régional PACA – DFA – Traitement ORM.
Champ : les élèves inscrits en dernière année de formation professionnelle initiale (niveaux V à III), année scolaire 2008-2009.

[9] Effectifs inscrits, au cours de l'année scolaire 2008-2009, en dernière année dans une formation professionnelle initiale : voie scolaire (établissements publics et privés), voie scolaire agricole (établissements publics et privés) et apprentissage.

➤ Premier niveau de formation : 1/3 des effectifs en contrat d'apprentissage

Pour l'année scolaire 2008-2009, 51 000 élèves étaient inscrits en dernière année d'une formation professionnelle initiale de niveau V, IV ou III, dont :

- 67 % en voie scolaire (établissements publics et privés, y compris les STS et IUT) ;
- 4 % en voie scolaire agricole (établissements publics et privés) ;
- 29 % en apprentissage.

Le niveau V est prépondérant parmi l'ensemble des effectifs inscrits en dernière année, quelle que soit la voie[10]. Il l'est d'autant plus dans l'apprentissage, au détriment des niveaux III. 34 % des effectifs inscrits en formation de niveau V sont en contrat d'apprentissage contre 13 % des effectifs en formation de niveau III[11].

➤ Maintien des filières concentrées sur le niveau V

Pour l'ensemble des filières de formation, le niveau V est prépondérant parmi les effectifs en formation. Pour cinq filières (niveau agrégé), le niveau V représente plus de 70 % des effectifs.

Il s'agit pour la plupart des filières identifiées lors de la préparation du précédent PRDF comme des « filières à fort enjeu de maintien des qualifications de base » (en rouge dans le tableau). Pour l'ensemble de ces filières, la part du niveau V est restée stable entre 2002 et 2009. On notera toutefois que la filière des transports, logistique, alors identifiée comme à fort enjeu de qualification de base, a vu sa part d'effectifs en niveau V passer de 62 % à 57 %. Elle fait désormais partie des filières pour lesquelles la part des formations de niveau III est parmi la plus élevée.

Parmi les filières où les niveaux IV et III sont bien représentés, on retrouve l'ensemble des filières identifiées en 2002 comme « à fort enjeu d'élévation du niveau de qualification ». La part des niveaux IV a sensiblement augmenté dans ces filières, notamment dans l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts, le secrétariat, bureautique, la comptabilité, gestion et la mécanique, productique.

Enjeux de maintien ou d'élévation du niveau de qualification selon les filières (en %)

Filières présentant les plus fortes parts d'effectifs en niveau V		Filières présentant les plus fortes parts d'effectifs en niveau IV		Filières présentant les plus fortes parts d'effectifs en niveau III	
Filière (agrégat)	**Part des niveaux V**	**Filière (agrégat)**	**Part des niveaux IV**	**Filière (agrégat)**	**Part des niveaux III**
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	84	Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	30	Échanges et gestion, communication et information	82
Structures métalliques	84	Secrétariat, bureautique	30	Spécialités pluri-technologiques de la production, transformation	75
Bâtiment, travaux publics	78	Mécanique, productique	29	Commerce, vente	34
Coiffure, esthétique	72	Coiffure, esthétique	28	Comptabilité, gestion	27
Moteurs et mécanique auto	71	Matériaux souples	27	Accueil, hôtellerie, tourisme	23
				Transports, logistique	23
Ensemble	**56**	**Ensemble**	**21**	**Ensemble**	**23**

En rouge : les filières identifiées comme filières à fort enjeu de maintien des qualifications de base lors de la préparation du précédent PRDF.
En vert : les filières identifiées comme filières à fort enjeu d'élévation du niveau de qualification lors de la préparation du précédent PRDF.

Source : Rectorats Aix-Marseille et Nice ; Conseil régional PACA – DFA – Traitement ORM.
Champ : les élèves inscrits en dernière année de formation professionnelle initiale (niveaux V à III), année scolaire 2008-2009.

[10] Ces éléments vont évoluer dans les prochaines années suite à la rénovation de la filière professionnelle.

[11] *Cf.* graphique en annexe 3.

Caractéristiques des inscrits en licence professionnelle

Sur l'année scolaire 2008-2009, 3 823 élèves étaient inscrits en licence professionnelle :
- 91 % dans le cadre de l'enseignement supérieur universitaire ;
- 9 % dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Les femmes représentent 47 % des inscrits en licence professionnelle. Plus des 3/4 des effectifs visent une spécialité de formation du domaine des services. Cette proportion s'élève à 88 % pour les femmes.

Source : Rectorats Aix-Marseille et Nice - Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

• Formations dans les établissements du secteur sanitaire et social

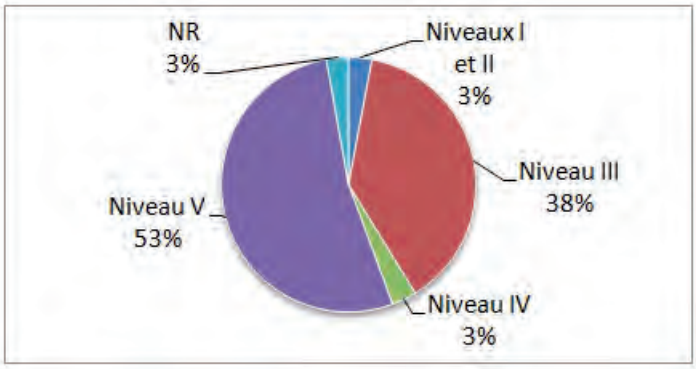
En 2009, 7 021 personnes étaient inscrites en dernière année dans une formation d'un établissement du secteur sanitaire et social, quel que soit leur statut et quel que soit le mode de financement de la formation, dont :

• 74 % dans la filière « santé » ;

• 26 % dans la filière « travail social ».

Il s'agit de métiers réglementés pour lesquels les deux niveaux de formation requis correspondent essentiellement aux niveaux V et III.

Répartition des effectifs inscrits par niveaux de formation



Source : Drees – Enquêtes écoles, année 2009, effectifs inscrits en formation – Traitement ORM.

Caractéristiques des formés dans les filières « santé » et « travail social »

- Il s'agit d'une population féminisée : les hommes ne représentent que 16 % des inscrits en formation, que ce soit dans les spécialités de la santé ou de l'action sociale. Ils sont surtout peu présents dans les formations de niveau V, et ce sont dans les formations de niveau I qu'ils sont les plus représentés.
- On observe une très grande hétérogénéité dans les âges : les formés de la filière sociale sont généralement plus âgés que ceux inscrits dans une formation de la santé (les âges moyens des formés sont respectivement de 31 et 28 ans). Les formations de niveau V sont celles qui accueillent les formés les plus avancés en âge.

Source : Tableau de bord Sanitaire et social en PACA, ORM, Bulletin n° 1, juillet 2009.
Champ : effectifs toutes années confondues

• Formation continue (demandeurs d'emploi)[12]

➤ 70 % des effectifs en formation de niveau V

Pour ce qui relève de la formation professionnelle continue (hors formation des salariés), le niveau V reste largement prépondérant : 69 % des effectifs, tous dispositifs confondus (PRF qualifiant et AFPA). Plus de 3 stagiaires sur 4 en formation qualifiante dans le PRF suivent une formation de niveau V.

Caractéristiques et insertion des stagiaires du PRF

Le public prioritaire sur ces dispositifs étant les personnes peu ou pas qualifiées, une large majorité des stagiaires possède, à l'entrée en formation, un niveau V ou VI de formation : 44 % possèdent un niveau V et 25 % possèdent un niveau VI.

- 55 % des stagiaires sont des femmes, mais celles-ci sont moins représentées parmi les stagiaires non diplômés (49 %). La répartition par domaines de spécialités montre que l'intégration sur un parcours de formation est très sexuée.
- Près de 40 % des stagiaires sortis des dispositifs régionaux sont en emploi trois mois après leur sortie de formation.

Source : Conseil régional – DFA, Bilan 2006-2010 de l'ETAQ.
Champ : ensemble des ETAQ = formations préqualifiantes, professionnalisantes et qualifiantes, PRF 2008-2009.

➤ Les jeunes encore plus concentrés sur le premier niveau

Les jeunes de moins de 25 ans représentent 38 % des effectifs en formation professionnelle continue :

- 3/4 d'entre eux suivent une formation qualifiante du PRF ;
- 1/3 d'entre eux ont moins de 20 ans ;
- 48 % d'entre eux sont des filles.

Par ces dispositifs, les jeunes accèdent avant tout au premier niveau (V) puisque moins d'1 jeune sur 5 est inscrit dans une formation de niveau IV ou III. Le niveau des formations suivies s'élève avec l'âge : pour les plus jeunes (moins de 20 ans), la part des formations de niveau V atteint 88 %.

Les jeunes filles sont plus présentes au niveau IV de formation (22 % d'entre elles contre 19 % de l'ensemble des jeunes), au détriment du niveau V.

➤ Quand le niveau s'élève, le nombre de filières se réduit

Les formations de niveaux IV et III se font sur un nombre nettement plus restreint de filières : au niveau III, 67 % des effectifs se concentrent sur seulement quatre grandes filières de formation, contre 46 % au niveau V.

Pour cinq filières de formation (niveau agrégé), la part des formations de niveau V dépasse 90 % : moteurs et mécanique auto, agroalimentaire, alimentation, cuisine, sanitaire et social, structures métalliques, bâtiment, travaux publics.

Caractéristiques des personnes préparant un certificat de qualification professionnelle (CQP)

Parmi les différentes certifications visées dans le cadre de la formation professionnelle continue (principalement des diplômes d'État et titres professionnels), on recense 106 personnes inscrites en CQP, dont 80 % sont de niveau V.
Les CQP préparés concernent sept grandes filières de formation relevant toutes du domaine de la production, à l'exception des CQP de niveau V dans le secteur du sanitaire et social.
Les jeunes de moins de 26 ans représentent 46 % des effectifs dans les formations visant l'obtention d'un CQP. Ils sont presque exclusivement positionnés sur des CQP de niveau V (à 96 %).
47 % des personnes préparant un CQP sont des femmes. Elles représentent la quasi-totalité des effectifs dans les CQP de niveau IV (90 % de femmes).

Source : Conseil régional PACA – DFA – Traitement ORM.

[12] Effectifs sortis en 2009 d'une formation visant l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, certificat) dans le cadre du Service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) ou de l'AFPA. Les formations non certifiantes (préqualifiantes ou professionnalisantes) sont ici exclues.

L'accès à la qualification professionnelle des jeunes handicapés : un enjeu de plus en plus pris en compte

D'après l'accord cadre quadriennal 2008-2011 entre le Conseil régional et l'Agefiph, « le Service Public régional de formation professionnelle et d'apprentissage (SPRFPA), a pour ambition de garantir aux personnes en situation de handicap un égal accès aux formations de droit commun et veiller aux conditions d'accessibilité à la formation, notamment par la mobilisation d'aides compensatoires (aides humaines, techniques) ».

