



# Territoires et politiques de l'emploi

Stratégies nationales, actions territoriales

*En collaboration avec **Astrées***



# Le marché de l'emploi

Caractéristiques et fonctionnement  
Les stratégies d'ajustement  
Les politiques d'entreprises



# Caractéristiques

- Renversement démographique
  - 1974-2004, + 150 000 actifs / an
  - 800 000 >60 ans (contre 500 000)
  - Stabilisation des actifs (28 millions)
- Chômage de masse persistant
  - Ajustement par les préretraites
  - Allongement de la durée du chômage
  - Sélection lors des recrutements
- Segmentation et polarisation
  - Cadres (40% des créations) / services (25%)
  - Précarisation des contrats (courts, partiels)



# L'emploi demain

LA PRODUCTION  
DE  
L'HOMME PAR  
L'HOMME

- Les emplois « anthropocentrés »
  - Santé et protection sociale (l'Etat Providence et l'assurance contre les risques)
  - Services à la personne
  - Education et formation
  - Commerce, distribution, logistique, transport
  - BTP
- Logique de polarisation et de spécialisation territoriale (compétition) versus Logique d'égalisation Territoriale (Redistribution)
- Pme et réseaux versus grande entreprise « intégrée et intégratrice »



PLACEMENT DES  
CHOMEURS OU  
ACCOMPAGNEMENT  
DES MOBILITES ?

# Les politiques publiques

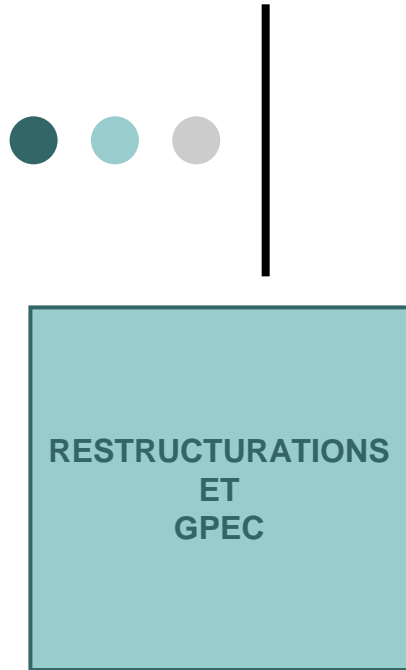
- Une organisation nationale
  - Pole emploi / UNEDIC
  - AFPA / GRETA
  - L'orientation ?
- Des réseaux spécialisés :
  - Missions locales (jeunes)
  - Handicapés, détenus, cadres
  - Insertion (traitement social et retour à l'emploi)
- Le traitement des restructurations
  - Les plans de sauvegarde de l'emploi (cellules de reclassement)
  - Les conventions de revitalisation
  - Les contrats de transition professionnelle



# Accompagner

AUTONOME DANS  
SA RECHERCHE  
d'EMPLOI

- Gestion administrative et financière (statut)
- Bilan professionnel (évaluation des ressources et compétences)
- Connaissance du marché local
- Techniques de recherche : cv, entretien, ..
- Projet professionnel
- Offre valable d'emploi (ou offre raisonnable)
- Retour rapide a l'emploi ou construction d'un parcours



# Les politiques d'entreprises

- La localisation des emplois : une décision de gestion
- La GPEC :
  - Analyse des compétences (répertoires, métiers)
  - Anticipation (métiers sensibles, compétences clés)
  - Les entretiens d'évaluation ou professionnels
  - Un objet du dialogue social
- Sous traitance, emploi précaire, heures supplémentaires : la préférence pour les décisions réversibles



CRITERES A PRIORI  
OU  
CRITERES EN  
SITUATION ?

# Le recrutement

- L'écriture des petites annonces en France et en Grande Bretagne
- Les sites internet généraux, spécialisés ou d'entreprises
- Le recrutement par simulation





# Leviers locaux

Outils territoriaux, politiques de bassins, actions d'entrepreneurs



DES SERVICES DE  
PROXIMITE  
MAISONS OU POLES ?

