

trait d'union

formation, emploi et insertion dans les pays de la Loire



www.cariforef-pdl.org

n° 221 / janvier 2010



Validation des acquis de l'expérience

Opérations collectives en entreprises

En écho des rencontres de la formation professionnelle de décembre 2009 organisées par le Conseil Régional des Pays de la Loire, deux opérations collectives originales de VAE.

Alain Ridard, Carif-Oref

Pour les dockers, salariés des entreprises de main-d'œuvre du port de Montoir – Saint-Nazaire, l'enjeu est de taille: valider leur qualification professionnelle avant le 1^{er} janvier 2011, date à laquelle certains Certificats de qualification professionnelle (CQP) seront obligatoires pour exercer leur métier. La branche professionnelle met donc en place des CQP de généraliste et des CQP de spécialiste. Sur vingt-six CQP existants dans la branche, quatorze sont possibles à Montoir du fait des postes présents. Dans ce port, chaque salarié devra, en moyenne, obtenir entre deux et sept CQP. Pour rendre opérationnelle cette décision tout en tenant compte des compétences détenues par les salariés dockers actuellement en

poste, les entreprises de main-d'œuvre s'organisent pour proposer deux axes de professionnalisation: la Validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les salariés ayant au moins trois ans d'expérience et la formation professionnelle pour les autres. Après 2011, la formation deviendra le seul moyen d'obtenir un CQP et d'accéder au métier de docker. C'est le cœur de l'innovation de ce dispositif. Les entreprises s'appuient sur un centre de formation créé à cet effet: Formadocks. Fin 2009, cent douze dockers sur cent vingt se sont qualifiés via la VAE. Au-delà de la certification, cette opération de VAE, menée par Formadocks, permet aux professionnels de faire un point d'étape dans leur carrière, de prendre conscience de ►

Validation des acquis de l'expérience

Opérations collectives

en entreprise _____ 1

Carif-Oref

Changement de Président _____ 2

Développer l'emploi en période de crise

Quelles conséquences

sur la formation ? _____ 3

0800 200 303

Un coup de téléphone
dans un parcours _____ 4

Ressources documentaires

Le déclassement :

de quoi parle-t-on ? _____ 6

la technicité de leur métier ainsi que des connaissances et des compétences nécessaires à son exercice. Parallèlement, la filière de formation initiale se met en place pour seize jeunes qui souhaitent intégrer la profession en obtenant un contrat à durée indéterminée et leurs CQP.



Crédit photo Formadocks

Cette expérience, particulièrement innovante, permet aujourd'hui au port de Montoir – Saint-Nazaire de se positionner sur de nouvelles lignes maritimes qui arrivent en France. Elle met en avant le professionnalisme des salariés dockers et donne une image dynamique avec une réelle reconnaissance des compétences. Elle instaure une nouvelle confiance chez les armateurs quant au service rendu par ce port. Cette profession marquée par une forte identité professionnelle a ainsi su s'organiser et se structurer pour préparer l'avenir.

La VAE sécurise les parcours des salariés

Dans le secteur de l'industrie automobile, l'entreprise Trelleborg met en place une démarche compétences en 2007. Il s'agit alors de garantir le niveau de performance de l'entreprise et sa pérennité face aux contraintes du marché, d'anticiper les changements prévisibles de l'activité de Trelleborg Nantes, d'adapter les compétences des salariés aux nouvelles données du marché et de maintenir l'employabilité des salariés de Trelleborg Nantes et de sa filiale TFAS.

Un diagnostic est réalisé avec le Cnam au premier semestre 2007, l'entreprise élabore un plan d'action en mettant à la disposition des salariés divers outils de gestion de leur parcours professionnel.

Au cours du second semestre 2007, une trentaine d'ateliers mobilisent plus de cinq cents personnes. Ces ateliers s'organisent autour du bilan de compétences, de la VAE, du Droit individuel de formation (DIF) et du Congé individuel de formation (CIF). Résultats: près de cinquante bilans de compétences réalisés, trente-cinq CIF acceptés, plus de dix mille cinq cents heures de DIF mobilisées (dont la moitié en 2009) et neuf VAE (dont cinq en VAE collective) réalisées.