➤ Les enjeux

- ➔ La probabilité d'être affecté par un handicap augmente avec l'âge, mais cela n'explique pas complètement que l'on ne trouve qu'une très faible minorité de jeunes handicapés dans les dispositifs de formation prioritairement destinés aux jeunes. La capacité d'accueil pourrait augmenter grâce notamment au renforcement des partenariats entre ces dispositifs et l'Éducation nationale, très investie aujourd'hui sur ces questions.
- ➔ La valorisation des atouts de la formation en alternance en milieu ordinaire pour les jeunes handicapés représente une aide à la promotion de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation en direction de tous types d'entreprises, y compris des employeurs publics.
- ➔ La sensibilisation des professionnels de l'AIO et de la formation, peu familiarisés aux spécificités des publics handicapés et à la diversité du réseau d'acteurs intervenant auprès d'eux, constitue un levier d'intégration en milieu ordinaire de formation (*cf.* Formation et animation de réseau de « référents » par Espace Compétences et le bureau Etcetera).

➤ Les constats

Formation : des effectifs encore faibles mais en croissance

- En 2009 :
  269 TH (travailleurs handicapés) sont entrés dans une formation qualifiante de la Région (+ 11 % en un an). Ils représentent 3 % de l'ensemble des stagiaires. Parmi eux, 22 % ont entre 16 et 25 ans (60 % tous publics).
  434 TH sont entrés dans une formation qualifiante de l'AFPA (+ 10 % en un an). Ils représentent 9 % de l'ensemble des stagiaires. Parmi eux, 7 % ont entre 16 et 25 ans (29 % tous publics).
- La filière secrétariat bureautique rassemble 22 % des TH entrés dans les formations qualifiantes de la Région et de l'AFPA (7 % tous publics).

L'apprentissage en milieu ordinaire : de nouveaux éléments encourageants

- Fin 2009, 0,3 % des apprentis de la région se déclarent en situation de handicap, soit 105 personnes. Les apprentis en situation de handicap se forment principalement dans les filières de l'agriculture ou de l'agroalimentaire, des services aux personnes et de la mécanique, électricité, électronique.
- Une étude récente de l'ORM met en valeur la forte potentialité de l'apprentissage pour les jeunes handicapés. Les atouts de cette voie de formation, qui reposent sur une combinaison de facteurs d'autonomisation, sont ici intensifiés. Il s'agit pour le jeune handicapé d'une période charnière pouvant l'aider à gagner en indépendance, à se défaire de discriminations subies en milieu scolaire et à accéder à une nouvelle confiance en soi par l'intégration dans un milieu professionnel et la participation à une production de biens ou de services.

Sources : ORM, « Impact du handicap sur l'insertion des jeunes en PACA », collection Regards, n° 1, septembre 2008 et ORM, « Enquête apprentissage et handicap, Quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ? », collection Études, n° 15, décembre 2010.

Pour en savoir plus :

- *ORM, « Quels enjeux pour la formation professionnelle initiale en PACA ? », Mémo, n° 12, novembre 2003.*
- *ORM, « Moins de disparités entre territoires pour l'accueil des jeunes en formation qualifiante », Mémo, n° 50, octobre 2010.*

2.2 Regards sur deux voies d'accès à la qualification : l'alternance et la VAE

• L'apprentissage[13]

➤ Une offre régionale majoritairement axée sur le niveau V

53 % de cette offre concerne des certifications de niveau V et 19 % des certifications de niveau III.

D'autre part, 8 apprentis sur 10 ont entre 16 et 20 ans. Cette structuration par âge est étroitement liée à la prédominance du niveau V.

Cette voie de formation est surtout masculine. La féminisation s'accroît toutefois avec le niveau de formation : les filles ne représentent que 24 % des effectifs au niveau V pour 49 % au niveau III.

➤ Baisse générale des flux en provenance de l'apprentissage : reflet de la réforme de la voie professionnelle ?

Quel que soit le niveau de formation, les apprentis ne sont pas majoritairement issus d'une formation par apprentissage avant l'entrée en CFA. Ce type de parcours tend d'ailleurs à diminuer. Le SPRFPA attribue cette tendance à la suppression des BEP, au passage des Bacs pro en 3 ans et à l'accès direct à l'apprentissage directement après la classe de 3e.

Situation des apprentis avant l'entrée en CFA

	Part (en %)	Évolution 2008-2009
Niveau V		
Classe de collège	59	↗
Formation en apprentissage	11	↘
CAP ou BEP sous statut scolaire	11	↗
Classe de lycée	9	↗
Niveau IV		
Formation en apprentissage de niveau V	22	↘
Formation de niveau V hors apprentissage	24	↗
Classe de 3e	19	↗
Niveau III		
Classe de terminale	50	↘
Formation supérieure sous statut scolaire	13	↗
Formation par apprentissage de niveau IV	7	↘
En emploi	7	↘

Source : Conseil régional PACA – DFA, État des lieux du dispositif d'apprentissage au 31.12.2009 – Traitement ORM.

[13] Champ : formations des niveaux V, IV et III par apprentissage.

➤ Une rupture de contrat pour 1 apprenti sur 5

Employeur et apprenti disposent de deux mois pour rompre le contrat qui les lie de manière unilatérale sans dommages ni justifications. Cette période d'essai légale a pour fonction de corriger d'éventuelles erreurs d'orientations, de gérer les incompatibilités entre maître d'apprentissage et apprenti et/ou la découverte par ce dernier de conditions de travail difficiles. Les ruptures de contrat s'observent toutefois principalement au-delà de cette période (84 %). Près de la moitié se font néanmoins à l'amiable. Une part significative de rupture est également liée à une poursuite de parcours.

Ruptures de contrat pour l'année 2008-2009 (en %)

Part des ruptures	**19**
Suivi des ruptures	
Signature d'un nouveau contrat	20
Embauche ou accès à un emploi	7
Retour en formation hors apprentissage (VS, PRF)	5
Total «poursuite de parcours»	**31**
Motifs et circonstances de rupture	
Ruptures à l'amiable	46
Ruptures à l'origine de l'apprenti	23
Ruptures pendant la période d'essai	16
Ruptures inhérentes à la réussite à l'examen	7
Ruptures à l'origine de l'employeur	5

Source : Conseil régional PACA – DFA, Étude sur les ruptures de contrat d'apprentissage 2008-2009 – Traitement ORM.
Champ : données issues de l'enquête menée en 2009 par la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur (SPRFPA) auprès de 70 CFA, dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de suivi des ruptures de contrat d'apprentissage (arrêt du contrat avant le terme fixé).

➤ Public concerné par une rupture de contrat : une surreprésentation des apprentis les plus âgés et des niveaux V

Parmi le public concerné par une rupture de contrat, on observe une surreprésentation des apprentis les plus âgés : 33 % ont plus 20 ans (pour 20 % de l'ensemble des apprentis).

Les ruptures touchent davantage les apprentis préparant une certification de niveau V (77 % contre 53 % de l'ensemble des apprentis).

Le parcours des apprentis du point de vue des apprentis

➤ L'étude

La préparation du CPRDFP incite à revenir sur une étude qui s'appuie sur le ressenti des apprentis quant à leur parcours de formation constituant pour eux, *a priori*, le mode d'accès à une première qualification et à une certification professionnelle. De 2001 à 2003, le Conseil régional (DFA) et l'ORM ont piloté une étude qui s'est attachée à suivre une cohorte de 1 224 apprentis en les interrogeant à trois reprises : quelques mois après la signature de leur contrat, au milieu de leur deuxième année de formation et quelques mois après leur deuxième année. Seuls les jeunes préparant un CAP ou BEP (près des 3/4 des apprentis en région en 2001) ont été interrogés ; 19 diplômes étaient représentés dans les principales spécialités de formation.

➤ Les enjeux

- ➔ La valorisation de l'apprentissage peut s'appuyer sur la double finalité de l'accès aux savoirs et à la certification (allant jusqu'à redonner du sens à la poursuite d'études) et de l'insertion (les emplois trouvés sont deux fois plus souvent en CDI qu'en CDD, ce qui est à peu près l'inverse pour l'ensemble des jeunes sortants).
- ➔ L'orientation devrait pouvoir contribuer à atténuer les craintes du futur apprenti vis-à-vis du monde du travail pouvant davantage être appréhendé comme un lieu de découverte, à démystifier l'arrivée sur un métier (qui 1 fois sur 2 n'a pas été choisi) et à anticiper les phases de réorientation en cours de cursus.
- ➔ Le suivi de cohortes d'apprentis à partir de cette méthode visant à recueillir leur point de vue pourrait être renouvelé, par exemple tous les trois ans, car c'est le seul moyen d'interpréter des données suivant la représentation que se font les jeunes de l'accès aux savoirs, de l'entrée dans le monde du travail, de l'exercice d'un métier, etc.

➤ Les constats

Une entrée dans le monde inconnu du travail

- Seul 1 jeune sur 10 entre en apprentissage avec une idée précise du métier qu'il souhaite exercer. Pour la moitié des jeunes interrogés, leur orientation ne correspond pas au choix qu'ils avaient formulé.
- La tendance générale est à la poursuite d'étude et les jeunes entrent sur le marché du travail, en moyenne, à l'âge de 21 ans, tandis que 6 apprentis sur 10 y sont déjà confrontés à moins de 17 ans.
- La recherche du contrat est une véritable mise à l'épreuve, moins elle est accompagnée (établissement de formation, famille), plus le risque de rupture est grand.

Le processus progressif d'une découverte du métier et d'une nouvelle appétence pour les études

- Plus les jeunes avancent dans l'apprentissage, plus ils estiment que la spécialité de formation est conforme à leurs attentes.
- Plus des deux tiers des jeunes interrogés en deuxième année déclarent apprécier le travail en entreprise, ce qui se traduit par le souhait, beaucoup plus fréquent qu'en début de parcours, de travailler dans le métier préparé.
- Plus d'1 jeune sur 3 continue, à l'issue de la seconde année, un cursus de formation par l'apprentissage dans 3 buts différents : redoubler pour obtenir l'examen après un premier échec, obtenir un autre diplôme de même niveau ou une mention complémentaire, préparer un diplôme de la même spécialité mais d'un niveau supérieur.

Sources : ORM, « Á la découverte du métier, de l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA », collection Études, n° 6, novembre 2004 et ORM, « Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis », Mémo, n° 19, décembre 2004.

• Les contrats de professionnalisation

En région, le nombre de contrats de professionnalisation a fortement baissé entre 2008 et 2009. Cette diminution déjà amorcée entre 2007 et 2008 (- 4 %), s'inscrit dans un contexte économique difficile pour les entreprises. Elle reste toutefois inférieure à celle observée au niveau national. En PACA comme en France, plus de 8 contrats sur 10 concernent le public jeune (entre 16 et 25 ans révolus). On peut formuler l'hypothèse que ces contrats en alternance participent à l'acquisition d'une qualification professionnelle chez des jeunes qui en sont dépourvus, jouant pour partie un rôle de formation initiale différée.