# Les Maisons de l'Emploi

- Observation, anticipation. Information pour l'orientation et la formation.  
Gpec
- Accès et retour a l'emploi. Accueil, information, accompagnement individualise
- Développement de l'emploi. Création d'activites.
- La gouvernance locale et l'integration des acteurs dans une « maison »



# Les aires de mobilité

LES MARCHES  
SONT D'ABORD  
DES MARCHES  
LOCAUX

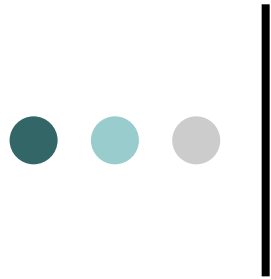
- Marches internes : le déclin
- Marches professionnels : quelques niches
- Marches locaux
  - Changer de métier (OK=86%) ou de département (OK=47%)
  - 8% des français déménagent sur un an, dont 1/3 dans la même commune
  - Croissance des déplacements quotidiens : 1982 = 46% travaillent dans une autre commune ; 2004 = 75%



# La GPEC territoriale

UNE DEMARCHE  
PRAGMATIQUE

- Une démarche d'action et non d'observation : mise en œuvre d'actions visant à ajuster en permanence les besoins et les ressources
- La lutte contre ces des ajustements porte aussi bien sur les effectifs que sur les compétences
- Anticiper grâce à la connaissance des stratégies des acteurs
- Les salariés sont acteurs de leurs parcours



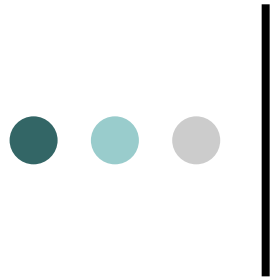
# Analyse des métiers / des compétences

- Savoir faire
  - Techniques
  - Relationnels
  - Cognitifs
- Connaissances
  - Académiques
  - Normes (sécurité, règlements, ...)
  - Codes sociaux ou culturels (comportements professionnels)
- Professionnalisme : agir de façon adaptée
- Parcours, reprise, recomposition, recyclage



# Repérage des tensions

- Les branches concernées
- Les métiers (ou les familles)
- Les compétences
- Les entreprises
- L'offre de formation
- Le contexte (attractivité, logement, accueil, etc.)



# Repérage des tensions locales

- Métiers sensibles
  - En émergence
  - En déclin
  - En recomposition
- Compétences clés
  - Demandant un long apprentissage
  - Stratégiques (au cœur de l'activité)
  - Rares (en forte concurrence ou très spécialisées)
- Spécialisation versus portefeuille d'activités.
  - De la lorraine aux pôles de compétitivité.



# Marché et emploi

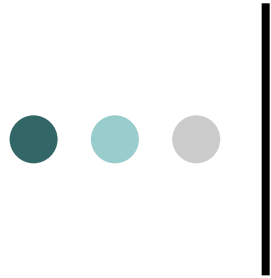
Fonctionnement du marché,  
perspectives d'emploi





# Un marché

- La demande (l'employeur)
  - Création d'emplois (PIB, économie résidentielle, PME)
  - Politiques de recrutement
  - Fiscalité
- L'offre (le chercheur d'emploi)
  - Formation (initiale et continue)
  - Coût du travail (salaire / durée / productivité)
  - Polyvalence / spécialisation
- La mise en relation : la place de marché comme socialisation de la relation entre l'offre et la demande



# Emploi et développement

- Solidarité (au sens physique) et indépendance opérationnelle
- Temporalités différentes
- Espaces (territoires) différents
- Financements différents (redistribution et production)
- Focus différents :
  - Individu / organisation
  - Sécurité / pari (risque)
- Pilotage (chef d'orchestre) commun



# Sources d'information

- **Astrées**

- [www.astrees.org](http://www.astrees.org)

- **Emploi et création**

- [www.emploietcreeation.info](http://www.emploietcreeation.info)