



UNION EUROPEENNE

PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"
F.S.E. 2007 - 2013



LANGUEDOC-ROUSSILLON

29 Septembre 2006

PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"
F.S.E. 2007 - 2013
LANGUEDOC-ROUSSILLON

I

DIAGNOSTIC RÉGIONAL

Contexte socio économique

Une région attractive

En moins d'un demi-siècle, le Languedoc Roussillon a enregistré de profonds changements de ses structures économiques et sociales et une transformation durable de son organisation territoriale.¹

L'attractivité de la région ne cesse de se renforcer. Depuis plusieurs années, le Languedoc-Roussillon connaît une forte croissance démographique. Le taux de progression démographique y est deux fois plus élevé que sur le territoire métropolitain et jusqu'à trois fois plus important dans le département de l'Hérault. Au 1^{er} janvier 2005, le Languedoc-Roussillon comptait 2 500 000 habitants, soit un gain de plus d'un million d'habitants depuis 1954. Près de deux languedociens sur trois habitent à moins de trente kilomètres du rivage, et huit sur dix à moins de trente kilomètres d'une des principales villes de la région.

De 20 000 personnes supplémentaires par an entre 1990 et 1999, la région est passée à 33 000 nouveaux arrivants sur la période 2000-2005. Selon les estimations de l'INSEE, la région devrait accueillir entre 170 000 et 310 000 personnes de plus d'ici 10 ans. Les migrations en provenance de la France métropolitaine, de l'Europe du Nord et de l'Est et du Maghreb constituent le moteur principal de la croissance démographique² et ont tendance à rajeunir la population régionale et à augmenter son niveau de qualification.

Les enjeux liés à la croissance démographique sont d'autant plus déterminants en Languedoc-Roussillon que l'essor économique est indissociable de la dynamique démographique. L'essor démographique est à la fois porteur de développement économique (accroissement de la consommation, développement de la construction notamment) et de difficultés en pesant sur le marché de l'emploi et en créant de nouveaux besoins.

Au travers des perspectives démographiques à l'horizon 2015, le Languedoc Roussillon se démarquerait des autres régions françaises avec un potentiel de main d'œuvre qui augmenterait de 12.7% contre 2.3% pour la France Métropolitaine³. Chaque année, le Languedoc-Roussillon devrait compter en moyenne 7 600 actifs supplémentaires soit une évolution moyenne de 0.7% l'an.

Contrairement à la grande majorité des régions françaises et à la moyenne nationale, le départ à la retraite des générations du baby-boom n'induirait pas en 2007 de baisse de la population active mais seulement un ralentissement. A l'inverse de la plupart des régions, le Languedoc- Roussillon devrait maintenir ses ressources en main d'œuvre de jeunes. On assistera néanmoins à un vieillissement marqué de la main d'œuvre disponible jusqu'en 2015, la part des 50 ans et plus passant de 19.5% en 2000 à 24.2% en 2015.

Le **vieillissement de la population** va s'accroître avec une croissance régulière des + 75 ans et un doublement des + de 60 ans. Les plus de 75 ans qui représentaient 5% en 1990, 9,5% en 1999 seront 10,5% en 2015 et 14% en 2030.

La région devra faire face à la mise à niveau nécessaire des structures et des équipements spécifiques dont cette population, en perte d'autonomie, a besoin. Mais le vieillissement de la population ouvrira certaines opportunités d'emploi et de développement dans des domaines tels que la santé, les services aux personnes, la culture, les loisirs et la remise en forme, contribuant ainsi à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes en difficulté d'insertion.

¹ « Le Languedoc Roussillon : les paradoxes d'une économie renouvelée »

² Plus de 90% de la croissance démographique y est imputable

³ Sources Repères INSEE octobre 2005 sur « Le potentiel de main d'œuvre à l'horizon 2015 »

Un bilan économique nuancé

Le rapport emploi /chômage, traduit un déséquilibre certain. La région se classe au tout premier rang des régions françaises pour la création nette d'emplois. Le taux de chômage dépasse largement le niveau national : il est de 12,4% en juillet 2006 contre 9% en France. Il place la région en tête des régions métropolitaines, juste après le Nord-Pas-de-Calais et avant Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le chômage concerne particulièrement les jeunes de moins de 25 ans et les femmes. Le fort taux de chômage que connaît la région rend difficile l'intégration des personnes en difficulté et favorise au contraire leur marginalisation et le repli communautaire.

Le produit intérieur brut reflète les aspects contrastés de la richesse économique du Languedoc-Roussillon :

- un PIB brut estimé à 49,5 milliards d'euros en 2003 qui représente 3% de la richesse nationale et situe le Languedoc-Roussillon au 10ème rang des régions françaises ;
- un PIB par emploi de bon niveau qui positionne la région au 7^{ème} rang des régions françaises avec 58 861 € par emploi en 2003 (64 151 € pour la France entière et 58 634 pour la France de province) ;
- un PIB par habitant de 20 279 € en 2003 parmi les plus faibles de France métropolitaine, qui reflète à la fois la faiblesse du taux d'activité et l'importance du taux de chômage, la région n'arrivant pas à créer la richesse que son nombre d'habitant devrait dégager. Le PIB par habitant est de 88.0 en 2003 par rapport à une moyenne de 100 dans l'Union Européenne à 25 et de 111.4 en France.

Les TPE restent largement prédominantes en Languedoc-Roussillon. 51.4% des établissements de l'industrie, du commerce et des services n'ont pas de salarié. Les établissements de 10 salariés ou plus ne représentent que 5.7% du total régional et ceux de 50 salariés ou plus seulement 0.7%. La part du commerce et des services est prépondérante, ces deux secteurs d'activité concentrant 76.7% des établissements de la région.

En création d'entreprises, les chiffres sont apparemment flatteurs : le Languedoc-Roussillon est actuellement au 4^{ème} rang en France pour le nombre de créations d'entreprises (environ 18 000 créations pures par an, soit un taux de 15.8% contre 11.7% au plan national). Ce dynamisme régional doit cependant être tempéré par un taux de survie à 5 ans des entreprises plus faible que le taux national (46.6% contre 54.5%).

Le secteur tertiaire constitue le vecteur de la croissance régionale, en particulier celui des services aux personnes (commerces et services de proximité), de la recherche, du tourisme, de l'éducation et de la santé. Il génère plus des trois quarts de la richesse régionale (77.6% de la valeur ajoutée).

L'industrie reste sous représentée, elle emploie moins de 11% des actifs régionaux contre 18% au niveau national et représente 12,7% de la valeur ajoutée régionale. L'industrie agro-alimentaire, comme la fabrication de biens intermédiaires (notamment la mécanique, l'électronique et la chimie) constituent deux secteurs importants.

Parmi les bassins d'emploi, celui de Montpellier tourné vers l'électronique, le médical et les nouvelles technologies de l'information et de la communication est le plus dynamique, mais le taux de chômage y reste cependant particulièrement élevé.

Alimentées par l'essor démographique et le rattrapage en matière de grandes infrastructures, les activités du bâtiment et des travaux publics sont un point fort de l'économie régionale : 7% des actifs de la région et 5,6% de la valeur ajoutée régionale.

Le secteur de l'économie sociale est aussi particulièrement bien représenté en région avec, en 2002, 14 % du total des établissements employeurs et 12.3 % du total des effectifs salariés (contre 13.3% et 9.5% en moyenne nationale), et enregistre des variations notables en terme de poids selon les territoires.

Une activité économique fortement rythmée par la saisonnalité.

En termes de fréquentation touristique, le Languedoc-Roussillon se situe au quatrième rang des régions françaises. Elle se place au 5^{ème} rang des vingt régions les plus touristiques de l'UE à 15 en nombre de places – lits en 2002 après la Catalogne, Venise, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. En 2001, les activités liées au tourisme en Languedoc-Roussillon ont généré 175 500 contrats de travail occupés par 143 700 salariés dans 18 450 établissements.

La moitié des 18 450 établissements impactés par le tourisme (HCR, commerce de détail et grands commerces, loisirs et service) emploient des saisonniers. Cependant, l'offre touristique développée dans les années 1960/1970 ne correspond plus à la demande actuelle.

Entre le 1^{er} janvier et fin juillet, le nombre de salariés en emploi dans des activités liées au tourisme augmente de moitié, passant de 70 500 en basse saison à 105 800 au plus fort de la saison estivale.

Le secteur agricole connaît aussi de fortes variations d'activité. Il reste un secteur clé en Languedoc-Roussillon en occupant 6% de l'emploi régional marchand dans 44 000 exploitations couvrant plus du tiers du territoire. Dans certains départements comme la Lozère, le secteur agricole représente presque 13% de l'emploi total.

Il est cependant difficile de cerner avec précision la réalité de l'économie régionale, l'économie souterraine favorisée par l'activité saisonnière étant importante.

L'emploi en Languedoc Roussillon : plus d'emplois, plus de femmes actives, plus de cadres, plus de tertiaire⁴

Fin 2003, **le Languedoc-Roussillon comptait 846 763 emplois**. Avec 3.4% de l'emploi métropolitain, la région se situe au 11^{ème} rang des régions françaises. L'emploi salarié regroupe 88% de l'emploi régional, l'emploi non salarié restant avec 12% plus développé qu'en moyenne nationale.

Dans l'ensemble des départements de la région, l'Hérault est le plus grand pourvoyeur d'emplois avec 40.1% de l'emploi régional, suivi du Gard (26.5%) et des Pyrénées Orientales (16.5%).

Le taux d'emploi des 15 / 64 ans y est de 54.2 %, taux qui situe la région au dernier rang des régions métropolitaines et dans l'avant dernier groupe des régions européennes en termes de taux d'emploi⁵ (entre 53% et 60%). Ce constat doit toutefois être tempéré par l'évolution positive de l'emploi total, très supérieur à la moyenne. L'Hérault se situe dans la moyenne régionale (54.1 %) alors que le Gard (52,4 %) et les Pyrénées Orientales (53,5 %) sont en retrait. L'Aude (56.6 %) et surtout la Lozère (63,7 %) disposent d'un taux d'emploi élevé, qui ne serait pas sans rapport avec le vieillissement de leur population.