Les contrats de professionnalisation en 2009

	PACA	France métropolitaine
Contrats de professionnalisation en 2009	12 600	141 302
Évolution sur un an (en %)	- 10,7	- 19,1
Part des contrats de professionnalisation jeunes (en %)	83	85
Évolution sur un an (en %)	- 8,7	- 18,7

Source : Direccte, Unités territoriales, Dares - Traitement ORM.

• La validation des acquis de l'expérience (VAE)

➤ Un dispositif qui reproduit les inégalités

Depuis 2003, 42 500 personnes ont reçu une notification de recevabilité leur permettant d'engager un projet VAE en région PACA. (3 843 candidats en 2003 ; 5 552 en 2009).

28 970 candidats se sont présentés à une session de jury (2 682 en 2003 ; 4 156 en 2009).

Différentes remarques peuvent être alors formulées :

- 13 555 personnes n'ont pas poursuivi la démarche de validation malgré l'acceptation de leurs recevabilités ;
- la demande sociale enregistrée dans les structures d'information et d'orientation reste de niveau V et infra V à 58 % alors que la réponse VAE est à 42 % de niveau III ;
- le nombre de validations partielles est de 27 % en 2009 (contre 45 % en 2003) et le nombre de « non validation » reste stable depuis 2003 autour des 13 %. Ce qui correspond à 1 662 personnes qui quittent le dispositif sans réponse certifiante. 1 122 d'entre eux (validation partielle) sont dans l'attente d'actions complémentaires notamment de formations modulaires.

➤ Les jeunes : un public minoritaire pour la VAE

En région PACA, le nombre de jeunes de moins de 25 ans qui s'informent sur le dispositif VAE reste faible, il représente 5 % de la demande globale.

2.3 L'offre de formation professionnelle

Les données sur l'offre de formation professionnelle qualifiante sont issues de la Banque régionale de l'offre de formation (BROF).

Cette base est constituée de l'offre de formation professionnelle initiale (source Onisep) et de l'offre de formation professionnelle continue provenant des dispositifs de formation professionnelle suivants :

- service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) composé des :
  - espace territoriaux d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP),
  - espace territoriaux d'accès aux premiers savoirs (ETAPS),
  - espace territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ) : formations préqualifiantes, formations qualifiantes, formations professionnalisantes, formations réalisées par l'AFPA, formations de l'enseignement supérieur, formation de la culture, formations des métiers de l'animation, de l'encadrement et de la performance sportive, formations du sanitaire et social, formation en apprentissage.
- Pôle emploi ;
- ministères en charge de la Jeunesse et des Sports ;
- différents OPCA : Agefos, AFDAS…

Les extractions de cette base présentées ci-après font état du nombre de sessions de formations professionnelles qualifiantes financées par la Région et Pôle emploi.

Les données proviennent donc des sessions financées dans le cadre du SPRFPA et par Pôle emploi et ont été organisées en trois types de dispositifs :

- la formation initiale par apprentissage (SPRA) ;
- la formation professionnelle continue (SPRFP) composée des ETAQ : formations qualifiantes, formations réalisées par l'AFPA, formations de l'enseignement supérieur, formations de la culture, formations des métiers de l'animation, de l'encadrement et de la performance sportive, formations du sanitaire et social ;
- la formation professionnelle continue de Pôle emploi.

Nombre de sessions de formation professionnelle qualifiante par niveaux et par types de dispositif

Type de dispositifs	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total
Formation initiale par apprentissage (SPRA)	562	289	162	38	35	1 086
Formation continue Région (SPRFP)	681	334	208	184	167	1 574
Formation continue financée par Pôle emploi	221	15	9	0	0	245
Total	**1 464**	**638**	**379**	**222**	**202**	**2 905**

Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

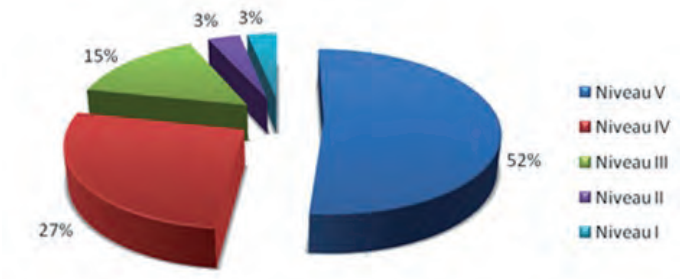
En région PACA, le niveau V représente 50 % de la formation professionnelle continue et différée financée par la commande publique. Pôle emploi intervient peu sur la formation qualifiante.

Les graphiques ci-après représentent, pour chaque dispositif, la répartition des sessions de formation professionnelle qualifiante par niveau et par Cotefe.

Les formations sont très concentrées sur le Cotefe de Marseille, où le niveau V est prédominant.

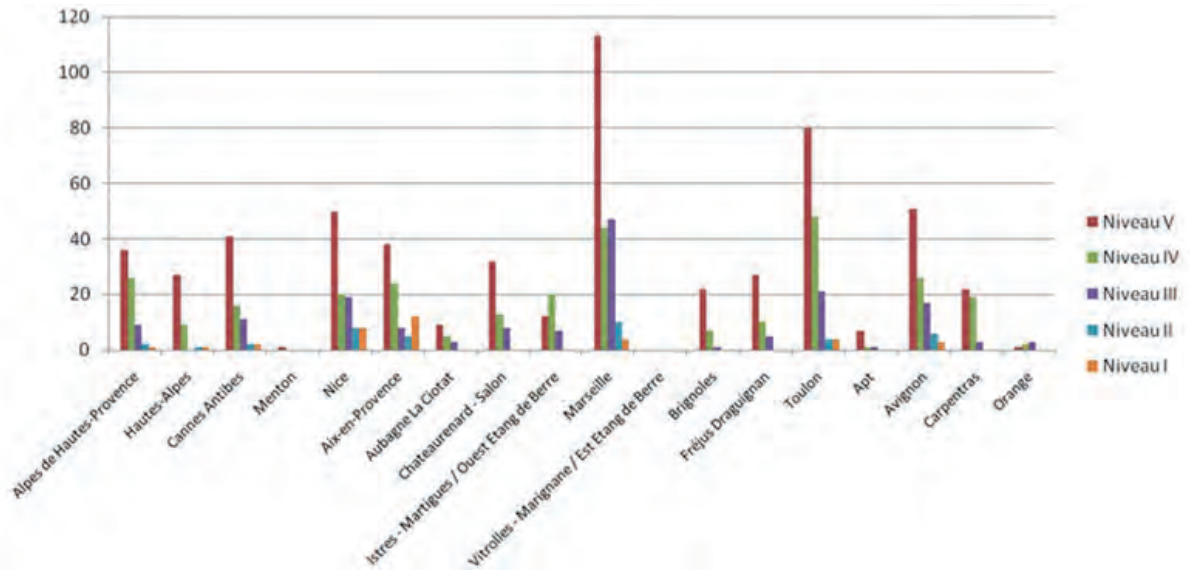
• Formation professionnelle qualifiante par apprentissage

Répartition des sessions de formation professionnelle qualifiante initiale par apprentissage SPRA, par niveau



Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

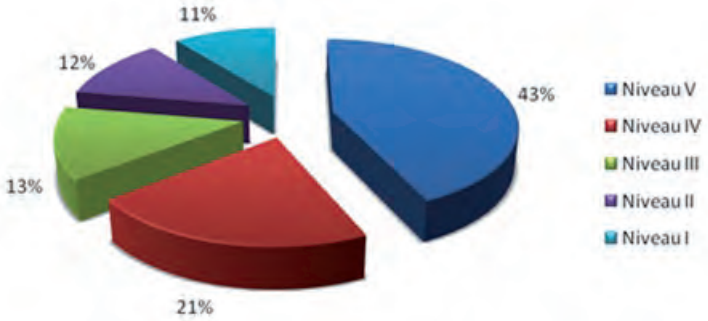
Répartition des sessions de formation professionnelle qualifiante par apprentissage par niveaux et par Cotefe



Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

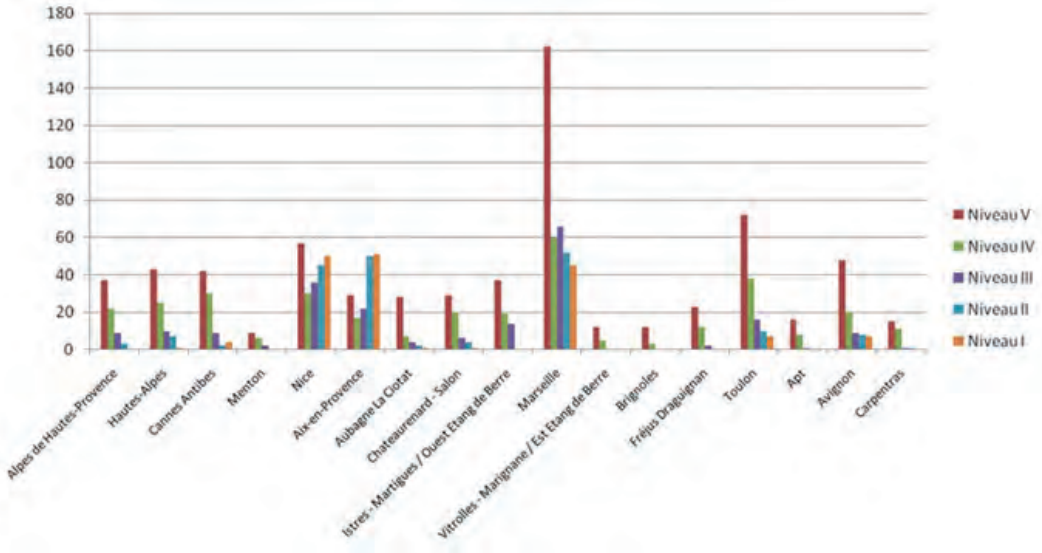
• Formation professionnelle qualifiante continue SPRFP

Répartition des sessions de formation professionnelle qualifiante continue SPRFP, par niveau



Source : Conseil Régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

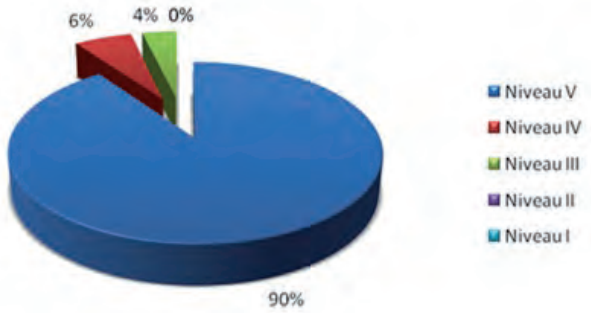
Répartition des sessions de formation professionnelle continue qualifiante SPRF par niveaux et par Cotefe



Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

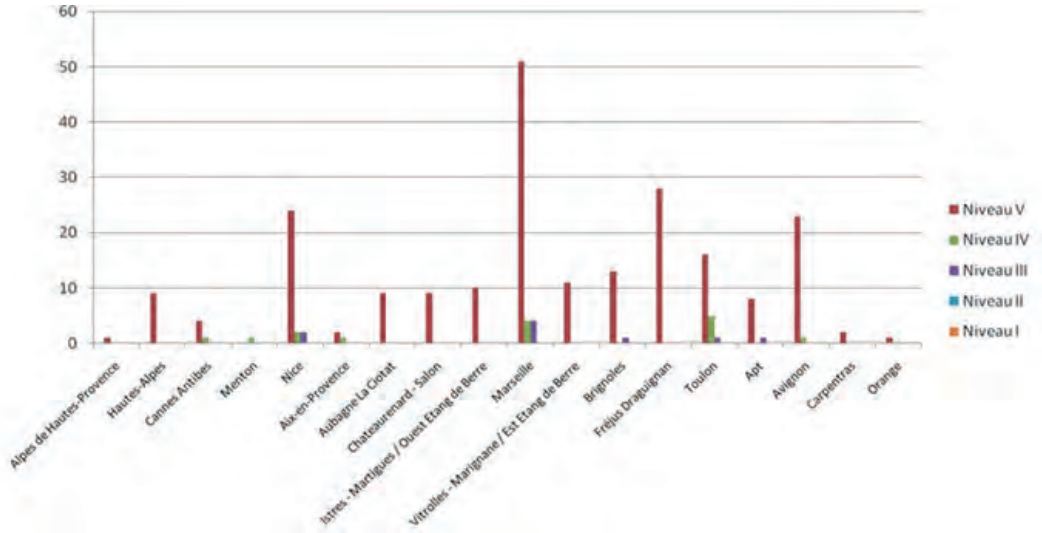
• Formation professionnelle qualifiante continue Pôle emploi

Répartition des sessions de formation professionnelle qualifiante continue Pôle emploi, par niveau



Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

Répartition des sessions de formation professionnelle continue qualifiante Pôle emploi par niveaux et par Cotefe



Source : Conseil régional, Pôle emploi – Traitement CARIF Espace Compétences.

3 Les personnes dépourvues d'une qualification en région : qui sont-elles ? comment s'insèrent-elles sur le marché du travail ?

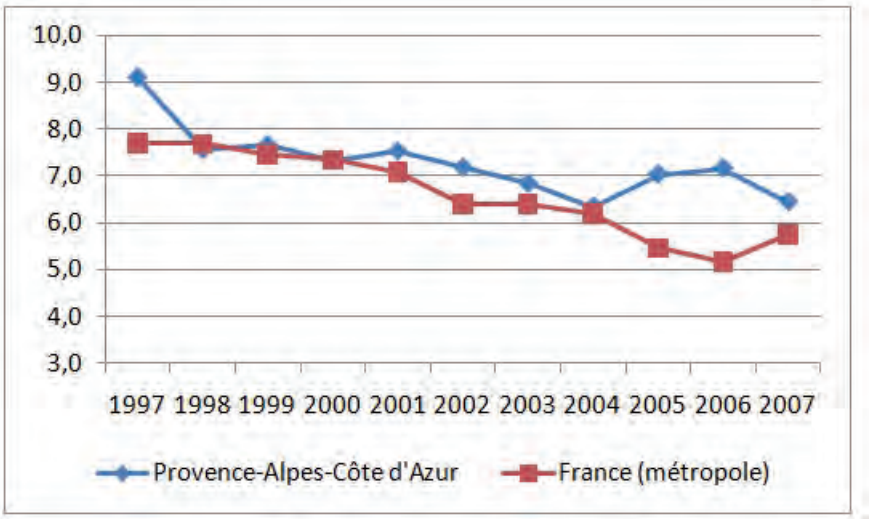
3.1 Les jeunes sortant du système éducatif sans qualification/sans diplôme

• Évolution des sorties sans qualification du système scolaire[14]

En 2007, la part des sorties sans qualification du système éducatif (apprentissage et agriculture compris) est de 6,4 % en PACA[15] , pour 5,8 % en France :

- Académie d'Aix-Marseille : 5,1 % ;
- Académie de Nice : 8,3 %.

Évolution de la part des sorties du système éducatif sans qualification (en %)



Source : MEN-DEPP — Traitement ORM.

Depuis dix ans, les effectifs d'élèves quittant le système éducatif sans qualification reconnue diminuent, au niveau national et en PACA. Cette évolution s'inscrit dans le phénomène d'élévation générale du niveau d'études des jeunes. Au niveau national, la baisse des sortants sans qualification s'effectue au profit des sortants de niveau V jusqu'en 2000, et au profit des sortants de niveau IV après 2000.

Sur l'ensemble de la période, le taux régional reste supérieur à la moyenne nationale, avec une contribution plus importante de l'académie de Nice.

• Les jeunes non scolarisés « non diplômés »

La tranche d'âge des 15-24 ans représente 6 % de la population régionale non scolarisée. Parmi ces jeunes, 32 % sont « non diplômés » selon les critères européens pour 27 % en France métropolitaine. Ces jeunes adultes (7 sur 10 ont entre 20 et 24 ans) ont souvent arrêté leur scolarité après le collège sans avoir obtenu le BEPC. Les jeunes hommes sont particulièrement exposés à cette problématique.

[14] Sorties sans qualification selon la classification de 1969 (*cf.* annexe 1).

[15] Sources : rectorats d'Aix-Marseille et Nice ; 2007 dernière donnée disponible.

Répartition des jeunes de 15 à 24 ans selon le diplôme le plus élevé

	Part (en %)
Jeunes non-diplômés	32
CAP, brevet de compagnon	13
BEP	16
Bac général, brevet supérieur	9
Bac techno. ou professionnel	13
Diplôme univ. 1er cycle	12
Diplôme univ. 2e ou 3e cycle	6
Ensemble	**100**

Source : Insee - RP 2006 exploitations principales – Traitement ORM.
Champ : population non scolarisée.

• Jeunes en situation d'illettrisme

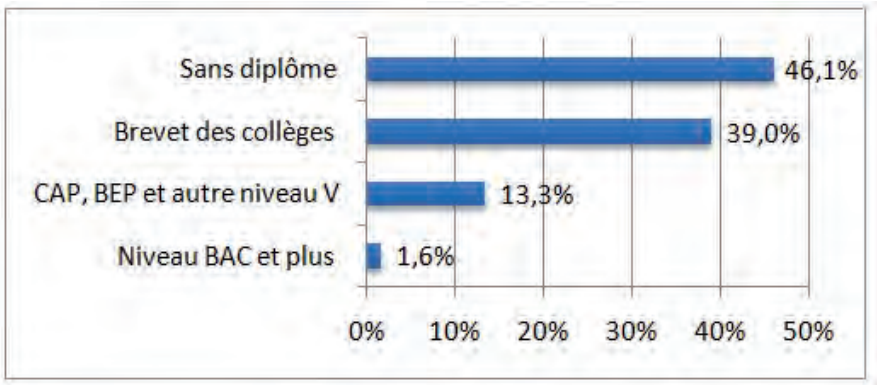
Selon l'Insee, 12 % de la population régionale (de 18 à 65 ans) et 5 % des jeunes (de moins de 25 ans) connaissent des difficultés importantes face à l'écrit[16]. Cette situation se manifeste avec plus d'acuité pour certaines catégories de jeunes. Cela concerne par exemple 17 % des jeunes dans les ZUS et 29 % des jeunes inactifs (7 % des chômeurs, 4 % des travailleurs, 1 % des étudiants).

➤ 46 % des jeunes non diplômés sont repérés en difficulté de compréhension de l'écrit

L'évaluation des compétences en lecture de l'écrit réalisée lors des Journées d'appel et de préparation à la défense révèle qu'en PACA, 11 % des jeunes d'environ 17 ans présentent des difficultés de compréhension (donnée 2008, les premières données de 2009 semblent montrer une stagnation). Cette part était de 8,5 % en 2005.

Les garçons sont plus touchés que les filles : 13,6 % d'entre eux sont repérés en difficulté contre 8,3 % des filles.

Part des jeunes repérés en difficulté de compréhension de l'écrit par niveau de diplôme



Source : CSN Nice, BSN Marseille, 2008 – Traitement ORM et CRI.

[16] Source : Insee - Enquête Information et vie quotidienne, 2004.

• Les trajectoires d'insertion dans la vie active des jeunes sortant du système éducatif sans diplôme (enquête Génération 2004)[17]

➤ Davantage de sortants sans diplôme en PACA

La proportion de sortants non diplômés est nettement plus forte en PACA qu'en France : 21 % en PACA pour 17 % en France. Comme en France, ce sont plutôt des garçons que des filles (61 % pour 39 %), celles-ci réussissent mieux dans les études. La moyenne d'âge des non-diplômés est de 18 ans. Ils sont plus jeunes que l'ensemble de la Génération, pour qui la moyenne d'âge est de 21 ans.

➤ Plus souvent d'origine étrangère, généralement un père ouvrier

Plus nombreux en PACA, les jeunes d'origine étrangère sont également ceux qui ont le plus de difficulté pour accéder à un diplôme : parmi les non-diplômés, 13 % sont d'origine étrangère en PACA, pour 7 % en France.

Lorsqu'ils quittent le système éducatif en 2004, les non-diplômés sont 34 % à avoir un père ouvrier, contre 24 % pour l'ensemble de la Génération. La proportion de jeunes ayant un père ouvrier est toutefois moindre en PACA, du fait du tissu économique régional.

➤ Des conditions d'accès au premier emploi encore plus difficiles pour les non-diplômés

Lors de leur premier emploi[18], les non-diplômés sont moins souvent en emploi à durée indéterminée et davantage à temps partiel (27 % pour 23 % de l'ensemble de la Génération).

Ils sont plus souvent en intérim (16 % contre 13 % pour l'ensemble de la Génération). Si cet écart est comparable avec ce qui est observé pour l'ensemble de la France, la part de jeunes en intérim est plus forte en PACA. Les non-diplômés sont également davantage embauchés sur des contrats aidés (15 % contre 10 %).

Le salaire médian (net, mensuel) au premier emploi est quasiment identique entre les non-diplômés et l'ensemble de la Génération. En revanche, une différence importante est observée entre les filles et les garçons : 900 euros pour les premières et 1 100 euros pour les seconds (différence expliquée en partie par le fait que les filles occupent davantage un premier emploi à temps partiel : 37 % contre 22 % pour les garçons).

➤ Plus de périodes de chômage, moins de périodes d'emploi au cours des trois ans

Si la moitié des jeunes de la Génération a connu le chômage au moins 1 fois sur les 3 premières années de sa vie active, cette proportion passe à 2/3 pour les jeunes non diplômés.