En septembre 2008, bien que l'entreprise connaisse un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), cette démarche compétences contribue à amoindrir les impacts sociaux en favorisant la mobilité interne et externe. Forte de cette expérience, l'entreprise souhaite maintenant engager une démarche de VAE pour des opérateurs.

Au cours de cette démarche, la VAE apparaît comme un outil qui s'intègre dans une approche globale de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et qui s'est construite avec les partenaires sociaux. Elle s'est appuyée sur une réflexion ressources humaines en lien avec de multiples partenaires (Cnam, Aract, Agefos PME) et avec le soutien financier de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et du Conseil régional. Une démarche dynamique qui permet de construire l'avenir et d'accompagner les salariés en sécurisant leur parcours professionnel. ●



Carif-Oref

Changement de président

Depuis sa création le 1^{er} janvier 2008, la présidence du GIP Carif-Oref était assurée par Patrick Cotrel, président de la commission formation professionnelle, apprentissage et politiques de l'emploi, du Conseil régional des Pays de la Loire. Selon les statuts, le conseil d'administration dispose d'un mandat de 2 ans, renouvelable.

C'est donc, à compter du 1^{er} janvier 2010, au tour de l'État d'assurer la présidence. Didier Brassart, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2009, a été nommé par le préfet de région pour assurer cette fonction. ●

Développer l'emploi en période de crise

Quelles conséquences sur la formation ?

Alors que l'évolution de la croissance est incertaine, que le chômage augmente, comment préparer les emplois de demain, quelles formations proposer aux jeunes et aux adultes chercheurs d'emploi ?

Arnaud du Crest, SEM régionale des Pays de la Loire

L'opinion dominante est que la croissance du Produit intérieur brut (PIB) est nécessaire au maintien, voire au développement, de l'emploi. Mais le PIB est aujourd'hui officiellement remis en cause, et sa relation à l'emploi dépend autant de l'équilibre entre les dimensions quantitative et qualitative de l'activité que de la seule augmentation du produit brut. Améliorer la qualité des services ou des produits pourrait se traduire par une augmentation du volume et de la qualification des emplois, sans augmentation du PIB. Ceci suppose une gestion sociale maîtrisée et collective, s'appuyant sur une mutation des marchés, privilégiant la valeur d'usage à la valeur d'échange, mais engage une mutation des métiers et des emplois.

Des marchés en mutation

La mutation des marchés pourrait être fortement orientée dans les années qui viennent par le développement de *l'économie de proximité* (limiter les transports), *l'économie de fonctionnalité* (vendre un service plutôt qu'un produit), l'augmentation de la *qualité* au sens de la *durée de vie* des produits (ce qui limite les émissions de gaz à effet de serre) et enfin *l'écologie industrielle* ou économie circulaire (utilisation maximale de la matière première, les déchets d'une entreprise servant de matière première à une entreprise voisine, etc.).

Par exemple, en agriculture, le développement du maraîchage à proximité des villes, la diminution de l'utilisation des produits phytosanitaires, l'augmentation de la part des produits d'agriculture biologique, tendent à augmenter la part de travail humain pour un même chiffre d'affaires.

En restauration familiale ou collective, passer de l'utilisation de plats préparés à la cuisine à partir de produits frais, c'est substituer de la main-d'œuvre à l'achat de produits. C'est un transfert de main-d'œuvre industrielle et de coûts d'amortissement machine (agroalimentaire) vers une main-d'œuvre artisanale (restauration) ou familiale.

Dans l'ameublement, donner la priorité à des meubles à longue durée de vie au lieu de meubles préfabriqués à durée de vie courte, c'est privilégier la production de type artisanal, donc la main-d'œuvre.