Selon les analyses de l'INSEE, les taux moyens d'activité des 20- 59 ans devraient peu varier et rester autour de 78%, la montée de l'activité féminine (de 70.6% en 2000 à 73.3% en 2015) compensant la baisse de l'activité masculine (85.7% à 83.4%). Le taux d'activité des jeunes de 20 à 24 ans devrait se stabiliser autour de 58%.

En 2005, **le Languedoc-Roussillon a créé 10 200 emplois salariés privés dans le secteur non agricole**. L'Assedic estime à 496 000 le nombre total d'emplois salariés du secteur privé non agricole. Le secteur de la construction a créé 2 400 emplois nets. Le secteur tertiaire a gagné 9 100 emplois. *Le Languedoc-Roussillon est la région qui connaît la plus forte progression de l'emploi salarié en 2005 (+ 2.1%)*. Sur un an le secteur industriel se contracte de 2% (France – 2,2%). La construction progresse de 4,8% (France + 2,5%) et le tertiaire augmente de 2,5% (France + 1,6%).

En Languedoc-Roussillon, le secteur tertiaire représente 76% de l'emploi salarié contre 69% en France métropolitaine et de 60% à 77.9% dans les Etats membres de l'EU à 15. 48% des salariés travaillent dans des établissements de moins de 20 salariés (35,9% en France). L'emploi dans le secteur des hautes technologies, facteur de compétitivité régionale, représente moins de 7.45% de l'emploi total, pour une moyenne dans l'EU à 25 de 10.6%.

L'économie régionale s'appuie fortement sur les secteurs traditionnels liés à la croissance démographique comme la santé et l'action sociale (20.8%), l'administration publique (13.6%), le commerce de détail (9.1%), les services aux particuliers dont les hôtels restaurants (8,6%), le BTP (6,5%), l'agriculture, la sylviculture et la pêche (2.9%), le commerce et la réparation automobile (2.4%), l'éducation. La répartition de l'emploi salarié dans ces secteurs est plus forte en région Languedoc Roussillon que dans le reste de la France.

Le taux d'activité des femmes augmente depuis 50 ans et se rapproche de celui des hommes qui, pour sa part, reste stable. Lors du dernier recensement de 1999, 80 % des femmes entre 25 ans et 45 ans étaient actives en Languedoc-Roussillon ; vingt ans auparavant, cette proportion était en moyenne de 60 %. Ce phénomène de rattrapage du taux d'activité féminin est particulièrement marqué en Languedoc-Roussillon. Cette évolution des comportements sur le marché du travail a démarré plus tard en région. Elle s'est accélérée avec les arrivées nombreuses de nouveaux résidents en provenance d'autres régions.

Pour le seul emploi salarié, la féminisation se poursuit lentement : le taux de féminisation atteint 47% en 2003. La part des femmes dans l'emploi total (salarié et non salarié) est passée de 40 % en 1990 à 45% en 1999. Elle s'élève à 53% dans le tertiaire. Entre 1990 et 1999, le nombre d'emplois occupés par des femmes a augmenté de 17 % quand celui des hommes augmentait seulement de 1 % au cours de la même période. Entre 1993 et 2003, certains secteurs historiquement peu féminisés se sont peu à peu ouverts aux femmes.

⁴ Le Languedoc Roussillon : les paradoxes d'une économie renouvelée

⁵ Sources EUROSTAT 2003

L'emploi féminin reste toutefois concentré sur certains métiers encore peu occupés par les hommes. Une femme en activité sur deux exerce l'un des 8 métiers suivants : agent d'entretien, employé administratif de la fonction publique, enseignant, secrétaire, vendeur, assistant maternel, infirmier, sage-femme, aide-soignant⁶.

La progression de l'intérim en 2005 a été spectaculaire : 395 000 contrats signés représentant 14 400 équivalents temps plein à l'année. En 10 ans le nombre de contrats d'intérim a triplé et le volume de travail temporaire en équivalents temps plein a été multiplié par 2,5.

Le taux de recours à l'intérim fin décembre 2005 est égal à 3% dans la région pour 4% au niveau national, ceci notamment en raison du faible poids de l'industrie et de la structure du tissu entrepreneurial régional composé essentiellement de Très Petites Entreprises.

Le poids des contrats à durée déterminée et à temps partiel reste élevé. 13 % des emplois masculins et 18 % des emplois féminins sont conclus sous forme de contrats à durée déterminée - CDD. Les hommes sont plus concernés par des emplois à durée limitée lorsqu'ils sont actifs dans des métiers féminisés et peu qualifiés.

Globalement, en Languedoc-Roussillon le travail à temps partiel concernait 37 % des femmes et 8 % des hommes en 1999. Ces proportions sont en augmentation. Selon l'enquête sur l'emploi 2004, parmi les personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler plus, trois sur quatre sont des femmes.

Le Languedoc-Roussillon connaît une **forte proportion de publics en situation de précarité**. Plus de 190 000 personnes y sont allocataires de minima sociaux, soit 7% de la population régionale au 31 décembre 2005. Le taux d'allocataires du Revenu Minimum d'Insertion est de 60 pour 1 000 habitants en région contre 33 en France métropolitaine.

Dans le revenu des ménages, le poids des salaires publics et prestations sociales (dont les retraites) est particulièrement élevé en Languedoc-Roussillon, à l'inverse de celui des salaires du secteur privé et des revenus de la propriété.

⁶ Sources INSEE : « Années économiques et sociales en Languedoc-Roussillon 2004/2005 »

• Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques

Anticipation et gestion des mutations économiques

Afin de garantir le maintien de la cohésion sociale sur l'ensemble des territoires dans le cadre d'une économie fondée sur l'innovation et les compétences, les mutations doivent être anticipées et accompagnées. Il s'agit d'appuyer le développement de la gestion des compétences et des âges dans les entreprises et les branches, mais également de se doter d'outils de veille.

Le développement de l'économie du Languedoc-Roussillon est fortement tiré par les activités domestiques - secteur défini comme celui où la production s'écoule à l'intérieur du territoire pour satisfaire les besoins de la population- à cause d'une part, de l'importance de la croissance démographique, d'autre part, du relatif sous-développement en activités qualifiées et à haute valeur ajoutée. C'est une force et en même temps une faiblesse.

Force, car l'évolution défavorable de la conjoncture nationale et internationale s'y fait moins sentir et la demande des consommateurs s'accroît.

Mais faiblesse, car les revenus de cette population moins élevés que dans d'autres territoires comparables ne permettent pas un niveau élevé de consommation et sont conditionnés dans leur maintien par la poursuite de la politique publique de transferts.

L'agriculture, le BTP, les activités de commerce, l'industrie hôtelière, l'animation culturelle et sportive, le nettoyage, les services publics, les activités associatives, l'économie sociale et solidaire, les services à la personne, secteurs traditionnels de la région, constituent des piliers moteurs de l'économie régionale, à forte croissance d'emplois.

Hormis les secteurs traditionnels, l'économie se développe également autour des besoins liés à la croissance démographique et au vieillissement de la population (construction, infrastructures, services à la personne, santé et bien-être...), ce qui nécessite des besoins différents en termes de qualification. Il est certes important de professionnaliser les secteurs « traditionnels » pour répondre mieux à la demande actuelle mais également de favoriser l'émergence de qualifications susceptibles de répondre aux besoins futurs attendus, à l'évolution de la demande et à sa diversification.

Les secteurs d'activité traditionnels s'appuient majoritairement sur des qualifications professionnelles de base et intermédiaires. Cependant, l'élévation des normes de qualité dans ces domaines induit une montée des exigences professionnelles. D'où des besoins de professionnalisation croissants dans les années à venir. Il est à noter que les besoins en renouvellement de main d'œuvre, du fait de départs à la retraite particulièrement importants en Languedoc-Roussillon, seront conséquents dans les métiers à vocation économique régionale. Ces besoins sont élevés dans les métiers du social, de la santé, chez les ouvriers du bâtiment, les permanents agricoles et les agents d'entretien qui présentent, par ailleurs, des déficits d'attractivité.

Les métiers liés à l'environnement devraient connaître un certain développement sur la période à venir (marchés du recyclage et du traitement des déchets, traitement de l'air et de l'eau, énergies renouvelables, ...) en lien avec les objectifs affichés de réduction de la vulnérabilité des territoires et de la qualité environnementale.

Par ailleurs, **une certaine diversification économique** se dessine qu'il convient d'encourager avec de fortes évolutions d'emploi, dans certains secteurs industriels, à plus forte valeur ajoutée, comme dans les industries agro alimentaires, la mécanique, les composants électroniques et dans les services aux entreprises (conseil, assistance, recherche). De nouvelles filières se développent : biotechnologies, électronique médicale et paramédicale, multimédia et la création de quatre pôles de compétitivité va accentuer ces évolutions.

Sous la pression des marchés et pour répondre aux exigences de qualité, ***l'agriculture devrait vivre d'importantes mutations structurelles*** : actifs salariés se substituant aux non salariés, sorties du métier avant l'âge de la retraite, recrutement et promotion vers des emplois de permanents, arrivée de main d'œuvre des PECO, investissement dans des fonctions de haute technicité parfois en temps partagé, gestion des ressources humaines...A ces mutations sont également liées d'autres difficultés telles que celle du logement rural des salariés.

Enfin, une autre mutation économique importante à prendre en compte est relative à la ***généralisation des outils numériques*** dans les process de production. Les employeurs et les salariés doivent s'approprier des outils et des méthodes qui conditionnent leur activité à venir, avant tout sur le plan commercial. Les entreprises du Languedoc Roussillon marquent un véritable retard dans la mise en œuvre de cette dynamique, notamment en ce qui concerne le e-commerce, et les demandeurs d'emploi sont encore mal préparés à proposer aux employeurs des profils de compétences adaptés à ces défis.

Il est à noter que la croissance économique en Languedoc - Roussillon est portée de façon importante par des petites entreprises qui ont parfois du mal à anticiper leurs besoins en formation et en emploi et à proposer des conditions d'emploi favorables. Il est donc nécessaire pour les entreprises régionales de s'engager dans des actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'anticipation des mutations économiques doit tenir compte de l'ensemble de ces paramètres pour favoriser la mobilité professionnelle des salariés et l'adaptation de leurs compétences et pour développer une offre de formation en direction des demandeurs d'emploi qui corresponde aux besoins de l'économie et des territoires.