Ceux qui ont connu plus d'un an de chômage sont plus nombreux en PACA qu'en France. Leur effectif est multiplié par deux par rapport à l'ensemble de la Génération quand ils ne sont pas diplômés (35 % pour 18 %).

Lors des trois ans de parcours, 20 % des jeunes non diplômés n'ont jamais connu d'emploi alors qu'ils ne sont que 7 % dans ce cas dans l'ensemble de la Génération.

➤ Des trajectoires d'insertion professionnelles plus défavorables

Les jeunes non diplômés sont plus souvent inscrits dans une trajectoire d'éloignement de l'emploi, c'est-à-dire de chômage récurrent ou d'inactivité durable. Pour autant, ils le sont moins en PACA que dans le reste de la France.

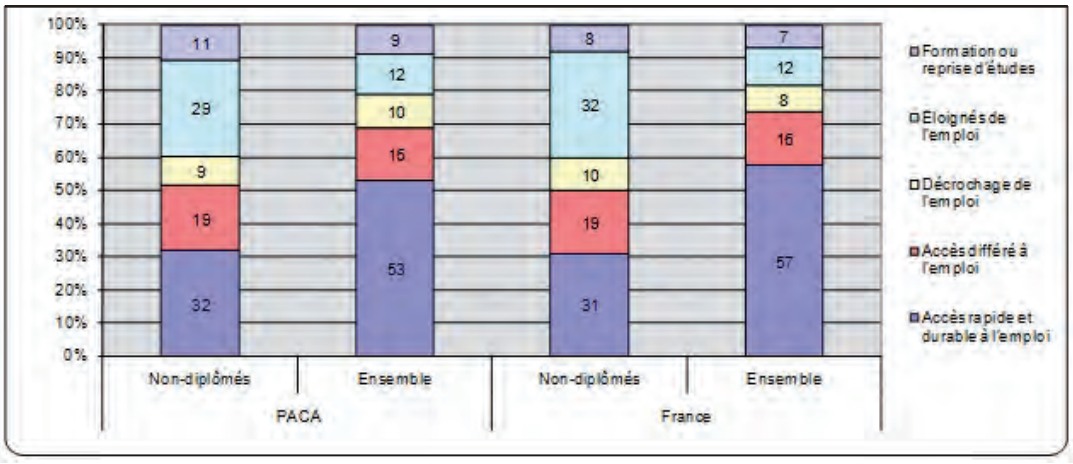
Ils connaissent également davantage des trajectoires d'accès différé à l'emploi ou de reprise d'études ou de formation que l'ensemble de la Génération.

---

[17] Source : Céreq – Enquête Génération 2004 – Traitement ORM.

[18] Le premier emploi n'est pas daté. C'est le premier emploi occupé depuis la sortie du système éducatif.

Trajectoires au cours des trois premières années de vie active en PACA et en France (en %)



Source : Céreq – Enquête Génération 2004 – Traitement ORM.

➤ Des écarts qui se creusent au cours des trois premières années d'insertion

L'évolution du taux de jeunes en emploi à durée déterminée entre le premier emploi et la date de l'enquête (2007) varie de 3 points à 16 points entre les non-diplômés et l'ensemble de la Génération (il en est de même pour la France).

L'accroissement du salaire médian (net, mensuel) entre le 1er emploi en 2007 s'élève à 100 euros pour les non-diplômés contre 200 euros pour l'ensemble de la Génération. L'écart de rémunération observé entre les filles et les garçons s'accentue très légèrement (+ 25 euros).

➤ Des non-diplômés qui semblent mieux tirer leur épingle du jeu en PACA qu'en France

En 2007, soit trois ans après leur sortie du système éducatif, les non-diplômés sont moins souvent en emploi (54 % sont actifs en emploi, contre 74 % pour l'ensemble de la Génération). 32 % sont actifs au chômage, soit le double de ce que l'on observe pour l'ensemble de la génération (et 4 % de plus qu'en France). Ils sont également moins en emploi à durée indéterminée, et davantage à temps partiel que l'ensemble de la Génération. Leur salaire augmente également moins entre le moment de leur recrutement et 2007.

En PACA, 46 % des non-diplômés sont au chômage depuis plus d'un an à la date de l'enquête contre 35 % pour l'ensemble de la Génération. C'est nettement moins en France (50 % contre 37 % pour l'ensemble de la Génération).

Différents niveaux d'intervention pour améliorer la situation de ces jeunes

➤ Les missions locales : un recours pour les moins qualifiés

En 2008, plus de 100 000 jeunes de 16 à 25 ans ont été accompagnés par une mission locale[1]. Entre 2007 et 2008, la part de ces jeunes primo-accueillis en mission locale a augmenté de 4 % en PACA (3 % en France).
Les jeunes sans qualification reconnue (niveaux VI et V bis) arrivent toujours plus nombreux dans les missions locales de la région (31 %) que dans le reste de la France (27 %). Ces chiffres correspondent à leur proportion dans la population non scolarisée de moins de 25 ans, signe que ces structures sont bien repérées par ce public.
En PACA, les primo-accueillis se dirigent plus souvent vers une formation suite aux entretiens et aux propositions faites par les conseillers : 21 % accèdent à une formation dans les six premiers mois pour 17 % en France.

➤ Les ETAPS et un label « dispositif deuxième chance »

Dans le cadre du service permanent régional de formation permanente et d'apprentissage, plus de 15 millions d'euros sont actuellement consacrés aux ETAPS (espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs) qui permettent à tous de franchir une étape essentielle vers l'acquisition d'une première qualification, «lire, écrire, compter», mais aussi l'éducation à la citoyenneté.
Pour le PRF 2009-2010[2], les effectifs en ETAPS (espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs) s'élèvent à 7 870, dont 6 000 en ETAPS 1 (formation à temps plein pour les 16-25 ans) et 1 870 en ETAPS 2 (formation à temps partiel pour les adultes, salariés en emploi précaire et/ou à temps partiel). Sur l'ensemble des ETAPS, les jeunes représentent 81,3 % des stagiaires. Les femmes sont majoritaires parmi les personnes en ETAPS. On observe ainsi généralement une plus faible appétence à la formation chez les garçons de faible niveau de formation que chez les filles. Si la grande majorité des personnes en ETAPS ne possède aucun diplôme (ce qui est cohérent avec les objectifs de la formation ETAPS), plus d'1 personne sur 4 détient un niveau V de formation.
La Région travaille actuellement avec les services de l'État à une expérimentation qui permettra une labellisation globale «dispositif deuxième chance» de l'ensemble de ce dispositif dont tous les acteurs se sont, engagés depuis longtemps dans une démarche qualité.

➤ Ruptures et décrochages scolaires, ruptures des parcours des jeunes : de la prévention à l'accompagnement du raccrochage (accès à la qualification)

Face à la problématique du décrochage et des ruptures dans les parcours d'accès à la qualification, un certain nombre d'initiatives partenariales à l'échelle d'une coordination locale sont mises en place par la mission générale d'insertion de l'Éducation nationale et par tous les autres partenaires de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Ces nombreux dispositifs permettent de prévenir et d'intervenir en amont et en aval du décrochage scolaire pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés.
La convention de coopération signée entre les deux Rectorats, l'Association régionale des missions locales (ARDML) et la Région s'inscrit dans cette dynamique, les premiers travaux et expérimentations font apparaître des réponses positives, au regard de la problématique de décrochage.

➤ L'E-portfolio un outil de sécurisation des parcours professionnels

L'E-portfolio est un outil de capitalisation et de valorisation des connaissances et des aptitudes. Ce portefeuille de compétences accessible via internet permet une présentation dynamique des informations qui peuvent être mis à jour en temps réel et au fur et à mesure de l'évolution du parcours de la personne tout au long de la vie.
Cet outil libre de droits et d'utilisation libre et gratuite est déjà utilisé par de nombreux opérateurs d'orientation et de formation en Région PACA. Il peut devenir un outil opérationnel dans le cadre de la loi de novembre 2009 autour des différents aspects de sécurisation des parcours, passeport formation…

[1] Entrepôt régional Parcours 3 PACA – Extraction en mars 2009 des jeunes en 1er accueil en 2008 – Traitement ORM.

[2] Source : Enquête ETAPS 2008 sur dispositif 2006-2007, Conseil régional PACA, AFPA CROP Unité Observatoire et Études.

3.2 Les actifs en emploi non diplômés

• Caractéristiques de cette population

➤ Près d'1/4 d'actifs en emploi sans diplôme

Ce chiffre est proche de la moyenne nationale. La part de ces actifs dans la population active en emploi est en diminution depuis le dernier recensement de la population (- 14 %). Entre la région et la France, les caractéristiques de ces actifs diffèrent peu. Ce sont principalement des hommes, des seniors et des actifs salariés. À noter toutefois qu'en PACA les jeunes actifs sont plus fréquemment concernés qu'en France. Parmi les moins de 25 ans, le taux de jeunes actifs en emploi sans diplôme est toutefois nettement inférieur à celui constaté parmi la population non scolarisée (26 % pour 32 %). Écartés de la population active en emploi, une partie de ces jeunes n'accèdent pas rapidement au monde du travail.

Caractéristiques des actifs en emploi « non diplômés » en 2006

	PACA	France
Effectifs	391 880	5 263 631
Part sur l'ensemble des actifs en emploi (%)	23	22
Évolution 1999-2006 (%)	- 14	- 20
Part des femmes (%)	43	46
Part des moins de 25 ans (%)	11	9
Part des 50 ans et plus (%)	33	35
Part des salariés (%)	89	91
Part des non-diplômés parmi les actifs non salariés (%)	20	20
Part des non-diplômés parmi les actifs salariés (%)	23	22

Source : Insee – RP 1999 et RP 2006 exploitations complémentaires au lieu de travail – Traitement ORM.
Champ : actifs ayant un emploi exclusivement.

• Les secteurs d'activité les plus employeurs de non-diplômés

➤ Une part de non-diplômés en emploi supérieure à la moyenne régionale dans la moitié des secteurs d'activité

L'emploi de personnel non diplômé n'est pas l'apanage de quelques secteurs d'activité typiques. Derrière l'agriculture, le BTP, l'intérim et les hôtels restaurants, l'industrie est très représentée (industries manufacturières traditionnelles), ainsi que les deux composantes du commerce (gros et détail)[19].

➤ Un groupe qui ne reflète pas une homogénéité de pratiques ou d'appréhension des ressources humaines

Ce constat peut être affiné en reliant la nature des emplois, autant en rapport avec les parcours professionnels des individus qu'avec la gestion des ressources « emploi » des entreprises.

Les emplois occupés par des non-diplômés (mais pas forcément non-qualifiés, selon l'âge et l'expérience professionnelle inscrite dans la durée) peuvent être selon les cas : des emplois « tremplin », des emplois au bas de l'échelle avec ou sans possibilité de promotion professionnelle, des emplois temporaires, des emplois de survie, etc.