Autres métiers, autres compétences

Passer de la production à la réparation suppose des compétences plus diversifiées et transversales, plus d'autonomie (dans l'automobile, par exemple, la réparation mobilise le plus souvent des compétences de niveau BTS plutôt que CAP). Passer d'une production à *forte intensité énergie et matière première/ faible intensité humaine* à une production à *faible intensité en énergie et matière première/forte intensité humaine*, nécessite de renforcer largement les compétences en ressources humaines pour gérer les équipes de travail qui seront plus nombreuses dans les champs (maraîchage), les cuisines, les ateliers. Gérer des hommes est plus complexe que gérer des machines.

Passer de la vente à la location suppose des compétences commerciales différentes en entretien et maintenance. Les secteurs concernés seront en priorité la mécanique, la plasturgie, l'ameublement, l'automobile et le bâtiment. Passer de l'exploitation partielle de la matière avec production de déchets à l'exploitation totale de la matière sans déchets suppose une maîtrise approfondie des phénomènes physiques et chimiques des process matière (écologie industrielle): agroalimentaire, industrie des métaux...

En résumé, les compétences à développer sont les ressources humaines pour l'encadrement d'équipes de production, la vente de services, l'entretien maintenance, les process physico-chimiques des flux matières. De façon générale, l'importance des compétences relationnelles et de l'autonomie sera renforcée. Ces mutations pourraient aller de pair avec un développement de l'emploi dans la production (agricole, alimentaire, mobilier...), dans les services par l'entretien maintenance, et la modification de la fonction des commerciaux chargés de vendre des produits nouveaux vers la vente de services d'entretien. En revanche, la réduction d'emplois de fabrication de véhicules ou d'objets jetables nécessitera de gérer les reconversions... Le défi est de nature analogue à celui connu à la fin de la seconde guerre mondiale, quand il a fallu reconstruire et que l'on manquait de compétences. Globalement, le niveau moyen de qualification des emplois devrait augmenter. ●

Contact :

Arnaud du Crest
SEM régionale des
Pays de la Loire,
02 40 48 81 54

0 800 200 303

Un coup de téléphone dans un parcours

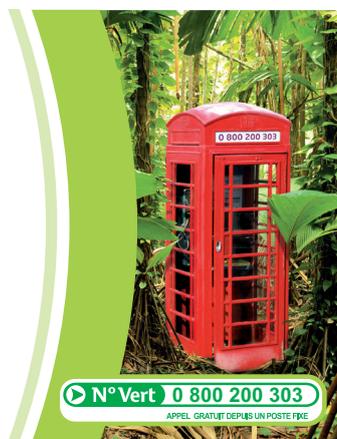
Depuis juin 2006, la Région a mis en place une plateforme téléphonique d'information sur la formation professionnelle continue à destination du grand public. Après trois ans de fonctionnement, une enquête de suivi menée par l'agence G&A a permis de mesurer la satisfaction des appelants lors de la prise en charge de l'appel et son efficacité dans le cadre d'un parcours professionnel.

Thierry Bodin-Hullin, Carif-Oref

L'enquête a porté sur 489 appelants, représentatifs de l'ensemble des appels reçus en 2009 (cf. encadré), qui ont été interrogés environ deux mois après leur appel. Nous nous arrêtons ici sur les questions portant plus précisément sur l'amont de l'appel, le temps de l'appel puis sur les effets que la réponse apportée a pu avoir sur les démarches de la personne.