Les perspectives d'évolution de l'emploi

En Languedoc-Roussillon, la moitié des emplois est regroupée dans seulement 16 familles professionnelles. Alors que certains métiers ne devraient pas rencontrer de problèmes de recrutement en raison notamment de la plus grande part de jeunes occupant actuellement les postes (professions de l'action culturelle et sportive...), d'autres seront confrontés à un faible potentiel de relève suite aux départs en retraite. Le remplacement des générations d'artisans et d'entrepreneurs devra être assuré. Le départ en retraite des salariés du baby boom dans les métiers déjà en tension s'amplifiera.

Les intentions d'embauche en Languedoc Roussillon

L'Assedic a réalisé en 2006 une enquête sur les besoins de main d'œuvre qui fait apparaître qu'une entreprise sur cinq envisage de recruter en Languedoc-Roussillon, soit de l'ordre de 49 200 salariés. Les intentions d'embauche liées à la saisonnalité concernent les employés de l'hôtellerie restauration, les caissiers, employés de libre service, les agents d'entretien, les animateurs culturels et sportifs et les cuisiniers qui concentrent 38% des projets de recrutement régionaux. Ces cinq métiers sont également en tête du palmarès national.

Les projets de recrutement non liés à une activité saisonnière (les agents d'entretien, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et maçons qualifiés ...) représentent la majorité des intentions d'embauche, soit 56%. Ce taux est inférieur de 13 points à la moyenne nationale. Les résultats de l'enquête régionale soulignent cependant de fortes disparités entre les métiers et les bassins d'emploi. Globalement 42% des projets de recrutement sont déclarés difficiles par les employeurs. Ce taux inférieur à la moyenne nationale diffère selon le métier ou le bassin étudié.

Les familles professionnelles qui recrutent

Sur la base d'une enquête réalisée sur la période intercensitaire (1990/1999), il a été déterminé un fort accroissement des emplois d'assistantes maternelles (+ 76%) dont 27% sont âgées de plus de 50 ans. Viennent ensuite les professionnels de l'action culturelle et sportive (+ 55%) dont 15% de plus de 50 ans. Les agents d'entretien progressent de 28% (24% de plus de 50 ans) et enfin les représentants + 25% (dont 19% de plus de 50 ans). Le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication, moins facilement appréhendé car il se disperse sur plusieurs branches d'activité et codes APE, est l'un des plus dynamiques, puisqu'il compte 16 000 emplois en 2003, contre environ 10 000 en 1990, et connaît ces dernières années un taux d'accroissement annuel supérieur à 5 %.

La création d'activités

En Languedoc-Roussillon, le nombre de créations d'entreprises n'a pas cessé de croître depuis 1997, mais la part des femmes parmi les créateurs reste autour de 31 %, souvent en salariée unique. L'augmentation a été particulièrement sensible entre 2003 et 2004 (18 900 entreprises créées). Sur cette même année, 4 100 personnes ont bénéficié de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises soit 21,4%.

Par ailleurs, le Languedoc-Roussillon est la région qui va connaître la plus forte proportion de départs en retraite de dirigeants d'entreprise. Le faible taux de survie des entreprises à 5 ans nécessite que soit d'une part assurer les reprises d'activité dues au vieillissement de la population active et, d'autre part renforcer l'accompagnement des créateurs d'entreprise, notamment par la formation.

Néanmoins grâce aux outils financiers et techniques et aux réseaux d'accompagnement mis en place, cette mortalité n'est pas plus importante chez les demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise.

Le taux de survie à 5 ans des entreprises accompagnées par les membres du réseau régional des incubateurs et pépinières d'entreprises est supérieur à 80%. L'accompagnement individuel et personnalisé, sur des périodes longues (2 ans ante-crédation, 5 ans post-crédation) renforce la solidité des projets et induit un nombre d'emplois créés à cinq ans plus important.

La Formation tout au long de la vie

La région Languedoc Roussillon se caractérise par un niveau d'instruction de la population entre 25 et 64 ans, en pourcentage de la population totale, marqué par un poids important des personnes ayant un faible niveau d'instruction (entre 36.8% et 45.6%), pour seulement 17.95% à 22.25% de la population possédant un niveau élevé (moyennes 32.4 et 20.01 dans l'EU à 27)⁷.

Le **montant des dépenses consacrées par les entreprises** de plus de 10 salariés de la région (soit 1 664 entreprises employant 111 216 salariés) au financement de la formation de leurs salariés a représenté 68.3 millions d'€ en 2003. Le taux régional moyen de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle a toutefois baissé régulièrement depuis 5 ans (3,13% en 1999, 2,42% en 2003, contre 2,56% en France). Cette évolution est particulièrement nette pour les entreprises de 500 à 1 999 salariés, le taux de participation variant en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

L'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de l'entreprise, du secteur professionnel, mais aussi le cas échéant du secteur géographique dans lequel ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur emploi ou de la nature de leur contrat de travail⁸.

L'économie régionale s'appuie majoritairement sur des qualifications professionnelles de base, les postes d'ouvriers mais surtout d'employés représentant 55% de l'emploi régional, ceux de techniciens et agents de maîtrise 23%. Or le système de qualification structure des comportements peu enclins aux évolutions professionnelles, à la projection sur l'avenir. *L'effort en faveur des publics les moins qualifiés devra donc être poursuivi dans la future programmation.*

⁷ Sources Eurostat décembre 2004

⁸ Extrait de la contribution du groupe de travail sur la formation tout au long de la vie du PRDF.

Les entreprises de la région affectent depuis l'année 2000 une part importante (entre 19 et 22%) de leurs fonds aux organismes paritaires collecteurs agréés par l'Etat (OPCA). En 2003, avec plus de 24%, cette part a encore augmenté. La répartition connue des 41 millions d'heures-stagiaires concernent à hauteur de 25% les niveaux I et II, de 19% le niveau III et le niveau IV, de 31% le niveau V et le niveau VI. Le rôle des partenaires sociaux au travers des OPCA est en la matière primordiale en région, les expériences menées dans l'ancienne programmation dans le cadre des EDDF collectifs ayant permis de développer de manière significative la formation dans les TPE ne disposant pas de budget formation important.

La Région consacre une part importante de son budget à la formation professionnelle (133 millions d'euros en 2006, soit une hausse de 41,4%). Des programmes de formation sont mis en œuvre au niveau régional à destination des demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, qui permettent de prendre en compte les publics les plus en difficultés, de développer l'offre de formation dans les secteurs clés de l'identité économique régionale, de prendre en compte les besoins des territoires et particulièrement ruraux et de recourir à l'individualisation de l'offre de formation. Des financements sont également apportés aux projets de création et de transmission d'entreprise (volet formation) ainsi qu'aux formations liées au développement des compétences dans l'entreprise.

L'appareil régional de formation professionnelle fort de 1900 organismes s'inscrit majoritairement dans le secteur privé et concurrentiel. En 2003, les organismes de formation ont été financés à quasi-parité par les pouvoirs publics (40%), et le secteur privé (entreprises et OPCA - 38%). 428 847 stagiaires ont fréquenté en 2003 les actions de formation professionnelle continue dispensées par les organismes régionaux pour un total de 41 millions d'heures stagiaires. 33.6% de stagiaires et 20.1% des heures stagiaires ont été concentrées dans 4 spécialités de formation : développement des capacités d'orientation et d'insertion, informatique et traitement de l'information, commerce et vente et santé.

Le mouvement de transformation continue de l'économie régionale dessine un élargissement net de l'éventail des qualifications, tant en termes de niveau qu'en termes de spécialités de métier. Les évolutions organisationnelles de l'entreprise et l'incorporation des TIC conduisent, surtout les petites entreprises, à une augmentation des besoins d'autonomie et de polyvalence des employés. L'élévation des normes de qualité, comme dans l'agriculture, le bâtiment, les activités liées au tourisme ou les services aux personnes, induit une montée des exigences en qualification professionnelle.

Il importe de structurer l'outil de formation de telle manière qu'il réponde mieux aux besoins de l'économie régionale, des territoires et des publics. A cet égard, il est nécessaire que les organismes de formation, qu'ils répondent aux appels d'offres publics ou aux demandes des entreprises pour leurs propres salariés, disposent d'une offre de formation de qualité ce qui suppose des investissements pour ajuster les équipements pédagogiques aux réalités économiques.

L'Apprentissage

Au 1^{er} janvier 2006, on compte 13 200 apprentis en Languedoc-Roussillon contre 12 500 apprentis au 1^{er} janvier 2005 et 8 071 en 1994. L'objectif est de porter à l'horizon 2009 à 16 500 le nombre d'apprentis en région⁹.

La progression des effectifs profite à tous les niveaux de formation. L'effectif de niveau V représente 69% des apprentis. 51 diplômes de niveau supérieur au baccalauréat sont offerts aujourd'hui par la voie de l'apprentissage et concernent 1 454 apprentis. La part des filles reste stable autour de 28% contre 30% au niveau national. Le taux de féminisation augmente avec le niveau de formation. La part du secteur du bâtiment travaux publics est en progression depuis plusieurs années et représente le quart des apprentis formés.

Les financements du FSE entre 2000 et 2006 ont contribué au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. L'effectif d'apprentis en CFA est passé de 11 500 en 2000 à 13 200 en 2006, soit + 14,8%.

⁹ Contrat d'objectifs et de Moyens conclu entre l'Etat et la Région en juin 2005

L'offre de formation s'est développée et modernisée. Le niveau V s'est maintenu à 9 000 apprentis, le niveau IV a progressé, passant de 1 700 à 2 600 apprentis (+53%) et les formations supérieures également passant de 825 à 1 630 apprentis (+98%).

L'offre de formation s'est aussi diversifiée et est passée de 190 diplômes différents en 2000 à 242 en 2006. Dans la même période, 13 CFA ont acquis la certification ISO 9001 et le programme qualité a permis de financer du soutien, des visites en entreprises supplémentaires permettant de consolider les contrats d'apprentissage.

500 places annuelles nouvelles dans les CFA ont été créées en 2005 et 2006 permettant d'amplifier le développement et la modernisation de l'offre de formation pour répondre aux objectifs fixés.