Du côté des entreprises, les pratiques de gestion des ressources humaines et notamment les modalités de recrutement vont varier d'un secteur d'activité à l'autre, tenant compte du *turn-over*, des difficultés de recrutement, des métiers à pourvoir, de leur attractivité…

[19] *Cf.* tableau 4 en annexe.

Ainsi, l'observation des conditions d'emploi et d'exercice est éclairante :

- La part des CSP les moins qualifiées (employés, ouvriers qualifiés et non qualifiés) est très présente dans ces mêmes secteurs, dans les services (employés) comme dans l'industrie (ouvriers).
- L'emploi salarié fait apparaître des formes d'emploi liées à l'organisation du travail : CDD saisonniers (agriculture, hôtels et restaurants). Le temps partiel en partie « subi » est aussi présent dans certains de ces secteurs, en particulier ceux très féminisés du tertiaire (services personnels domestiques, commerce de détail).
- Le *turn-over* y est également important : il révèle de conditions de travail difficiles (pénibilité physique, salaires peu attrayant…) ou atypiques.
- Le recours à l'intérim est traditionnellement fort dans les secteurs industriels et celui de la construction. Au-delà de son utilisation comme outil d'ajustement, il remplit toutefois aujourd'hui des fonctions récentes, voire nouvelles : période d'essai avant recrutement pour les entreprises, choix délibéré des individus notamment à titre transitoire.

À noter également que les 3/4 de ces secteurs d'activité ont une part de jeunes de moins de 25 ans supérieure à la moyenne régionale.

➤ Hommes et femmes non-diplômés : des secteurs employeurs différenciés

Les femmes sont minoritaires parmi les actifs non diplômés. Toutefois, l'analyse sectorielle montre qu'elles sont très largement majoritaires dans des secteurs où il y a peu de non-diplômés (ex : 10 % de non-diplômés dans l'éducation dont 69 % de femmes, 21 % de non-diplômés dans l'action sociale et la santé dont 80 % de femmes). Les femmes non diplômées se concentrent essentiellement dans les secteurs traditionnellement féminins.

• Les métiers les plus accessibles aux non-diplômés

➤ Métiers fréquemment exercés sans diplôme : des opportunités qui se restreignent

Dix métiers présentent une proportion de personnes non diplômées supérieure ou égale à la moyenne régionale tous métiers. Ils sont fréquemment exercés en région : ils occupent plus de 320 000 personnes, soit près d'1/5 de la population active (tous niveaux de diplôme confondus).

Les quatre premiers métiers qui emploient le plus de personnel non diplômé sont très féminisés.

Plusieurs sont, aujourd'hui encore, accessibles sans diplôme. Par exemple :

- agent de service hospitalier (compris parmi les agents d'entretien d'établissements collectifs) ;
- aide ménagère ;
- nettoyeur de locaux et de surface (compris parmi les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets) ;
- ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaire ;
- ouvrier non qualifié du bâtiment et du gros œuvre.

Mais certains ne peuvent être exercés, aujourd'hui, sans un temps de formation délivrant une attestation ou une certification, en raison :

- des évolutions de la réglementation. Cela concerne par exemple le métier d'agent de sécurité (aptitude professionnelle par équivalence ou passation du CQP agent de prévention sécurité, niveau V) ;
- ou de la professionnalisation du secteur, comme par exemple pour les aides à domicile (diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, niveau V).

Les actifs en emploi relevant de ces métiers sont fragilisés. Ils ont l'obligation, pour continuer à exercer, de suivre (et réussir) une formation ou de faire reconnaître leur expérience (procédure de VAE ou autres). S'ils perdent leur emploi, ils doivent justifier de cette qualification pour postuler aux offres.

Dans le cas des autres métiers, posséder un diplôme peut être une protection contre le risque de chômage (ou un levier pour la progression de carrière sous réserve, pour les femmes du respect de l'égalité femmes-hommes). La raison tient aux évolutions du contenu du travail qui ont tiré vers le haut les diplômes souhaités.

Par exemple :

- maçon (niveau V) ;
- agent de traitement dépolluant (niveau V ou IV) (*cf.* les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets) ;
- chef de rayon (niveau IV) (*cf.* la maîtrise des magasins).

Les métiers les plus couramment exercés sans diplôme

FAP 237	Part des non-diplômés dans le métier (en %)	Part des femmes dans le métier (en %)
Agent d'entretien d'établissements collectifs	47	77
Aides à domicile et aides ménagères	48	98
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	61	56
Employés des services au public	21	79
Maîtrise des magasins	26	44
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manu-tentionnaires	45	29
Maçons	43	2
Conducteurs routiers	42	2
Ouvriers non qualifiés du bâtiment gros œuvre	59	1
Agents de sécurité et de l'ordre public	22	13
Moyenne tous métiers	**23**	**46**

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

Les métiers de l'animation et du sport : un premier accès à l'emploi pour les jeunes en difficulté ?

Les métiers de l'animation et du sport sont traditionnellement des métiers de primo-insertion pour les jeunes. L'originalité de ces secteurs est d'avoir créé des diplômes « non professionnels » (BAFA, BAFD et diplômes fédéraux) qui donnent la possibilité à des jeunes de 17 ans et plus d'accéder pour la première fois à un emploi (job vacances ou emploi saisonnier, le plus souvent). Pour certains, c'est l'occasion d'entrer dans un cycle de professionnalisation, dont ils avaient été écartés, et de sortir de la précarité.

Il est aujourd'hui possible de faire carrière dans ces secteurs. L'entrée n'est pas conditionnée à l'obtention d'un diplôme dans le secteur de l'animation socioculturelle (contrairement au secteur sportif) mais l'insertion durable sur des postes d'animateurs et d'éducateurs sportifs nécessite la construction d'un projet professionnel et de formation solide.

Aussi, certains dispositifs (le programme Parcours animation sport par exemple) ou diplôme (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique, le BAPAAT) des ministères des Sports et de la Jeunesse proposent d'accompagner les jeunes en difficulté dans la construction de leur projet.

- Le Parcours animation sport (PAS), mis en place en 2006, permet d'accompagner les jeunes prioritairement issus des zones urbaines sensibles (ZUS) dans un parcours individualisé de formation afin qu'ils accèdent à un emploi d'animateur ou d'éducateur. Après une phase de repérage des jeunes « candidats potentiels » puis de « positionnement », durant laquelle ils ébauchent avec leur référent un projet, les volontaires (en 2009, 130 jeunes en PACA) démarrent un parcours pédagogique. Ce parcours les oblige généralement à passer par une préqualification avant de suivre une formation professionnalisante, généralement financée par le service public régional de formation.
  L'aide assurée par le programme a pour objectif d'apporter, aux jeunes, les ressources nécessaires au financement de leur formation et de leur autonomie. Néanmoins certains ont abandonné en cours de parcours suite à des difficultés à financer leurs besoins quotidiens.

- Le BAPAAT, diplôme de l'animation et du sport de niveau V, permet à des adultes en réinsertion ou des jeunes en difficulté d'insertion de reprendre un cursus de formation. Le second profil de stagiaires est de plus en plus présent parmi les stagiaires BAPAAT car la collaboration entre organismes de formation et missions locales s'intensifie. Ainsi, les jeunes motivés, ayant déjà eu une expérience professionnelle ou bénévole dans les secteurs sont encouragés à se professionnaliser. En 2009-2010, 132 stagiaires ont suivi une formation BAPAAT en région PACA.

Beaucoup de jeunes ont ainsi repris confiance en eux au cours de la formation, ont retrouvé un équilibre personnel et ont eu accès à un premier emploi. De plus en plus, ils poursuivent leur parcours en intégrant une formation BPJEPS (niveau IV). La formation BAPAAT est, dans ce sens, un moyen efficace de réinsertion sociale et professionnelle de jeunes.

Source : Mission régionale d'observation des métiers du sport, de la jeunesse et de la vie associative, ORM.

3.3 Les demandeurs d'emploi non diplômés (niveaux V bis et VI)

Au 31 décembre 2009, plus de 63 000 personnes inscrites à Pôle emploi ont un niveau de formation V bis ou VI, soit 19 % des demandeurs d'emploi.

➤ Des particularités identiques à celles des actifs en emploi

Comme dans la population active en emploi, l'absence de certification chez les demandeurs d'emploi (DE), concerne plutôt les hommes et les seniors. Cette caractéristique constitue un facteur de fragilisation sur le marché du travail : les chômeurs de longue durée sont plus souvent dépourvus d'un diplôme.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés (TH) sont également plus nombreuses parmi les demandeurs d'emploi non diplômés que dans l'ensemble de la demande d'emploi (près d'1 demandeur d'emploi TH sur 3 ne possède aucun diplôme).

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi de niveaux V bis et VI

	DE non diplômés (niveaux V bis et VI) (en %)	Ensemble DE (en %)
Part des femmes	45	49
Part des moins de 25 ans	10	17
Part des 50 ans et plus	30	16
Part des chômeurs de longue durée	32	30
Part des travailleurs handicapés	9	6

Source : Direccte-SESE – Statistiques du marché du travail de Pôle emploi — Traitement ORM.
Champ : DEFM catégorie ABC au 31.12.2009.

➤ Un positionnement sur un éventail restreint de métiers

60 % des demandeurs d'emploi non diplômés se positionnent sur 10 familles professionnelles seulement. Une part sensible de ces métiers est en outre principalement accessible à partir du niveau V tels qu'aide à domicile, conducteur de véhicules, cuisinier, ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment, caissier.

Les 10 premiers métiers sur lesquels se positionnent les demandeurs d'emploi non diplômés

Métiers en FAP 86	Effectifs DE non diplômés	Part dans les métiers recherchés par les DE (en %)
Agents d'entretien	9 406	15
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	4 481	7
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	3 697	6
Aides à domicile et aides ménagères	3 635	6
Conducteurs de véhicules	3 194	5
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	3 000	5
Cuisiniers	2 994	5
Vendeurs	2 950	5
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 512	4
Caissiers, employés de libre service	2 012	3
Total 10 premiers métiers	**37 881**	**60**

Source : Direccte-SESE – Statistiques du marché du travail de Pôle emploi. – Traitement ORM.
Champ : DEFM catégorie ABC au 31.12.2009.

Annexes

Annexe 1 : Définitions, sources : de quoi parle-t-on ?

Les sortants sans qualification / les jeunes non diplômés : quels sont les différents indicateurs pour appréhender cette population particulièrement fragilisée ? Les niveaux de diplôme / de formation / de qualification : de quoi parle-t-on quand on évoque les « bas niveaux » d'études ?

➤ Les « sans qualification de 1969 » [de l'ordre de 7 % en PACA]

La classification des niveaux de formation repose sur la nomenclature des métiers de 1969 fixée à l'époque par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale (voir classification détaillée en annexe).