Les appelants savent pourquoi ils appellent la plateforme : près des deux tiers d'entre eux ont une idée très précise de leur demande, d'autant que quatre interviewés sur cinq ont au préalable effectué des recherches sur leur projet. Internet est le

exigeante et/ou fragile sur le plan professionnel et personnel. Par ailleurs, l'un des rôles de la plateforme est d'aiguiller la personne vers le bon interlocuteur dès lors que l'on dépasse le premier niveau d'information. Cette proposition n'est pas toujours bien perçue, d'autant plus que certains sont renvoyés vers des conseillers déjà rencontrés. D'une manière générale, plus des deux tiers des appelants jugent que l'information obtenue répond à leurs attentes, spécialement ceux qui n'ont pas réalisé de recherches au préalable. Majoritairement, les appelants suivent quasi systématiquement les instructions données par l'interlocuteur de la plateforme, prioritairement



Plus des deux tiers des appelants jugent que l'information obtenue répond à leurs attentes.



principal moyen par lequel les recherches d'information se font, mais 40 % déclarent avoir rencontré un conseiller professionnel, notamment de Pôle emploi, avant d'appeler. Ces contacts pris et ces recherches effectuées au préalable montrent que l'appel est surinvesti par le public qui en attend beaucoup, certes en complément, mais aussi beaucoup en confirmation de l'information déjà connue.

Les projets avancent

Dans l'ensemble, la gestion de l'appel est jugée satisfaisante en termes d'amabilité et de qualité d'écoute, le professionnalisme de l'interlocuteur est jugé de qualité. Quelques bémols concernent d'une part, le temps d'attente et, d'autre part, cette insatisfaction liée au fait que les chargées d'information ne peuvent pas apporter plus que l'information déjà connue ! Ce sont les plus de 45 ans qui sont les plus critiques, une population plus

remment en appelant l'organisme donné, en prenant rendez-vous, en montant un dossier de formation et pour certains en ayant déjà commencé leur formation. Les projets avancent donc, que ce soit dans un sens positif ou négatif. À la question : « *Qu'avez-vous fait suite à l'information donnée ?* », 15 % répondent : « *Rien, mon projet est toujours en cours* », 8 % répondent : « *Rien, mon projet est abandonné* ».

Un bilan d'appel plutôt positif dans son ensemble, puisqu'il permet à une part importante d'appelants de faire avancer leur questionnement et leurs interrogations face à leur projet : principalement, en précisant leur demande, en éclairant leurs possibilités de formation, secondairement, en clarifiant leur parcours, en les rassurant, en faisant avancer leur projet. Dans une moindre mesure, les interviewés reconnaissent que leur appel a permis de clarifier les possibilités d'offres de financements, de résoudre une difficulté et d'envisager d'autres solutions. Un constat positif plus prégnant ►

auprès des appelants à qui on donne les références d'un organisme de formation et des demandeurs d'emploi. La mission assignée à la plateforme est globalement conforme aux objectifs initiaux.