L'apprentissage dont la compétence est dévolue au Conseil régional est une voie de réussite qui dispose, en Languedoc-Roussillon, d'un potentiel de développement important compte tenu de la démographie et d'un recours encore insuffisant des entreprises. Il doit donc trouver dans les années futures les moyens financiers de son développement.

Entre 2005 et 2006, le taux de croissance de l'apprentissage public a été de 2,2%. Le nombre d'apprentis est passé de 1 612 à 1 648 selon la répartition suivante : dans le secteur agricole, le nombre d'apprentis est passé de 789 à 810 soit une hausse de 2,7% et dans l'Education nationale de 823 à 838, soit une hausse de 1,8%.

La validation des acquis de l'expérience

En Languedoc-Roussillon, l'année 2005 marque une évolution dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience - VAE avec :

- Une progression sensible des dossiers de demande de validation déposés : 3 600 dossiers soit + 32% par rapport à 2004. Cette progression est principalement due à l'augmentation des demandes de validation faites par des demandeurs d'emploi.
Les dossiers sont majoritairement déposés par des femmes (68% des dossiers). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 30 à 45 ans avec 61% des candidatures. Enfin, la part des dossiers présentés par des demandeurs d'emploi, qui était de 22% en 2004 passe à 41 % en 2005.
- Davantage de candidats présentés et une progression des validations totales :
Le nombre de candidats présentés à une validation progresse régulièrement : 1 230 en 2003, 1 430 en 2004 et 1 930 en 2005, soit une progression de 16% en 2004 et de 33% en 2005.
- Une majorité de diplômes de niveau V :
La part des validations totales et partielles de niveau V est élevée avec 70% des validations en 2004 et 56% en 2005. On note une augmentation des validations de niveau IV en 2005.

L'un des défis majeurs de la région consistera à assurer l'adéquation entre les qualifications des actifs et celles des postes libérés par les départs en retraite en anticipant les besoins de renouvellement de main d'œuvre et en s'interrogeant sur les compétences nécessaires en formation initiale ou formation tout au long de la vie, ou acquises par la validation de l'expérience professionnelle - VAE.

Il s'agira par ailleurs de créer les conditions de la réussite scolaire et de l'insertion professionnelle des jeunes, d'améliorer les dispositifs d'orientation, de développer l'apprentissage et le pré apprentissage et de développer des formations pré-qualifiantes facilitant l'accès aux savoirs de base et à l'alternance.

● Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

Une situation de la demande d'emploi en voie d'amélioration

A la fin du mois de juillet 2006, la demande d'emploi en fin de mois concerne 104 000 personnes en données brutes soit une baisse de 7,0% en un an, contre 8,4% au niveau national. **Le taux de chômage** s'établit dorénavant à 12,4% contre 9% au niveau national. Néanmoins, cet écart avec le niveau national s'est réduit au cours de l'année 2005 de 0,3 points. Le taux de chômage en région demeure cependant près de deux fois supérieur au taux moyen constaté dans l'EU à 15.

L'Hérault (12,9% de taux de chômage en juillet 2006), le Gard (13,2%) et les Pyrénées-Orientales (11,9 %) restent parmi les départements de France les plus touchés. La Lozère connaît un faible taux de façon constante depuis plusieurs dizaines d'années (5,2%). Dans ce département, les salariés du secteur marchand sont moins nombreux que dans le reste de la région, mais leur nombre progresse au même rythme.

L'Aude a un taux de chômage de 11,3% ; néanmoins si le taux des demandeurs d'emplois les plus récents (2 ans) diminue, par contre le chômage de longue durée a tendance à augmenter, ce phénomène constituant un handicap pour ce département.

Le chômage des femmes a régressé sur 12 mois de 5,8% contre 6,5% au niveau national. Toutefois, le taux de chômage des femmes en région reste avec la région Nord - Pas de Calais l'un des deux plus forts taux enregistrés en France métropolitaine et se situe dans la fourchette haute des taux enregistrés dans l'EU à 25. La part du chômage des femmes est de 46,9% sur l'année 2005, dans une fourchette allant de 46,1% sur le bassin d'emploi de Montpellier à 51,8% sur le bassin d'emploi de Céret. Néanmoins sur une période de 5 ans, la part des femmes demandeuses d'emploi se réduit significativement.

Le chômage des jeunes de moins de 25 ans concerne près de 17 000 personnes. Le taux de chômage de cette tranche d'âge est supérieur à 20% mais il est en baisse de 9,6% sur un an soit mieux que la France à 8,4%. Pour cette tranche d'âge, la situation des jeunes femmes est moins favorable avec une baisse limitée à 8,7%.

Cet indicateur place là aussi la région en tête des régions métropolitaines et dans le groupe des régions de l'EU à 15 ayant un taux de chômage des jeunes élevé.

Le chômage de plus d'un an vise 33 000 personnes, soit 30,3% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Il semble nécessaire de sécuriser les parcours grâce notamment au développement des formations qualifiantes et d'assurer la promotion sociale par la reconnaissance de l'expérience acquise - VAE. Une attention toute particulière doit être portée sur l'acquisition d'un premier niveau de qualification ainsi que sur la mise en œuvre d'actions mixant insertion et formation professionnelles.

L'offre d'emploi enregistrée dans la région a progressé de 10% sur les 12 derniers mois soit moins que le niveau national (19,5%).

Le marché du travail du Languedoc Roussillon reste caractérisé par une juxtaposition d'offres non satisfaites et de chômeurs dans l'attente d'un emploi. D'où une grande tension et une concurrence prononcée sur le marché du travail. Dès lors, il est nécessaire d'anticiper la connaissance des besoins en emploi et en compétences afin de structurer et de développer l'offre de formation. Il semble également important d'améliorer les dispositifs d'orientation afin d'accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension.

Les entreprises de la région doivent faire face à d'importantes difficultés de recrutement dans plusieurs domaines et en particulier, les emplois de service à la personne, le bâtiment, l'artisanat, l'agriculture, et le tourisme.

La difficulté à pourvoir ces emplois s'explique à la fois par le déficit d'image dont bénéficient ces secteurs d'activités, le manque de main d'œuvre qualifiée et la structuration des emplois parfois saisonniers ou fragmentés dans la semaine.

La faible maîtrise des savoirs de base n'est sans doute pas étrangère aux difficultés de recrutement d'une partie de la main-d'œuvre. En effet, les démarches qualité engagées par les entreprises pour conforter ou accroître leurs parts de marché, l'introduction de nouvelles technologies pour affronter la concurrence sont autant de circonstances qui impliquent un recours accru à l'écrit dans le monde du travail. Or 2 illettrés sur 3 sont des actifs : 57 % ont un emploi et 11 % sont au chômage¹⁰.

Les politiques publiques mises en œuvre ces dernières années en matière d'emploi ont eu pour objet d'apporter un soutien structurel à la création d'emplois : stimulation à la création d'activités et d'entreprises, aide au développement de l'emploi dans les secteurs en tension, soutien aux nouvelles formes d'emploi mais aussi lutte contre le chômage massif et l'exclusion durable du marché du travail.

Le SPE régional¹¹ est composé des services de l'emploi, de l'ANPE, de l'AFPA et du réseau des missions locales qui compte en région 20 structures réparties sur l'ensemble du territoire et auquel est associé le Conseil régional. Il intervient dans la mise en œuvre et le développement des politiques et des instruments définis par la loi de programmation pour la Cohésion sociale dans le but de : stabiliser le chômage de plus de deux ans, faire baisser le chômage des jeunes, diminuer le chômage des femmes, celui des personnes handicapées augmenter le taux d'emploi des seniors et renforcer le suivi de la recherche d'emploi.

Il s'est attaché par ailleurs à renforcer la coordination des acteurs locaux en complémentarité avec les autres acteurs institutionnels du territoire (collectivités territoriales, autres administrations, partenaires sociaux) notamment dans le cadre des maisons de l'emploi.

De nouveaux outils comme les plateformes de vocation au sein des ANPE et le renforcement des capacités des MLI/PAIO ont permis notamment ces derniers mois d'assurer un meilleur placement des jeunes et de satisfaire des offres dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement.

¹⁰ Exploitation ANLCL de l'enquête INSEE Information et vie quotidienne – IVQ - 2004.

¹¹ SPE : Service public de l'emploi régional

● Inclusion sociale et lutte contre les discriminations

Le Languedoc-Roussillon se caractérise par un revenu disponible par habitant inférieur de 9% à celui de la France métropolitaine et de 4% à celui de l'ensemble des régions de province. Sa structure est également différente : la part des prestations sociales y est plus forte en région au détriment des salaires.

En 2002, le revenu salarial annuel moyen net de prélèvement était égal à 13 869 € en Languedoc-Roussillon (15 102 € en province et 16 282 € en France). Par ailleurs, le salaire des femmes reste inférieur en moyenne de 9 % à celui des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Cet écart atteint 28 % chez les cadres à ancienneté et niveau de diplôme équivalents et dans des entreprises de taille similaire.

Une part de bénéficiaires de minima sociaux supérieur à la moyenne nationale

A titre de comparaison, au 31 décembre 2004, le Languedoc-Roussillon, qui représentait moins de 4,1% de la population métropolitaine (sources INSEE), comptait près de 6,9% des bénéficiaires du RMI en métropole et plus de 6,5% des bénéficiaires de l'allocation parent isolé – API.

Avec 80 200 allocataires du Revenu Minimum d'Insertion, le nombre de RMIstes est en progression de 4,8% par rapport à 2004 et de plus de 14% depuis 2000, avec une tendance à l'accélération de la hausse au fil des années. Ce mouvement se retrouve sur l'ensemble des départements de la région (hormis la Lozère). Il y a plus d'entrées que de sorties dans les dispositifs RMI. Cette tendance devrait encore s'amplifier.

Le taux d'allocataires du RMI est de 60 pour 1000 habitants en Languedoc-Roussillon, beaucoup plus fort qu'au niveau national (33 pour 1000 habitants), détaillé comme suit au 31.12.2004: Pyrénées-Orientales (67.5‰), Aude (60.9‰), Gard (60.1‰), Hérault (58.5‰) occupant respectivement les 3^e, 4^e, 5^e et 6^e places parmi les départements métropolitains comportant le plus de bénéficiaires du RMI par habitant. Il convient de noter le cas particulier de la Lozère affichant un taux de 18,3‰ du fait des caractéristiques géographiques et économiques du département.