La loi d'orientation sur l'éducation de 1989 prévoit dans son premier chapitre que « la nation se fixe comme objectif de conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles ». Cela revient à conduire l'ensemble des jeunes au minimum à une classe de niveau V, c'est-à-dire à l'année de terminale de CAP ou de BEP, avec ou sans le diplôme, ou à la seconde, ou à la première générale et technologique. Dans cette approche c'est la dernière classe fréquentée qui prévaut, peu importe qu'il y ait ou non obtention du diplôme.

Jusqu'en 2006, c'est cet indicateur qui était retenu au niveau national, c'est-à-dire que l'on va mesurer, parmi les sortants annuellement du système éducatif, ceux qui n'ont pas atteint ce seuil du niveau V : ce sont les « sans qualification ».

➤ Les « non-diplômés de Lisbonne » [de l'ordre de 18 à 20 % en PACA]

Au Sommet de Lisbonne en mars 2000, les gouvernements européens ont retenu la perspective commune d'une économie basée sur la connaissance. L'UE a défini comme objectif que « pas plus de 10 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans aient quitté l'école avant d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou un diplôme professionnel ou un diplôme accordé dans le cadre d'une autre formation ».

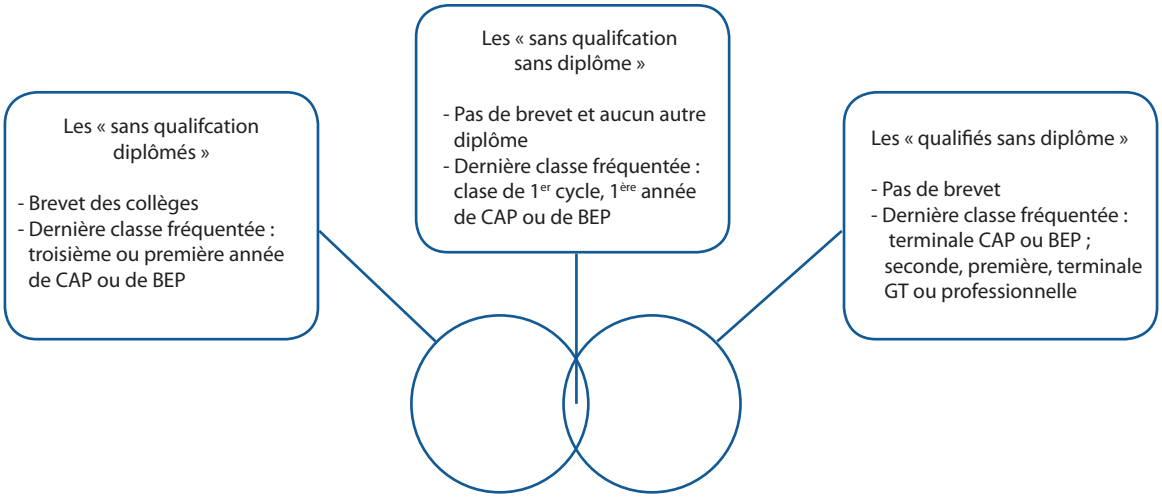
Cet indicateur a été retenu à partir de la LOLF 2007. On va alors mesurer ceux qui, parmi la population de 18 à 24 ans, ont quitté l'école sans avoir obtenu au moins un diplôme de second cycle de l'enseignement secondaire. Dans cette approche c'est la notion de diplôme qui prévaut.

Un individu peut être « qualifié sans diplôme » : s'il sort d'une classe de terminale de CAP ou de BEP, de seconde, de première (GTP) ou de terminale, ayant échoué à l'examen et au brevet des collèges.

Il peut être « sans qualification diplômé » : s'il abandonne sa scolarité en fin de 3e ou en première année de CAP ou de BEP après avoir réussi le brevet des collèges.

Il peut être « sans qualification sans diplôme » : s'il échoue au brevet des collèges et quitte l'école en première année de CAP ou de BEP.

Cohabitent ainsi deux notions : celle de la dernière classe fréquentée et celle du plus haut diplôme obtenu.



Source : MEN -DEPP, « Les sorties sans qualification : la baisse se poursuit », note d'information n° 08.05, janvier 2005.

➤ Méthode

Les flux de sortants non qualifiés sont calculés à partir de l'ensemble des élèves de formation initiale, sous statut scolaire et en apprentissage, enseignements agricoles y compris et ce depuis 1997. Ainsi le taux annuel de sortie sans qualification = effectifs sortants aux niveaux VI et V bis / effectifs sortants tous niveaux.

Taux de sortants sans qualification

		Académie d'Aix - Marseille	Académie de Nice	Région PACA	France
2002	Eff. sortants niveau VI et V bis	2 380	1 870	4 250	49 950
	Eff. sortants tous niveaux	36 330	22 600	58 930	775 100
	Taux de sortie sans qualification	6,6 %	8,3 %	7,2 %	6,4 %
2006	Eff. sortants niveau VI et V bis	2 250	2 140	4 390	39 790
	Eff. sortants tous niveaux	38 040	25 280	63 320	785 970
	Taux de sortie sans qualification	5,9 %	8,5 %	6,9 %	5,1 %

Source : Rectorat de Nice – Traitement ORM.
Taux de sortie sans qualification = part des sortants de niveau VI et V bis sur l'ensemble des sortants.

Et à partir des données de la DEPP

Évolution des non-qualifiés (données DEPP, en %)

Non-qualifiés	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PACA	9,1	7,6	7,7	7,3	7,5	7,2	6,8	6,3
France	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	6,4	6,4	6,2

Source : DEPP, agriculture et apprentissage compris – Traitement ORM.

➤ Précautions d'usage

Les enquêtes Génération ne peuvent en aucun cas être utilisées pour renseigner quant au niveau du nombre (ou de la part) des sortants sans qualification du système éducatif. Elles ne décrivent pas la structure des sortants mais les trajectoires de sortants qui ont des caractéristiques (et donc pour certains, une caractéristique est de ne pas avoir de diplôme).

Ainsi Génération 1998 va traiter des trajectoires d'entrée dans la vie active selon la caractéristique de la « dernière classe fréquentée » (les « sans qualification de 1969 ») et Génération 2004 va traiter des trajectoires d'entrée dans la vie active selon la caractéristique du « dernier diplôme obtenu » (les « sans diplôme de Lisbonne »).

➤ Diplôme

Les résultats du recensement font référence au diplôme de niveau le plus élevé que les individus ont déclaré posséder. Les catégories de diplôme utilisées sont les suivantes :

- aucun diplôme ;
- pas de scolarité :
  - scolarité jusqu'à l'école primaire ou au collège,
  - scolarité au-delà du collège ;
- certificat d'études primaires (CEP) ;
- BEPC, brevet élémentaire, brevet des collèges ;
- CAP, BEP :
  - CAP, brevet de compagnon,
  - BEP ;
- baccalauréat, brevet professionnel :
  - baccalauréat général, brevet supérieur,
  - baccalauréat technologique ou professionnel, brevet professionnel ou de technicien, brevet d'enseignement agricole (BEA), brevet d'enseignement commercial (BEC), brevet d'enseignement industriel (BEI), brevet d'enseignement hôtelier (BEH), capacité en droit ;
- diplôme de 1er cycle universitaire, brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme des professions sociales ou de la santé, diplôme d'infirmier(ère) ;
- diplôme de 2e ou 3e cycle universitaire (y compris médecine, pharmacie, dentaire), diplôme d'ingénieur, diplôme d'une grande école, doctorat...

➤ Population non scolarisée

La population non scolarisée comprend les personnes non inscrites dans un établissement d'enseignement.

Pour mémoire le Mémo ORM n° 50 met à jour la carte « verte » du poster des enjeux de qualification en PACA. Les données associées sont pour 2006 : 203 409 individus de 15 à 24 ans inclus non scolarisés dont 64 460 sans diplôme ou avec le brevet des collèges, soit un taux de 31,7 % de non-diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés en PACA.

L'emploi, le marché du travail : sources mobilisées relatives aux enjeux d'accès et d'élévation des niveaux de qualification

➤ Emploi au sens du recensement de la population

Les personnes employées au sens du recensement de la population sont celles ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. Ces personnes actives ayant un emploi peuvent être comptées soit dans la commune de résidence soit au lieu de travail. Dans ce dernier cas, on parle plus brièvement d'emploi.

Le recensement de la population (RP) effectué par l'Insee est la principale source permettant d'analyser par âge et par sexe :

- l'emploi total en région (emploi salarié et emploi non salarié) ;
- l'ensemble de l'emploi salarié tous secteurs confondus, contrairement à d'autres sources (Unedic, DADS notamment) qui excluent par exemple tout ou partie des salariés du secteur public ou du secteur agricole… ;
- l'emploi occupé par métiers ;
- le niveau de diplôme de la population non scolarisée ou des actifs en emploi ;
- les conditions d'emploi…

Le dernier recensement comparable, à ce jour, à celui de 1999 est celui de 2006.

Aujourd'hui, le recensement permet de mieux prendre en compte les actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée, et qui sont par ailleurs étudiants, retraités ou chômeurs. Une part de l'évolution de l'emploi, depuis 1999, peut être liée à ce changement. Pour éviter cet effet, on restreint le champ d'observation aux actifs ayant un emploi exclusivement.

➤ Marché du travail

Source : Direccte, « Les chiffres-clés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en PACA 2009 ».

Il existe deux sources principales de mesure du chômage :

- les statistiques administratives de Pôle emploi ;
- l'enquête emploi de l'Insee.

C'est la notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi qui est retenue dans le présent document. Elle diffère de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.

Pôle emploi recense, à la fin de chaque mois, les demandeurs d'emploi inscrits dont la demande n'a pas été satisfaite ou annulée. À partir de février 2009, les demandeurs d'emploi sont présentés selon de nouveaux regroupements (catégories A, B, C, D et E).

La mesure officielle repose sur les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits en catégorie ABC. Il s'agit des personnes inscrites à Pôle emploi et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Les nouvelles catégories sont les suivantes :

- catégorie A : anciennes catégories 123 hors activité réduite ;
- catégorie B : anciennes catégories 123 en activité réduite courte de moins de 78 heures ;
- catégorie C : anciennes catégories 678 en activité réduite longue de plus de 78 heures.