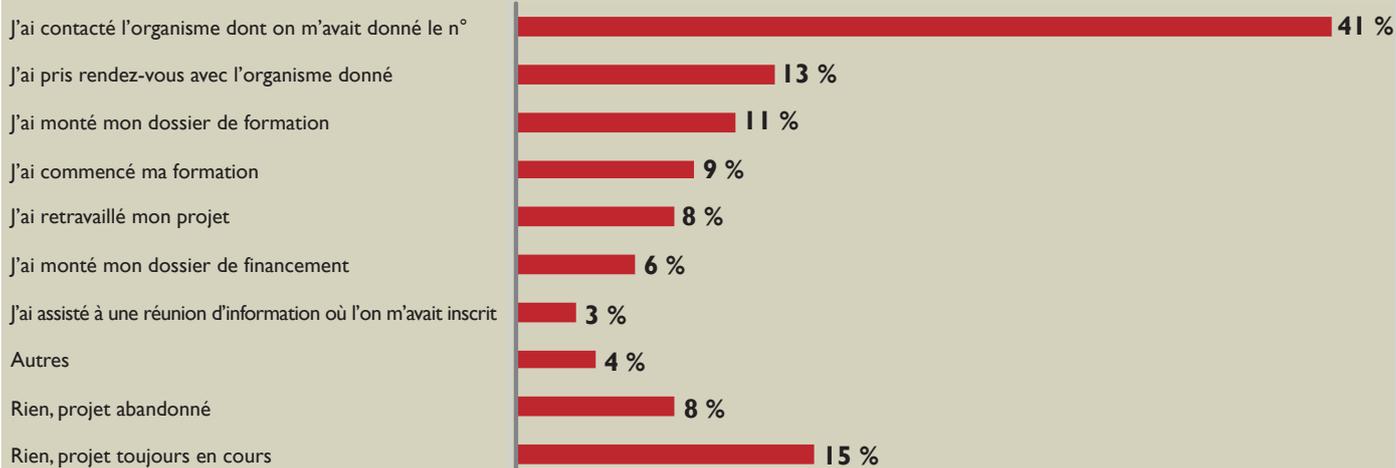
Le besoin d'accompagnement

Si des réponses peuvent engendrer de l'insatisfaction et si des points restent à améliorer pour viser une qualité optimale, la dernière question ne met aucun doute sur la pertinence et l'intérêt de la plateforme. « Demain, recommanderiez-vous la plateforme d'information Région formation Pays de la Loire ? », 93 % des interviewés répondent oui.

Enfin, dans le verbatim relevé, notons ces remarques : « Ça pourrait être plus personnalisé pour qu'il y ait

un suivi et essayer d'élargir pour proposer d'autres parcours ou d'autres formations », « Développer les pistes de recherches avec les demandeurs et proposer d'autres projets », « Que les personnes au bout du fil parviennent à nous guider pour cibler une formation en accord avec nos compétences », « Ça peut être une difficulté ce contact téléphonique, on est en attente d'une proposition de rencontre avec une personne - c'est pas évident cette communication téléphonique. Je me suis sentie frustrée de ne pouvoir poursuivre plus en avant pour l'avancement de mon projet ». Ces remarques mettent en avant ce besoin d'écoute et de personnalisation, mais aussi d'accompagnement d'un projet personnel et professionnel. Mais là s'arrête le rôle de la plateforme. ●

QU'AVEZ-VOUS FAIT SUITE À L'INFORMATION DONNÉE? (plusieurs réponses possibles)



PRÈS DE 10 000 APPELS EN 2009

9 597 personnes précisément ont appelé la plateforme téléphonique en 2009, soit une augmentation de 36 % en un an. Une communication plus marquée et la crise économique expliquent en grande partie cette progression. Les demandeurs d'emploi représentent 64 % des appelants, les salariés 29 % et les non actifs 7 %.

Le contexte de crise amène vers la plateforme des personnes plus âgées, la part des plus de 45 ans atteignant 13 %, en général des personnes inscrites au chômage depuis peu. Si le niveau de formation reste toujours dans une proportion de 1/3 de niveau III et plus, 1/3 de niveau IV et 1/3 de niveau V et infra, l'expérience professionnelle est beaucoup moins importante que les années passées : 60 % des appelants ont moins de 5 ans d'expérience contre 50 % précédemment. La proportion des femmes est toujours aussi importante (62 %) et leur demande reste ciblée sur le sanitaire et social à près de 50 %.

La moitié des demandes porte sur une question de financement, notamment sur le coût de la formation (40 %). 36 % des demandes portent sur la recherche d'un organisme de formation. 7 % des questionnements sont liés aux dispositifs ou aux mesures, 7 % également plus spécifiquement sur la VAE. Les interrogations sur l'apprentissage sont relativement faibles (3 %). De façon plus ponctuelle, on note des demandes sur la création d'entreprise ou la préparation aux concours.

Enfin, notons que près de 1 000 appels proviennent de professionnels eux-mêmes en recherche d'information pour les publics qu'ils accompagnent.

Le déclassement: de quoi parle-t-on?

Panne de l'ascenseur social, déclassement, perte d'emploi, mobilité sociale, autant de termes récurrents dans les médias qui, chacun, demande un éclaircissement. De quoi parle-t-on? De la perte d'emploi au chômage du jeune diplômé, de la peur de se retrouver dans la rue à la honte de ne pas atteindre le même niveau social que ses parents, ce sont, entre autres, ces notions qui sont abordées dans de récents ouvrages.