De plus, en décembre 2005, sur les quelques 166 500 chômeurs immédiatement disponibles, 24 300 étaient allocataires du RMI. Entre 2004 et 2005, le nombre de demandeurs d'emploi allocataires du RMI a augmenté de 3%. En terme de flux dans les dispositifs, les entrées et sorties annuelles concernent entre un quart et un tiers des personnes bénéficiant du RMI selon les départements.

Une typologie du bénéficiaire RMI en région peut être dressée : *le « bénéficiaire-type » est une femme, à la tête d'une famille monoparentale, jeune (même si les plus de 50 ans représentent plus de 22% des bénéficiaires), entrée dans le dispositif depuis plus de deux ans (59% au 31 décembre 2004).*

Au plan national, la population d'allocataires du RMI en situation d'illettrisme est 3 fois plus élevée que dans l'ensemble de la population concernée : 26 % au lieu de 9 %¹². La non maîtrise des savoirs de base par une partie non négligeable des bénéficiaires du RMI est l'un des freins à leur insertion sociale et professionnelle.

Le Languedoc-Roussillon est aussi la région la plus concernée par l'allocation de parent isolé (12 200 allocataires de l'API) et le nombre d'allocataires de l'allocation adulte handicapé a augmenté de 3,1% (39 400 bénéficiaires).

De même, la couverture maladie universelle à titre complémentaire concerne 277 600 personnes, soit 11,3% de la population (allocataires et ayant droits). La CMU complémentaire prend en charge la majorité des dépenses non remboursées par l'Assurance maladie de base.

¹² Enquête IVQ 2004

Ces quelques données illustrent le paradoxe dans lequel se trouve la région : malgré un dynamisme démographique et économique réel, les taux de chômage (12.3% en juillet 2006, soit 3,4% au dessus de la moyenne française) et de bénéficiaires du RMI restent importants.

Les Conseils généraux, les collectivités territoriales mais aussi l'Etat, développent au niveau local en lien avec les acteurs de terrain des politiques publiques en matière d'insertion et de lutte contre les exclusions. On citera à ce titre les actions menées dans le cadre des PLIE¹³ et des PDI¹⁴ qui ont mobilisés au cours de la période précédente des crédits du programme FSE OBJ 3.

La situation des travailleurs handicapés

En Languedoc-Roussillon, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 4,6% des salariés, principalement dans les départements de Lozère et de l'Hérault. Il est supérieur au taux national qui s'élève à 4%.

Le chômage des travailleurs handicapés concerne 6.850 personnes au 31 décembre 2005 en Languedoc-Roussillon. La part des femmes est de 32.8 %.

En 2005, le nombre de chômeurs handicapés a baissé de 1,8% en Languedoc Roussillon. Cette variation est beaucoup plus faible que celle de l'ensemble des chômeurs (-5%). La baisse nationale est de -1%, également plus faible que pour l'ensemble des chômeurs. Les personnes handicapées au chômage sont généralement âgées et le plus souvent peu ou pas qualifiées.

Les besoins en faveur des personnes handicapées sont de plus en plus importants au vu de l'augmentation continue du nombre de prestataires de l'Allocation Adultes Handicapés, s'élevant à plus de 24% entre 2000 et 2005 et portant ainsi leur nombre à 39 400 au 31 décembre 2005. Il s'agit par exemple du développement et de l'amélioration des prestations dans les domaines de l'accessibilité sur les lieux de travail et/ou de loisirs, de la mise en place de services adaptés, ou d'actions visant l'insertion professionnelle.

En concertation avec le Conseil régional, un plan régional d'insertion des travailleurs handicapés repérant toutes les actions mises en œuvre pour l'insertion dans l'emploi est à l'étude.

Les sorties du système scolaire sans qualification

L'Académie de Montpellier compte 58 % de bacheliers d'une classe d'âge, contre 62 % au niveau national. Les jeunes sortis du système de formation initiale sans qualification représentent 6% des effectifs des élèves quittant le collège ou abandonnant la première année d'un CAP ou d'un BEP, ce constat étant identique à la moyenne nationale. Parmi ceux-ci, 33% d'entre eux sont en situation d'illettrisme.

2 500 jeunes, soit 1 600 garçons et 900 filles, sortis prématurément du système éducatif, sont accueillis dans les actions de la Mission générale d'insertion (MGI) de l'académie. 1 400 d'entre eux bénéficient d'actions préparatoires à un accès à la qualification, les autres ont pu intégrer l'apprentissage ou trouver une place en lycée professionnel. On peut estimer qu'environ 1 500 jeunes (950 garçons et 550 filles) sortent sans solution ou n'ont pas donné suite aux propositions qui leur ont été faites.

Les besoins d'une « seconde chance » pour acquérir un premier niveau de qualification, voire même pour maîtriser les savoirs de base sont plus importants en région que sur le reste du territoire.

¹³ PLIE : Plan local d'insertion

¹⁴ PDI : Plan départemental d'insertion

Les populations immigrées

205 000 immigrés ont été recensés dans la région en 1999, dont 55 % n'ont pas acquis la nationalité française¹⁵. Un peu plus de la moitié est originaire d'un pays de l'Europe des 25. Le rythme de croissance de la population immigrée est inférieur à celui de la population totale sur la dernière période intercensitaire (1990/1999). Un tiers des immigrés a plus de 60 ans.

La population active immigrée compte 86 000 personnes soit 9 % des actifs de la région équivalent au poids des immigrés dans la population totale. Son taux d'activité est toutefois inférieur à la moyenne (44% contre 50 %). Trois immigrés sur dix occupent un emploi surtout dans la catégorie des ouvriers. Le chômage touche davantage les immigrés à tous les âges et quelques soit leur niveau d'études. Les femmes immigrées actives sont 33 300 et 85,1 % d'entre elles sont salariées contre 87.3 % sur l'ensemble des femmes. Elles occupent une fois sur deux un emploi précaire ou à temps partiel et deux fois sur dix des emplois de services directs aux particuliers.

La région s'est dotée en 2005 d'un «Programme régional d'insertion des populations immigrées - PRIPI» dont l'objectif est à la fois d'assurer une coordination des acteurs et de décliner un programme d'actions dans les domaines de l'accueil, de la formation, de l'accès aux droits et au marché du travail des populations immigrées.

L'illettrisme en région

11 % de jeunes âgés d'environ 17 ans sont en difficulté de lecture en France métropolitaine et près de 14 % en Languedoc-Roussillon soit, chaque année, plus de 4 000 jeunes gens concernés en région¹⁶. Les enquêtes de l'Éducation nationale confirment ce constat : le différentiel lors des évaluations en français et mathématiques entre la moyenne nationale et régionale est de 4 à 6 points. Il est à noter la présence forte dans l'académie d'élèves nouvellement arrivés sur le territoire national.

L'enquête nationale de l'INSEE « Information et vie quotidienne » - IVQ 2004 révèle que 12 % des personnes âgées de 18 à 65 ans sont dans une situation préoccupante face à l'écrit et que parmi les seules personnes ayant été scolarisées en France, 9 % sont en situation d'illettrisme soit 3,1 millions d'individus. Parmi ces dernières, 74 % ont pour langue maternelle le français¹⁷. L'illettrisme concerne davantage les hommes (11%) que les femmes (8 %) et augmente avec l'âge : 4,5 % des 18-25 ans contre 14 % des 56-65 ans.

Un programme régional de lutte contre l'illettrisme est en cours de formalisation à l'initiative de l'Etat et en lien avec les différents acteurs de terrain intervenant dans le champ de la lutte contre les exclusions.

¹⁵ Sources : INSEE – Données du recensement général des populations de 1999

¹⁶ (Résultats des tests du Service national).

¹⁷ Exploitation ANLCl de l'enquête IVQ 2004

Des difficultés territoriales

9 communautés d'agglomérations, 13 Pays et 119 communautés de communes structurent le Languedoc-Roussillon et constituent un atout pour maîtriser le développement. Les regroupements communaux concernent 94% de la population régionale dont 53% pour les seules agglomérations. Ce nouveau paysage de la gouvernance territoriale est une opportunité qui permet de fédérer les initiatives et les moyens et rendre plus efficace l'action publique sur les territoires : TIC, mise en place de politiques volontaristes en matière économique, d'inclusion sociale, de déplacements, ...

Néanmoins, des difficultés demeurent parmi lesquelles :

o **Dans les quartiers sensibles**

En Languedoc-Roussillon, 31 quartiers sont classés en zones urbaines sensibles - ZUS. Ces quartiers concentrent la majorité de la population urbaine présentant des caractéristiques de précarité (chômage, pourcentage élevé d'allocataires de minima sociaux, formation professionnelle inadaptée, taux élevé d'échec scolaire, populations issues de l'immigration, familles monoparentales, santé, etc...). Selon les sources¹⁸ et les périmètres retenus, leur population varie en région entre 141 000 et 182 000 habitants, soit entre 6% à 8% de la population régionale. Près de la moitié habite dans le département de l'Hérault et 1/3 dans le département du Gard. Ces deux départements totalisent à eux seuls 4/5 des habitants des quartiers sensibles de la région.

A 81% de nationalité française, les habitants de ces quartiers subissent un **taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne régionale soit 38.1%** en 1999, avec des écarts notables en fonction des catégories hommes / femmes, de l'âge ou de la nationalité qui mettent en évidence les difficultés rencontrées sur le marché du travail par ces populations : hommes 36.2%, femmes 40.6%, 15-24 ans, 51.8%, étrangers 55%.

Le pourcentage d'actifs occupés dans la population totale ressortait dans ces quartiers à 23.2% contre 50% en moyenne régionale au recensement de 1999. 36.1% de la population active des quartiers sensibles occupe un emploi d'ouvrier, 33.1% d'employé.

Des difficultés scolaires avérées y sont constatées de manière générale, avec des taux de scolarisation plus faibles pour les moins de 15 ans et une proportion importante d'élèves nouvellement arrivés ne maîtrisant pas la langue française.