Annexe 2 : Tableaux et graphiques

Primo-insertion sur le marché du travail régional : quels enjeux de qualification professionnelle ? Le niveau d'insertion dans les différents métiers

Tableau 1 : Niveau V

Métiers en FAP 86		% de jeunes ayant un CAP, un BEP ou un brevet de compagnon	% de la FAP dans l'emploi total
F30	Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	66	0,2
F00	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	62	0,0
D20	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	59	0,4
D40	Ouvriers qualifiés de la mécanique	56	0,2
B40	Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	55	1,9
F20	Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	55	0,1
F10	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	52	0,2
G01	Ouvriers de la réparation automobile	52	0,8
T00	Coiffeurs, esthéticiens	52	1,0
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	50	0,9
F40	Ouvriers des industries graphiques	49	0,2
B50	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	48	0,3
D10	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	47	0,1
B20	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	46	1,4
A30	Marins, pêcheurs	45	0,1
J30	Conducteurs de véhicules	45	3,0
S10	Cuisiniers	44	1,6
C00	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	42	0,1
T22	Assistants maternels	42	0,8
D30	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	42	0,7
T21	Aides à domicile et aides ménagères	39	1,7
D00	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	39	0,1
G00	Ouvriers qualifiés de la maintenance	38	1,1
C10	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	37	0,2
T30	Agents de gardiennage et de sécurité	36	1,0
J10	Ouvriers qualifiés de la manutention	36	1,3
B10	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	35	0,4
L60	Dirigeants d'entreprises	35	0,8
V00	Aides-soignants	32	2,0
R00	Caissiers, employés de libre service	32	1,6
	Ensemble tous métiers	**30**	**24,3**

Source : Insee - RP 2006 exploitation complémentaire au lieu de travail – Traitement ORM.
Champ : actifs de moins de 25 ans exclusivement en emploi.

Tableau 2 : Niveau IV

Métiers en FAP 86		% de jeunes ayant un bac	% de la FAP dans l'emploi total
L30	Secrétaires de direction	50	0,4
E10	Ouvriers qualifiés des industries de process	43	0,7
L00	Secrétaires	42	2,6
L20	Employés administratifs d'entreprise	42	1,8
P40	Armée, police, pompiers	39	2,6
M01	Employés et opérateurs de l'informatique	39	0,1
P00	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	35	4,4
U10	Professionnels des arts et des spectacles	32	0,9
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	32	1,0
V40	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	32	2,5
R30	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	29	2,6
R10	Vendeurs	29	3,4
W10	Formateurs	28	0,6
	Ensemble tous métiers	**24**	**23,6**

Source : Insee - RP 2006 exploitation complémentaire au lieu de travail – Traitement ORM.
Champ : actifs de moins de 25 ans exclusivement en emploi.

Tableau 3 : Niveaux III et plus

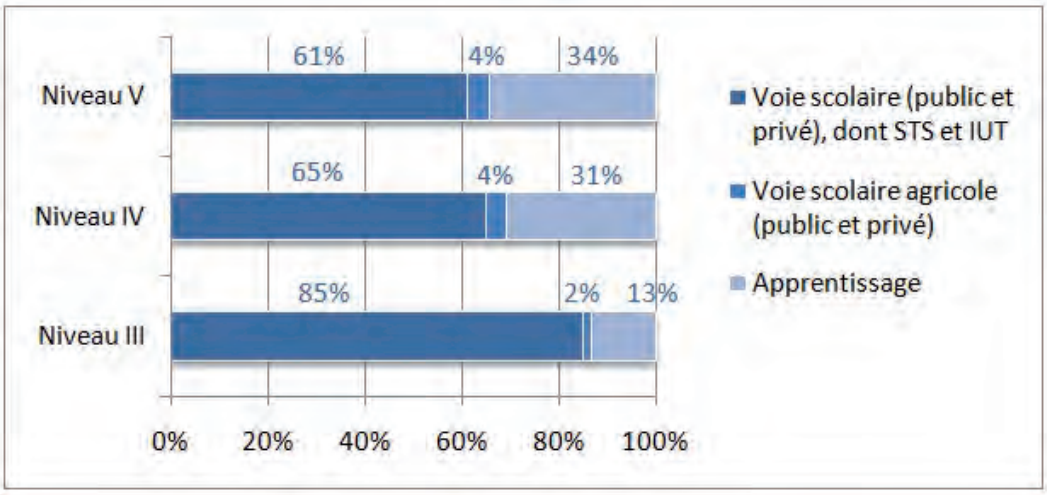
Métiers en FAP 86		% de jeunes ayant une certification supérieure au bac	% de la FAP dans l'emploi total
J60	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	100	0,2
P30	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	100	0,3
Q20	Cadres de la banque et des assurances	100	0,7
M09	Ingénieurs de l'informatique	97	0,8
H00	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	94	1,1
L50	Cadres administratifs, comptables et financiers	90	1,8
R40	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	89	1,4
W00	Enseignants	86	4,7
B70	Cadres du bâtiment et des travaux publics	86	0,4
N00	Personnels d'études et de recherche	86	1,3
V20	Médecins et assimilés	85	1,7
V10	Infirmiers, Sages-femmes	85	2,3
U00	Professionnels de la communication et de l'information	82	0,4
Q00	Employés et techniciens de la banque	65	0,8
D60	Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	65	0,7
F50	Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	63	0,1
M07	Techniciens de l'informatique	62	0,5
L40	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	61	1,9
Q10	Employés et techniciens des assurances	60	1,0
P20	Cadres de la fonction publique	57	1,9
E20	Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	53	0,7
J40	Agents d'exploitation des transports	53	0,3
J50	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	49	0,8
P10	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	47	1,9
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	46	0,2
V30	Professions paramédicales	45	1,7
R20	Attachés commerciaux et représentants	43	2,5
B60	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	42	1,3
G10	Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	42	1,8
L10	Employés de la comptabilité	41	1,5
C20	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	38	0,4
U10	Professionnels des arts et des spectacles	32	0,9
R30	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	29	2,6
	Ensemble tous métiers	**20**	**40,4**

Source : Insee - RP 2006 exploitation complémentaire au lieu de travail – Traitement ORM.
Champ : actifs de moins de 25 ans exclusivement en emploi.

Le système de production des qualifications professionnelles

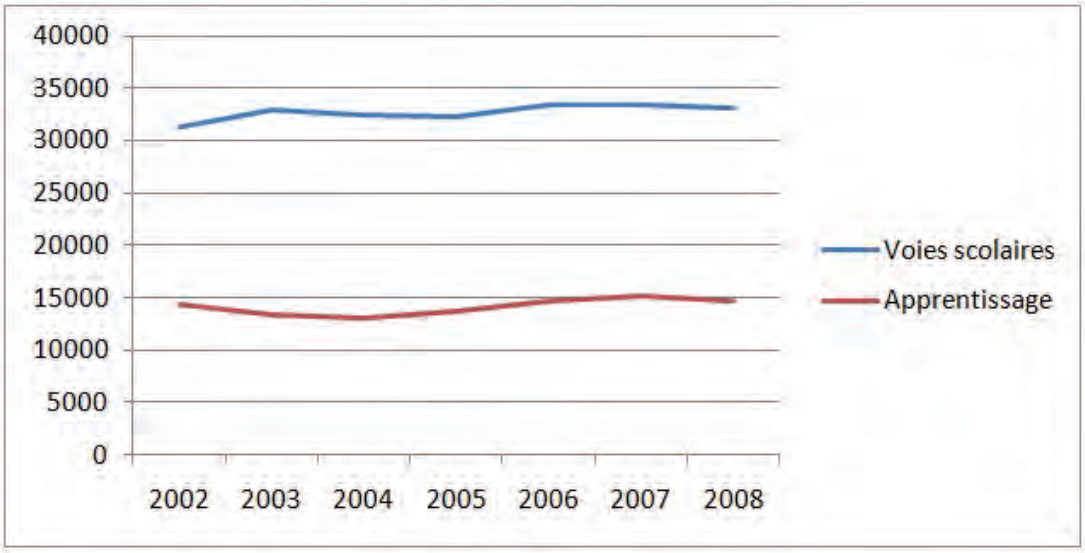
La formation professionnelle initiale

Graphique 1 : Répartition par voie de formation des effectifs en dernière année de formation professionnelle initiale, suivant le niveau de la formation



Source : Rectorats Aix-Marseille et Nice ; Conseil régional PACA – DFA – Traitement ORM.
Champ : les élèves inscrits en dernière année de formation professionnelle initiale (niveaux V à III), année scolaire 2008-2009.

Graphique 2 : Évolution des effectifs inscrits en formation professionnelle initiale (dernière année) selon la voie de formation



Source : Rectorats Aix-Marseille et Nice ; Conseil régional PACA – DFA – Traitement ORM.
Champ : les élèves inscrits en dernière année de formation professionnelle initiale (niveaux V à III), année scolaire 2008-2009.

Les personnes dépourvues d'une qualification en région : qui sont-elles ? comment s'insèrent-elles sur le marché du travail ?

Les actifs en emploi non-diplômés

Tableau 4 : Les secteurs d'activité les plus employeurs de non-diplômés

Secteurs d'activités en NES 36	% non-diplômés dans le secteur	% femmes parmi les non-diplômés	% femmes dans le secteur
A0 Agriculture sylviculture et pêche	38	24	26
H0 Construction	34	5	9
N3 Services opérationnels	34	37	38
P1 Hôtels et restaurants	32	49	46
F3 Industries du bois et du papier	32	26	24
B0 Industries agricoles et alimentaires	30	44	40
P3 Services personnels et domestiques	30	82	80
D0 Industries automobile	30	25	24
K0 Transports	28	14	24
N1 Postes et télécommunications	28	38	42
C1 Habillement cuir	27	66	68
F1 Industries des produits minéraux	27	14	21
J3 Commerce de détail, réparations	26	58	59
F2 Industries textiles	25	54	53
J1 Commerce et réparations automobiles	24	17	20
F5 Métallurgie et transformation des métaux	24	10	12
J2 Commerce de gros	24	28	33
M0 Activités immobilières	23	50	52
R1 Administration publique	23	45	48
C4 Industries des équipements du foyer	21	40	34
Q2 Santé, action sociale	21	80	76
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	20	40	45
C2 Édition, imprimerie, reproduction	19	29	37
E2 Industries des équipements mécaniques	19	13	14
F4 Chimie caoutchouc et plastiques	18	26	26
R2 Activités associatives et extraterritoriales	18	66	64
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	16	53	55
E1 Const. navale, aéronautique et ferroviaire	14	13	16
G1 Production de combustibles et de carburants	13	8	13
G2 Eau, gaz, électricité	12	17	21
F6 Ind. de composants électriques et électroniques	12	46	32
E3 Ind. des équipements électriques et électron.	11	35	26
L0 Activités financières	10	57	57
Q1 Éducation	10	69	66
N2 Conseils et assistance	8	46	43
N4 Recherche et développement	7	41	37
Moyenne tous secteurs	**23**	**43**	**46**

Source : Insee - RP 2006 exploitation complémentaire au lieu de travail – Traitement ORM.
Champ : actifs ayant un emploi exclusivement.

Directeurs de la publication :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Mario Barsamian, Président de l'ORM

Rédacteurs en chef :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Olivier Liaroutzos, Directeur de l'ORM

Rédaction :

Les équipes du CARIF Espace Compétences et de l'ORM

Maquette - conception : CARIF Espace Compétences

Ont contribué à la rédaction de ce dossier :

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

La loi du 11 mars 1957 stipule que les « copies ou reproductions sont strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », à l'exception des analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration (alinéas 2 et 3 de l'article 41). « Toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1er de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. Pour tout litige, seuls les tribunaux de Marseille sont compétents.

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

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR

Région
Provence-Alpes-Côte d'Azur