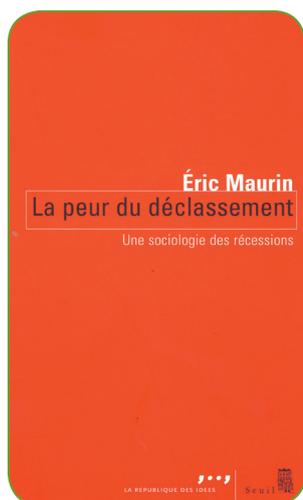
NOTES DE LECTURE



Il est devenu courant d'affirmer que « l'ascenseur social est en panne ». Or, du point de vue quantitatif, le déclassement, terme par lequel on désigne les enfants qui se retrouvent plus bas que leurs parents dans l'échelle sociale, est rare. En effet, le déclassement est un phénomène qui a toujours existé (18 % au début des années 1980), qui connaît une progression relative (on compte aujourd'hui 22 % à 25 % de déclassés), mais qui reste minoritaire. Il apparaît donc que le déclassement est un phénomène aux facettes multiples d'autant plus complexe qu'il relève à la fois de situations objectives et d'un ressenti. Ce rapport propose dans une première partie de prendre la mesure du déclassement du point de vue statistique mais aussi du rôle de l'éducation et de la formation dans la mobilité sociale. Dans un second temps, il décrit les principaux facteurs, objectifs ou subjectifs, du déclassement: les dynamiques de mobilité sociale, le déclassement scolaire, la perception du niveau de vie et la situation des classes moyennes, le logement, le surendettement. Enfin, dans une troisième partie, il revient sur l'impact social du déclassement et propose des pistes d'évolution de la protection sociale dans le sens d'une meilleure sécurisation des trajectoires de vie à travers des actions en faveur de l'insertion et la mobilité professionnelle des jeunes et des actifs.

Marine Boisson, *La mesure du déclassement*, Centre d'analyse stratégique, Paris: La Documentation française, 2009 (Rapports et documents, n° 20), 145 p

Déborah Marchand, Carif-Oref



« Déclassement: le mot est aujourd'hui sur toutes les lèvres. Il désigne un phénomène de rupture qui conduit un individu à perdre sa position sociale. » Salarié licencié ou jeune diplômé au chômage, le recours au petit boulot n'est jamais loin. Mais pour Éric Maurin, le plus grave est la peur du déclassement, « personne n'est à l'abri », la perte d'emploi pouvant intervenir à tout moment.

Si le déclassement est un fait qui se mesure et qui touche des populations souvent fragilisées, la peur du déclassement est un phénomène diffus, qui « en gouvernant l'imaginaire des individus et des groupes, commande de très nombreux comportements et mouvements sociaux. » Éric Maurin considère la peur du déclassement comme étant une variable-clé qui permet d'analyser le fonctionnement de la politique, de l'économie et de la société françaises. Chaque récession renforce un peu plus cette peur.

L'auteur aborde également la question de la valeur des diplômes au regard du déclassement. Il souligne combien l'impératif de ne pas échouer à l'école est devenu « écrasant ». En 2005, pour la génération sortie de l'école en 1998, la proportion de contrat à durée indéterminée est de 86 % pour les diplômés du supérieur contre 51 % pour les non-diplômés. Mais il va à l'encontre d'une idée reçue, démontrant

que la situation des enfants des classes populaires et moyennes face au chômage s'est améliorée. S'ils continuent à subir des taux de chômage importants, leur situation se révèle moins désavantageuse qu'il y a vingt ou trente ans.