Une **insertion professionnelle** marquée par des disparités très fortes au détriment des jeunes, le taux d'activité pour les 15-24 ans y est de 32.1% contre 63% pour les 15-59 ans. Le niveau de qualification y est aussi plus faible que la moyenne régionale. 16.5% d'entre eux, hors effectifs scolarisés et étudiants, ont obtenu le BAC ou plus.

Ces quartiers bénéficient outre des interventions de droit commun des services de l'Etat et des collectivités territoriales, d'actions spécifiques menées au titre de la politique de la ville et qui seront regroupées dans les futurs contrats urbains de cohésion sociale - CUCS.

o **Dans les zones rurales**

De manière parallèle aux « quartiers », la précarité grandissante touche également les zones rurales de diverses façons : cela se traduit par la hausse des agriculteurs bénéficiant des minima sociaux, par le déménagement vers l'arrière-pays de foyers qui n'ont plus les moyens financiers de se loger dans les centres urbains ou encore par l'insalubrité du logement temporaire pour les saisonniers (et les travailleurs clandestins)...

¹⁸ INSEE RGP 1999 ou statistiques IRIS

FSE - Matrice FFOM

REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dynamisme démographique, facteur de croissance économique, de création d'activités et d'emploi, mais aussi d'accroissement des qualifications ❖ Attractivité du territoire liée à un patrimoine naturel, culturel et paysager remarquable, et à des conditions climatiques de type méditerranéen ❖ Positionnement de la région sur l'Arc Méditerranéen, zone de transit entre l'Europe du Nord et du Sud et l'Afrique du Nord ❖ Taux de création d'activités important, et rythme soutenu des créations d'emploi ❖ PIB par emploi de bon niveau ❖ Amorce d'une diversification économique vers des secteurs industriels à plus forte valeur ajoutée et développement de nouvelles filières : biotechnologies, électronique médicale et paramédicale, multimédia, agro-alimentaire.... ❖ Potentiel important en matière d'innovation, assis sur l'excellence de la formation et de la recherche régionale 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déséquilibre d'occupation du territoire, les 2/3 de la population étant concentrée sur la plaine littorale et disparités territoriales persistantes accentuées par la croissance démographique ❖ Taux de chômage élevé notamment chez certaines catégories de publics (jeunes, femmes, plus de 50 ans ou les populations issues des quartiers sensibles,...) ❖ Précarité des conditions d'emploi : temps partiel, CDD, intérim, saisonnalité ❖ PIB par habitant parmi les plus faibles de France métropolitaine, avec un nombre élevé de bénéficiaires de minima sociaux, indicateur de précarité et d'exclusion ❖ Vieillesse des actifs et part importante de personnes sans qualification ❖ Peu d'activités à haute valeur ajoutée et des secteurs porteurs d'emploi peu attractifs (BTP, hôtellerie, agriculture) ❖ Tissu économique caractérisé par le poids des entreprises de très petite taille et taux de mortalité des entreprises élevé ❖ Inégalités Hommes/Femmes avec notamment des écarts de salaires de l'ordre de 9 points

Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Développement de l'économie résidentielle : professionnalisation des personnels de services aux particuliers, renforcement du dynamisme de la construction et création d'infrastructures... ❖ Existence de secteurs porteurs d'innovation : agroalimentaire, santé, chimie et environnement, énergies renouvelables, mécanique, gestion des risques, TIC ❖ Création de 4 Pôles de compétitivité : énergies renouvelables, biotechnologies, chimie et agroalimentaire ❖ Développement de démarches de concertation et de contractualisation au niveau territorial : Contrat de projet, PRDFP¹⁹, maisons de l'emploi, ❖ Evolution favorable de la demande d'emploi dans un contexte où le poids des départs à la retraite des actifs va s'accroître ❖ Renforcement de la capacité des acteurs pour accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension et les secteurs porteurs et existence d'un potentiel de population active ❖ Evolutions positives constatées dans le champ des ressources humaines (<i>développement de démarches de GPEC dans les PME-TPE, développement de l'apprentissage ou de l'alternance, recours accru à la VAE particulièrement au niveau V, accroissement des formations au bénéfice des salariés de niveau V et VI dans le cadre des EDDF collectifs,...</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Concentration des facteurs de précarité et d'exclusion sur des territoires spécifiques (quartiers sensibles de la politique de la ville,) ❖ Accroissement des inégalités et précarisation accrue des personnes en emploi (temps partiel, CDD, saisonniers) ❖ Perte de savoirs et de compétences avec le départ à la retraite de nombre de salariés et de chefs d'entreprises ❖ Non remplacement des chefs d'entreprises des TPE et des PME se traduisant par des suppressions d'emploi ❖ Absence d'évolution des qualifications des salariés face aux mutations économiques et à la mondialisation ❖ Cumul de retard dans l'utilisation des TIC dans les entreprises, l'appareil de formation ou au niveau du grand public ❖ Des secteurs économiques riches mais fragilisés– <i>cas de la crise viticole</i> ❖ Difficultés des acteurs à construire des politiques concertées et coordonnées

¹⁹ PRDFP : Programme régional de développement de la formation professionnelle

PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"

F.S.E. 2007 - 2013

LANGUEDOC-ROUSSILLON

II

***STRATÉGIE RÉGIONALE
PAR AXES PRIORITAIRES***

II - Stratégie régionale par axes prioritaires d'intervention

Le Cadre de référence stratégique national - CRSN a fixé les orientations stratégiques pour l'utilisation des fonds du Programme compétitivité régionale et emploi pour la période 2007-2013, le volet emploi du CRSN ayant permis de préciser les orientations stratégiques pour l'utilisation du FSE sur le territoire national.

Le Programme opérationnel national FSE se veut largement déconcentré dans sa mise en œuvre, découlant de la territorialisation des politiques publiques en matière d'emploi ou de formation. La contribution de la région Languedoc - Roussillon à l'élaboration du Programme opérationnel FSE revêt une importance majeure dans un contexte où la forte diminution de l'enveloppe FSE à hauteur de 156.62M€ sur la période 2007-2013 nécessite d'opérer des choix stratégiques conséquents en lien avec le contexte régional rappelé dans le diagnostic.

Les axes prioritaires d'intervention retenus sont issus :

- ❖ Des travaux du partenariat régional mobilisé au sein du groupe de travail «emploi et inclusion sociale » mis en place dès le mois de mai, et qui a associé les collectivités territoriales, les acteurs institutionnels et socio-économiques et les services de l'Etat ;
- ❖ De la mise en perspective du diagnostic territorial qui a permis de dégager les forces et les faiblesses du Languedoc – Roussillon en matière d'emploi, de qualification, d'insertion professionnelle ou d'exclusion ;
- ❖ Du respect des Orientations stratégiques communautaires et des priorités définies dans le Cadre de référence stratégique national (CRSN).

Une nécessaire articulation a été recherchée par ailleurs avec les politiques publiques en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle mises en œuvre sur les territoires par les différents acteurs institutionnels dans leur champ respectif de compétences ainsi qu'une complémentarité avec le FEDER et le FEADER pour contribuer au développement de la compétitivité et de l'emploi en région.

L'effet levier de l'intervention du fonds social européen sur des actions confortant le partenariat local a par ailleurs été pris en compte ainsi que le niveau des contreparties publiques ou privées susceptibles d'être mobilisées telles que celles relevant du contrat de projets Etat / Région en cours d'élaboration, des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés,...

Compte tenu du volume de l'enveloppe allouée et des enjeux auxquels la région a à faire face, l'option retenue est de concentrer quasi exclusivement l'appui financier du FSE sur la période 2007-2013 sur les trois premiers axes, soit 94.2% de l'enveloppe :

- Axe 1 : contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises
- Axe 2 : améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi
- Axe 3 : Promouvoir l'inclusion sociale.

Les trois autres axes ne se voient, dans ce contexte, affectés qu'une part très réduite de l'enveloppe.

Cinq priorités stratégiques se dégagent du diagnostic régional :

- ❖ ***accompagner l'accroissement des compétences au service du développement des territoires et dans le cadre des mutations économiques*** en soutenant la formation des personnes en voie d'insertion professionnelle afin de faire émerger une main d'œuvre qualifiée et en maintenant l'appui en matière de formation des actifs

- ❖ **réussir l'insertion professionnelle des jeunes et des publics les plus éloignés de l'emploi** en développant parallèlement les volets : orientation, mise en œuvre de parcours de formation, accès aux qualifications, accompagnement vers et dans l'emploi dans le cadre de parcours individualisés, formation par alternance notamment chez les jeunes
- ❖ **accompagner le vieillissement actif de la population** pris dans son acception la plus large : accompagnement spécifique des demandeurs d'emploi âgés, maintien dans la vie active des seniors, formation des salariés, appui aux politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, soutien au développement des services à la personne à la fois en termes de création d'activité et de professionnalisation des salariés du secteur
- ❖ **renforcer la lutte pour l'inclusion sociale** en soutenant le développement d'actions de lutte contre l'illettrisme en direction des demandeurs d'emploi et des salariés, en appuyant les actions de lutte contre toutes les formes de discrimination, en soutenant tous types d'actions de lutte contre le décrochage scolaire et en développant des actions prenant en compte les problématiques des publics en difficulté
- ❖ **soutenir la création et la reprise d'activité** en favorisant le volet reprise /transmission et l'articulation avec les autres dispositifs.

Par ailleurs, l'objectif transversal d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera mis en œuvre au sein de chaque axe prioritaire et pris en compte dans les conditions d'éligibilité de l'ensemble des projets.

Ces cinq priorités se déclinent au sein des axes stratégiques définis par le CRSN de la manière suivante :

Axe 1 : Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques

Cet axe a été doté de 56 M€, soit 35.8% de l'enveloppe. Trois types de mesures au sein de cet axe ont été prioritaires :

- **Agir sur l'accroissement des compétences au service du développement des territoires et des mutations économiques** : mesure 1b - 30M€
par le maintien de l'appui en matière de formation des actifs, notamment en privilégiant les formations qualifiantes, les pratiques innovantes en matière de gestion des emplois et des compétences, les bas niveaux de qualification et en ciblant sur les secteurs prioritaires et porteurs d'emplois et l'individualisation des pratiques de formation.