Éric Maurin, *La peur du déclassement*, Une sociologie des récessions, Seuil, La République des idées, 2009, 96 p

Dominique Lombardini, Carif-Oref

Ces deux ouvrages ainsi que d'autres documents sur le sujet sont disponibles au centre de ressources documentaires, 02 40 20 40 16 doc@cariforef-pdl.org

Deux ou trois directions départementales interministérielles par département

Les directions départementales interministérielles instituées par le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 interviennent dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État. Ces nouvelles directions, issues de nombreux services, sont placées sous l'autorité directe des préfets de département. Désormais, outre l'inspection d'académie, les services de la sécurité publique et la direction départementale des finances publiques, le préfet disposera de seulement deux ou, dans les plus gros départements, trois directions départementales interministérielles : la direction départementale des territoires, regroupant les services de l'équipement et de l'agriculture ; la direction départementale de la cohésion sociale, regroupant les services de la jeunesse et des sports et la partie sociale des actuelles directions départementales des affaires sanitaires et sociales ; et la direction départementale de la protection des populations, regroupant les services vétérinaires et l'administration de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Dans les départements de moins de 400 000 habitants, ces deux dernières directions n'en feront qu'une.

Bref social, n° 15499, 07/12/2009

Une charte pour sécuriser l'emploi saisonnier agricole dans le Maine-et-Loire

Une charte de l'emploi saisonnier, qui vise à développer et à pérenniser l'emploi salarié dans les entreprises relevant du secteur végétal spécialisé de Maine-et-Loire, a été signée par plusieurs structures dont la Chambre d'agriculture et Pôle emploi. L'objectif est d'accompagner les saisonniers dans la construction de parcours plus sécurisés et plus sécurisants, de mieux prendre en compte les conditions de travail, et de leur

assurer le bénéfice des ressources institutionnelles afin de mieux vivre cette alternance sur le territoire. La charte comporte huit articles, quatre sur le thème « *la saison : rassembler les conditions pour réussir le travail* », et quatre autres sur le thème « *entre les saisons : gérer l'alternance pour mieux vivre les saisons* ». Cette charte s'inscrit dans un projet partenarial porté par la Chambre d'agriculture de Maine-et-Loire, intitulé *Innovation sociale pour l'emploi durable dans le végétal spécialisé*.

Diane Scherer, AEF, n° 124118, 07/12/2009

Temps partiel et contrat précaire pour les femmes et les jeunes

En 2007, dans les Pays de la Loire, 35 % des salariés ont occupé à titre principal un emploi à temps partiel ou un contrat court (CDD, intérim, contrat aidé, apprentissage). Les femmes et les jeunes connaissent globalement plus souvent ces situations présentant des risques de précarité : c'est le cas de la moitié d'entre eux. Si les intérimaires et les apprentis sont majoritairement des hommes, quatre salariés à temps partiel sur cinq sont en revanche des femmes. Celles-ci ne travaillent pas toujours à temps partiel par choix : en 2007, près d'un tiers des femmes françaises travaillant à temps partiel souhaiterait travailler davantage. Dans la majorité des cas, temps partiel subi rime alors avec très faible temps de travail et multiactivité.

Sébastien Seguin, Insee Pays de la Loire, Informations statistiques, n° 341, 01/12/2009

La répétition des épisodes de chômage

La répétition des épisodes de chômage, aussi appelée « *réurrence au chômage* », constitue un indicateur de l'analyse du travail et de la situation des chômeurs. S'appuyant sur les données administratives enregistrées par Pôle emploi, cet article révèle

qu'il s'agit d'une situation fréquente : plus de 70 % des inscrits à l'ANPE en 2004 ont connu, en quatre ans, d'autres inscriptions : une ou deux fois pour la moitié de ce groupe et au moins trois fois pour 23 % de ce même groupe. Ainsi, même si toutes les catégories de demandeurs d'emploi sont exposées au risque de récurrence, le fait d'avoir été, par le passé, en situation de récurrence, augmente le risque de l'être à nouveau. L'âge et la nationalité d'origine influent également. En outre, les ouvriers, les personnes peu ou pas diplômées ou encore les bénéficiaires du RMI sont sur-représentés parmi les demandeurs d'emploi très affectés par la répétition des épisodes de chômage.