Une attention particulière sera portée au secteur de la viti-viticulture en mutation économique, à la professionnalisation des services à la personne ainsi qu'aux actions favorisant le maintien dans la vie active des seniors et aux actions de lutte contre l'illettrisme touchant les salariés.

Une complémentarité sera recherchée avec le FEDER sur les volets innovation et TIC en lien avec les pôles de compétitivité notamment et le FEADER pour les pôles d'excellence rurale.

Principaux bénéficiaires : les entreprises, les OPCA, branches professionnelles, partenaires sociaux, structures employeurs, consulaires

- **Soutenir le développement de la formation tout au long de la vie** : mesure 1c – 12 M€
par le développement de l'apprentissage et de l'alternance, moyen privilégié d'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises, la formation des publics cibles et la validation des acquis de l'expérience

Principaux bénéficiaires : CFA, branches professionnelles, organismes de formation,

- **Soutenir la création d'activités et l'esprit d'entreprise** : mesure 1d – 12 M€
en priorisant la dimension reprise/transmission - tout en favorisant globalement la création d'activité - au travers notamment de l'accompagnement du cédant parallèlement à celui du repreneur et en articulant l'ensemble des dispositifs existants. Une attention particulière sera portée à la création d'activités dans le secteur des services à la personne.

Bénéficiaires : réseaux de créateurs, collectivités territoriales, organismes d'appui à la création, branches, partenaires sociaux

En dehors de ces trois types de mesures prioritaires, les actions portant sur :

- l'anticipation et la gestion des mutations économiques
- les actions en faveur des publics cibles
- et la validation des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès aux qualifications

ont été affectées de dotation permettant de soutenir des actions en ce domaine à hauteur de 5M€.

Toutes les actions inscrites au titre de cet axe étaient à retenir dans les priorités régionales.

Axe 2 : Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

Deux types de mesures ont été priorisés au sein de cet axe doté globalement de 41M€ soit 26.2% de l'enveloppe :

- **Modernisation du service public de l'emploi** : mesure 2a – 20.5 M€
en développant parallèlement les volets accompagnement, orientation et mise en œuvre de parcours individualisés, et la coordination des partenaires avec un ciblage sur les publics jeunes et les demandeurs d'emploi âgés

Principaux bénéficiaires : ANPE, MLI

- **Développement des politiques actives du marché du travail** : mesure 2b – 18M€
au travers particulièrement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi jeunes et adultes - actions de formation qualifiantes pour les personnes en voie d'insertion professionnelle afin de faire émerger une main d'œuvre qualifiée notamment en direction des secteurs en tension de main d'œuvre et porteurs d'emplois, d'un accompagnement spécifique pour l'insertion des demandeurs d'emplois âgés, de la mise en œuvre de parcours de formation, depuis la remise à niveau jusqu'à une qualification reconnue

Mise en œuvre : Conseil régional

Principaux bénéficiaires : Organismes de formation

L'action visant à **l'amélioration et au développement de l'accès et la participation durable des femmes au marché du travail** au travers notamment l'accueil des enfants ou la prise en charge des personnes dépendantes – mesure 2c, a été retenue en seconde priorité dans cet axe pour un montant de 2.5M€.

Axe 3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale

Plusieurs types d'actions ont été retenues à ce titre pour un montant de 50.5M€, soit 32.25% de l'enveloppe régionale :

- **Retour à l'emploi des jeunes et des adultes en difficulté ainsi que des bénéficiaires de minima sociaux** par un accompagnement vers et dans l'emploi : mesure 3a – 15.3M€
au travers notamment de l'insertion par l'activité économique et les chantiers d'insertion et en agissant sur les freins à la reprise d'emploi et la construction de parcours individualisé et de l'accompagnement social.

*Principaux bénéficiaires : Conseils Généraux, collectivités territoriales, associations, entreprises d'insertion, structures de l'IAE
Il s'agit d'une priorité nationale.*

- **Appuyer les publics confrontés à des difficultés particulières d'insertion** : mesure 3b – 5.2M€ en soutenant plus particulièrement le développement d'actions de lutte contre l'illettrisme en direction des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle

Principaux bénéficiaires : associations, services de l'Etat,

- **Dispositifs de cohésion sociale** : mesure 3c – 26M€
à partir d'un soutien aux PLIE et aux PDI en privilégiant la liaison avec les acteurs du monde économique et le recours à un public diversifié, il s'agit de développer des actions prenant en compte les problématiques des publics en difficulté qui grèvent toute démarche d'insertion sociale et professionnelle pérenne en créant un environnement favorable à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et de recherche active d'emploi.

*Principaux bénéficiaires : Conseils Généraux, établissements publics de coopération intercommunale, associations...,
Il s'agit d'une priorité nationale.*

A côté de ces trois principales actions, la lutte contre le décrochage scolaire a au sein de l'axe 3 été pris en compte mais avec une priorité moindre :

- **Lutter contre le décrochage scolaire** : mesure 3^e – 4M€
par un soutien à tous types d'actions de lutte contre le décrochage scolaire précoce et en proposant aux jeunes en difficulté une deuxième chance dans la voie de l'insertion. Est insérée dans cette mesure l'Ecole de la 2^{ème} chance du Conseil régional pour 2M€.

Principaux bénéficiaires : Education Nationale, Conseil Régional

S'agissant des trois derniers axes, une dotation de 3.5M€ y est consacrée pour venir en cofinancement des types d'actions suivants, déclinée comme suit :

Axe 4 : Investir dans le capital humain

- **Soutenir les innovations et les adaptations pédagogiques** : mesure 4a – 0.5M€
La Région souhaite consacrer cette somme de 0.5 M€ au soutien de l'innovation dans le domaine pédagogique en professionnalisant les organismes de formation.

Mise en œuvre : Conseil Régional

Axe 5 : Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion

- **Accès aux financements des petits porteurs de projets associatifs dans le champ de l'emploi et de l'inclusion sociale** : mesure 5c - 1M€
Le principe du maintien du soutien aux micros projets associatifs a été réaffirmé sur la période 2007/2013. Il vise à faciliter la création d'activité par des personnes en difficulté en leur apportant un accompagnement dans la phase de conception de leur projet.
Bénéficiaires : petits porteurs de projets associatifs

Axe 6 : Actions innovantes transnationales ou interrégionales pour l'emploi et l'inclusion sociale

- **Innovations et expérimentations** : mesure 6a – 2M€
L'esprit du programme d'initiative communautaire EQUAL est maintenu dans cette nouvelle génération dans son approche innovante avec des perspectives de transférabilité.

Il s'agit d'une poursuite des innovations et des expérimentations sur des problèmes concrets liés à la formation tout a long de la vie, la lutte contre les discriminations, l'articulation des temps de vie,...

Principaux bénéficiaires : collectivités territoriales, entreprises, associations, partenaires sociaux,

A noter que les thématiques telles que l'ingénierie de formation, l'égalité des chances et le dialogue social, l'ingénierie de projet, la promotion des TIC, figurant essentiellement dans les 3 derniers axes d'intervention, constitueront des critères essentiels de recevabilité des dossiers qui seront soumis à la programmation et des déterminants de choix pour les projets présentés sous les axes prioritaires 1, 2 et 3.

PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"

F.S.E. 2007 - 2013

LANGUEDOC-ROUSSILLON

III

PROPOSITION
DE RÉPARTITION FINANCIÈRE

III – La proposition de répartition financière

L'intervention du FSE sur la période 2007 – 2013 sur les 3 premiers axes d'intervention a été privilégiée afin d'éviter le risque de saupoudrage sur l'ensemble des mesures et répondre à l'objectif de concentration des crédits communautaires.

Le tableau ci-joint fait état de la répartition financière par axe telle qu'arrêtée au niveau régional :

Axes	FSE
Axe 1 : Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques	56.0 M€
Axe 2 : Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi	41.0 M€
Axe 3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion	50.5 M€
Axe 4 : Investir dans le capital humain	0.5 M€
Axe 5 : Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion	1.0 M€
Axe 6 : Actions innovantes transnationales ou interrégionales pour l'emploi et l'inclusion sociale	2.0 M€
TOTAL dont assistance technique 5.62M€	156.62 M€

Ces chiffres sont détaillés dans le plan de financement prévisionnel joint en annexe.

Au delà des priorités stratégiques énoncées au paragraphe précédent, un équilibre entre les trois premiers axes prioritaires a été recherché en termes de poids financier. Les principes suivants ont servi à la détermination de la maquette financière eu égard aux crédits mobilisés sur la période 2000 – 2006 en cohérence avec les priorités retenues :

- L'axe prioritaire 1 - adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques.
A l'intérieur de cet axe, l'appui au dispositif d'accompagnement et de développement de l'emploi et des compétences enregistre la plus forte réduction d'enveloppe par rapport au programme précédent. Ce dispositif bénéficie néanmoins d'un soutien financier traditionnel de l'Etat et de la Région et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés. Des complémentarités pourront être recherchées avec le FEDER notamment sur les volets Innovation et TIC.
- L'axe prioritaire 2 - accès à l'emploi des demandeurs d'emploi
Le choix a été fait de ne pas prendre en compte la totalité de la demande de l'ANPE jusqu'à présent financée sur le volet national et non régional, afin de pouvoir préserver le programme régional de formations qualifiantes et le dispositif des MLI/ PAIO.

- l'axe prioritaire 3 - renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale
Un tiers des financements est affecté à cet axe, avec une baisse limitée des crédits sur les PLIE et une réduction sur l'accompagnement des PDI des départements, tout en permettant à l'Etat de continuer à financer des politiques en faveur des catégories de personnes les plus éloignées de l'emploi.
- Les trois derniers axes :
 - 4 - Investir dans le capital humain
 - 5 – Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion
 - 6 – Actions innovantes transnationales ou interrégionales pour l'emploi et l'inclusion sociale

sont très peu dotés en ne retenant que les actions innovantes – innovations pédagogiques et innovations transnationales ou inter régionales (actuellement EQUAL) ainsi que le micro projets associatifs.