Danielle Gréco, Clémence Le Roy, Repères et analyses études, n° 10, 01/11/2009

Nouveau cahier des charges pour les Maisons de l'emploi

Un arrêté du 21 décembre 2009, publié au Journal officiel du mercredi 30 décembre 2009, prévoit que le nouveau cahier des charges des Maisons de l'emploi entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2010. Quatre axes d'intervention : développer une stratégie territoriale partagée du diagnostic au plan d'actions ; participer au développement de l'anticipation des mutations économiques ; contribuer au développement local ; réduire les freins culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi. Chaque Maison de l'emploi devra conduire au moins une action par axe. Il est précisé que le travail des Maisons de l'emploi en matière d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi doit s'inscrire en cohérence avec celui de Pôle emploi.

Aurélien Gerlach, AEF, n° 125151, 31/12/2009

vient de paraître



Balises n° 6

Panorama de l'activité et de l'emploi dans le secteur du sport

Ce panorama du secteur du sport présente l'activité, l'emploi et les conditions d'emploi dans la région, à partir des données statistiques disponibles.

La période 2001 à 2007, peut être qualifiée d'active avec une hausse significative des effectifs salariés et du nombre d'établissements. En 2007, on recense 6 087 salariés et 3 132 établissements dont 87 % ont moins de 5 salariés. Cette progression est le signe d'une structuration du secteur qui repose sur des bases solides (la progression est régulière). Elle peut être attribuée, au moins partiellement, à l'appui des politiques publiques en matière de recrutement. Marqué par la saisonnalité de l'embauche, le secteur reste attractif, en particulier pour les jeunes salariés, malgré des conditions d'emploi inégales selon les catégories et le sexe, que ce soit en matière de temps de travail ou de salaire à l'embauche.

Ce numéro de Balises présente également un zoom sur le métier d'éducateur-trice sportif-ve à partir des nouvelles données du recensement de la population active. En 2006, ils sont 4 261 individus à déclarer occuper cet emploi, dont 72 % d'hommes et 57 % ont moins de 35 ans.

Pour en savoir plus : www.cariforef-pdl.org/observer_et_analyser/metiers/sport_et_animation

Contact : 02 40 20 14 29, vmelquiond@cariforef-pdl.org

bloc-notes

• 6 FÉVRIER, À ANCENIS, SALLE DE LA CHARBONNIÈRE

Forum métiers formation

Organisateur : Comité du bassin d'emploi du pays d'Ancenis

Contact : 02 40 09 77 00, cbepaysancenis@free.fr

• 18 FÉVRIER, À ANGERS, AU CNAM

Conférence de Xavier Cuny, « Ergonomie de l'information et de la communication non verbales »

Organisateur : CNAM IHIE

Inscription : Benoît Gastineau, 02 41 66 10 56

• 4 ET 5 MARS, À NANTES

6^e rencontre nationale : Chantier école, espace d'expérimentations permanentes

Organisateurs : Association nationale Chantier école

Contact et Inscription : avant le 10 février : 06 42 96 07 75, rencontres.nationales@chantierecole.org



Mensuel édité par
le Carif-Oref des Pays de la Loire
2 square de la délivrance - BP 66 501
44265 Nantes Cedex 2
Tél. 02 40 20 21 31 / Fax 02 40 20 52 40
E-mail : info@cariforef-pdl.org

Direction-Administration :
Jocelyne Le Mée
Rédaction : Dominique Lombardini
Maquette et mise en page :
Pierre Caignard/Véronique Sachot
Impression :
Imprimerie La Contemporaine
Parc d'Activités La Madeleine
11 rue E Branly 44985 Ste Luce s/Loire

Dépôt légal : janvier 2010
ISSN 1243-7212
Commission Paritaire 1-006-g 80-850
Crédits photos p. 1 :
Xavier Benony
(Saint-Nazaire)
<http://xavier-benony.com>