S'agissant des subventions globales, une première estimation des crédits susceptibles d'être gérés en subvention globale a été effectuée :

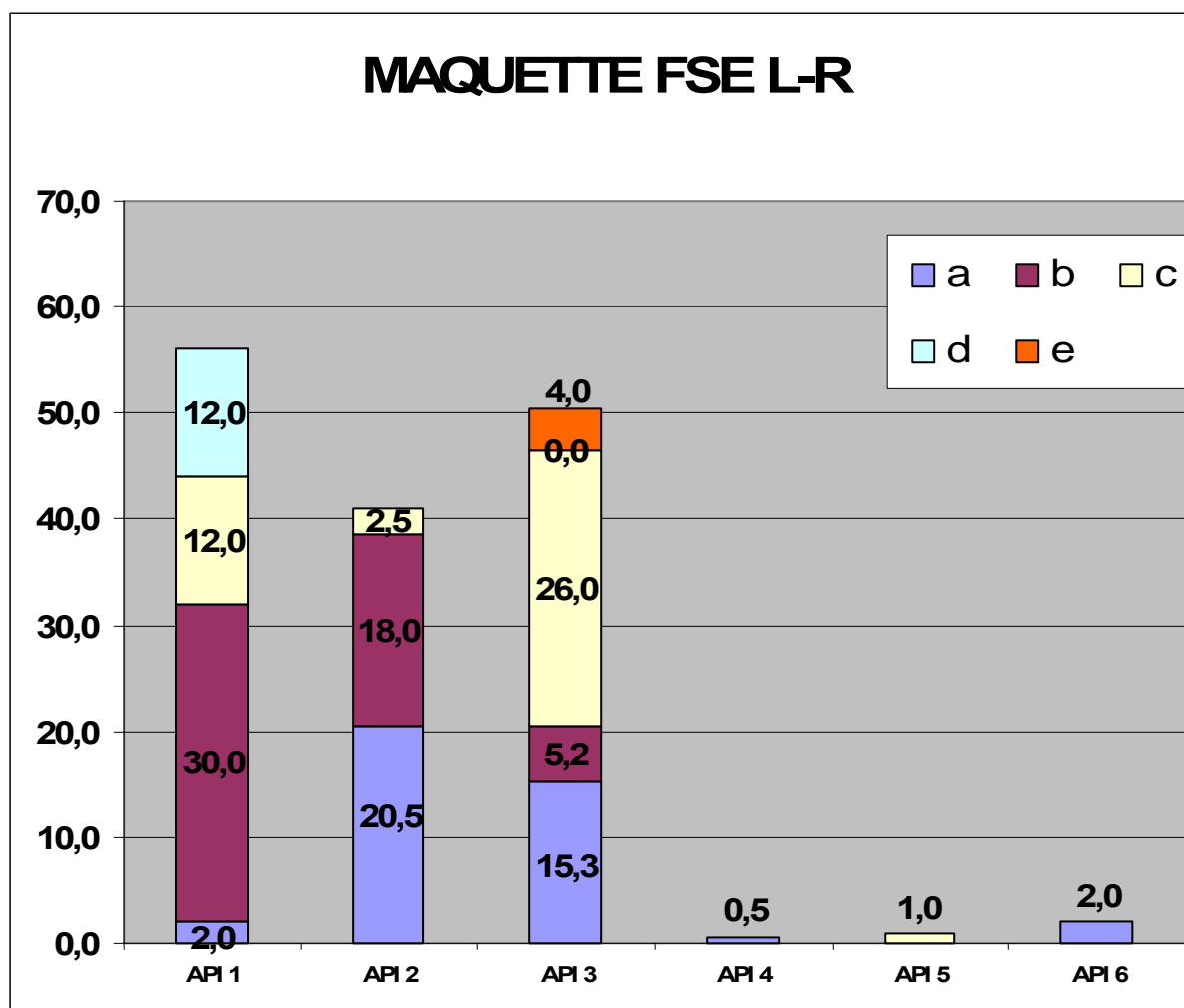
- *Pour les collectivités territoriales,* leur montant peut être évalué au regard des demandes qu'elles ont exprimées. Néanmoins leur positionnement définitif est lié à la connaissance précise des règles entourant la mise en œuvre de ce dispositif.
 - Le Conseil Régional se positionne sur l'apprentissage, la création reprise/ d'entreprises et les actions de formation qualifiante, l'école de la 2^e chance et un volet ingénierie innovation soit à un niveau de subvention de 41.5 M€ représentant 27.5 % de l'enveloppe.
 - Les demandes des Conseils Généraux portent sur les PDI et sur les chantiers d'insertion. Ce champ s'élargit aux PLIE, selon des modalités restant à définir pour le Département de l'Hérault sous réserve de l'accord des Présidents des PLIE et de la compatibilité de la gestion en subvention globale de cette mesure au regard des règlements à venir.
Les subventions globales pourraient atteindre de 15 à 22.3 M€, soit de 9.9 à 14.8 % de l'enveloppe selon que l'option PLIE de l'Hérault soit validée en totalité ou non.
- *Hors collectivités territoriales,* les autres bénéficiaires de subventions globales pourraient être les suivants :
 - Les micro- projets associatifs à hauteur de 1M€
 - Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés à hauteur de 16 M€ sur 30 M€
 - Les PLIE pour 9.7 ou 17 M€ selon l'option retenue pour les PLIE de l'Hérault.

Dans le cas d'espèce, le seuil de 60% pourrait être atteint si toutes les demandes de subventions globales ci-dessus étaient formulées et validées au regard des règles de gestion.

A noter qu'à ce jour, seules les Collectivités territoriales - Conseil Régional et Conseils Généraux, se sont officiellement positionnées pour la gestion de subvention globale.

Ces éléments sont détaillés dans le plan de financement prévisionnel joint en annexe.

REPARTITION DE LA MAQUETTE FINANCIERE PREVISIONNELLE PAR AXE ET PAR MESURE



PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"

F.S.E. 2007 - 2013

LANGUEDOC-ROUSSILLON

IV

MODALITÉS DE COORDINATION
FEDER - FEADER

IV – Les modalités de coordination envisagées avec le FEDER et le FEADER

Mesures / Actions	FSE	FEDER	FEADER
Aides aux projets innovants des entreprises. Compétitivité des entreprises	-Formation individuelle des salariés à l'évolution des techniques et des process dans le cadre des plans de formation des entreprises (GPEC,...) <i>Axe 1 Mesure b</i>	-Prise en compte, dans les projets innovants des entreprises, du volet formation et du capital humain. <i>Axe 1 Mesure 2</i>	-Investissements matériels de modernisation des IAA hors formation. -Actions de formation / développement dans le cadre de projets collectifs. <i>Mesures 111 et 331.</i>
Accompagnement des acteurs de l'innovation		- Aide aux plates-formes technologiques, cellules de valorisation, animation des réseaux <i>Axe 1 Mesure 1</i>	
Création d'entreprises	- Accompagnement / formation à la création / reprise d'entreprises. Esprit d'entreprendre (investissements immatériels, animation et actions collectives) <i>Axe 1 Mesure d</i>	- Aides à la création d'entreprises innovantes (investissements matériels pouvant intégrer un volet formation). - Esprit d'entreprendre. Aides au recrutement. et investissements immatériels) <i>Axe 1 Mesure 2</i>	- Création de micro-entreprises en milieu rural (investissements matériels) <i>Mesure 312</i>
Pépinières d'entreprises, incubateurs	Accompagnement / formation à la création / reprise d'entreprises. Esprit d'entreprendre (<i>à préciser</i>) <i>Axe 1 Mesure d</i>	-Soutien aux investissements matériels et aux actions d'animation - formation. <i>Axe 1 Mesure 2</i>	
Innovation organisationnelle Evolution des métiers	- Investir dans le capital humain, innovations pédagogiques. <i>Axe 4 Mesure a</i> -Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques <i>Axe 1</i>	- Soutien aux projets d'innovation économique, sociale, institutionnelle, organisationnelle dans les entreprises. <i>Axe 1 Mesure 2</i>	
Mutations économiques	-Diagnostic, accompagnement et reclassement des actifs. Formation. <i>Axe 1 Mesures a et b</i>	-Anticipation des mutations : Outils de veille et d'intelligence économique. <i>Axe 1 Mesure 2</i>	

PROGRAMME OPÉRATIONNEL
"COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE ET EMPLOI"

F.S.E. 2007 - 2013

LANGUEDOC-ROUSSILLON

V

***CONDITIONS DE MOBILISATION
DU PARTENARIAT***

V – Les conditions de mobilisation du partenariat régional

Dès le mois d'avril 2006, le Préfet de Région a mis en place en partenariat avec le Conseil Régional des groupes de travail en vue de contribuer à l'élaboration des programmes opérationnels. Le groupe « emploi et inclusion sociale » a été constitué pour contribuer à l'élaboration du diagnostic régional et à la définition des priorités régionales du volet FSE du Programme opérationnel « Compétitivité régionale et emploi ».

Coprésidé par l'Etat et la Région, ce groupe de travail s'est appuyé sur un large partenariat : Conseils généraux, Préfectures de département, services de l'Etat (Rectorat, DRASS, DRDFE, ...) partenaires sociaux, Chambres consulaires, représentants du secteur de l'économie sociale.

Ce groupe s'est réuni à cinq reprises du 31 mai au 11 septembre 2006, des travaux duquel est ressorti un consensus sur :

- les constats en matière de diagnostic
- ainsi que sur les orientations et les priorités stratégiques au niveau régional.

Des contributions écrites ont également été apportées par les membres du groupe à l'élaboration des documents stratégiques.

Le projet de répartition financière a également fait l'objet d'une présentation au groupe de travail le 11 septembre. Plusieurs avis se sont élevés contre ce projet de répartition en particulier :

- avis défavorable des organisations patronales en raison du faible niveau de la dotation réservée au volet 1b consacré à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques.
- très fortes réserves de la Région et des Conseils généraux sur le principe de la déconcentration des financements ANPE, accompagnement social et Education Nationale sur le volet déconcentré.

Le réajustement de l'enveloppe financière à hauteur de 14M€ a permis un abondement de l'enveloppe consacrée au volet « compétences », et de réduire un certain nombre de tensions.

Une présentation des orientations du Programme « Compétitivité régionale et emploi » sous les volets FEDER et FSE et du FEADER devant les membres du CESR a par ailleurs été faite en Préfecture de région le 7 septembre dernier.