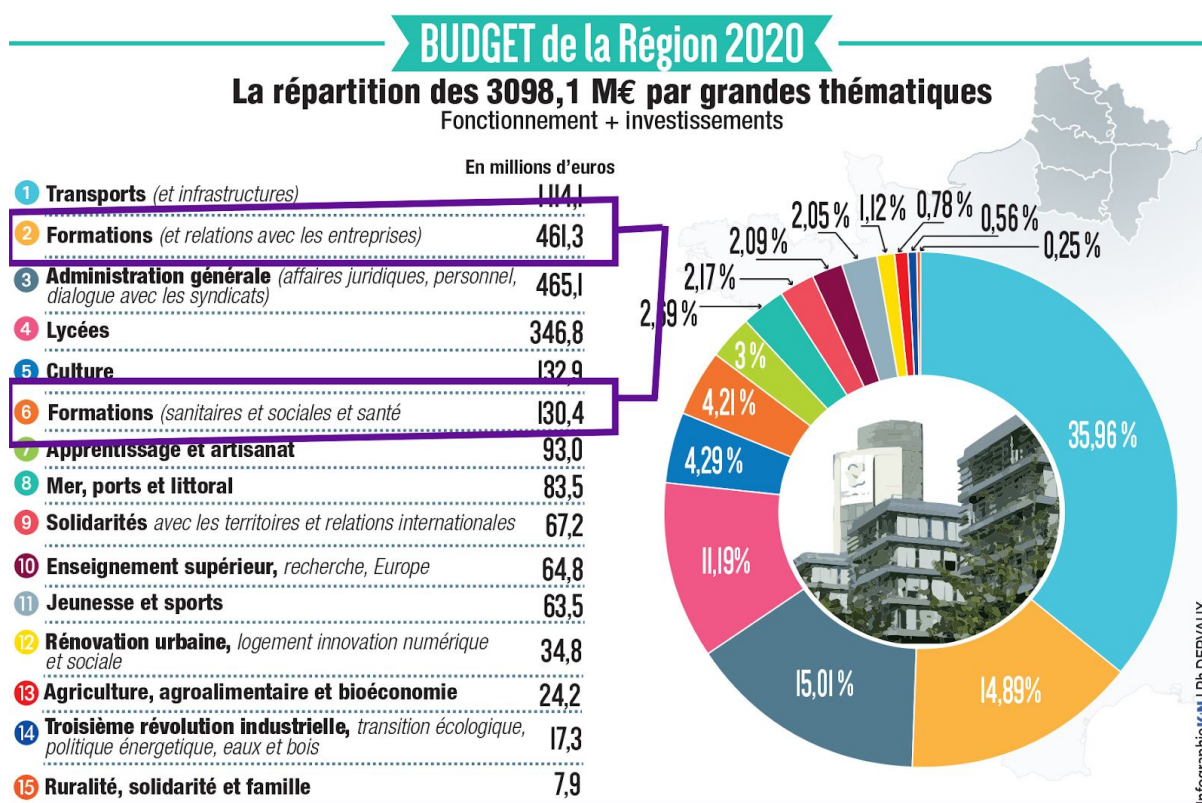


## L'emploi et la formation pendant la crise sanitaire : à vous la parole !

2020-12-04 : Lors de notre dernière séance de micro-ouvert, nous avons abordé les implications de Covid sur l'emploi et la formation - des sujets clés de la politique régionale aux Hauts-de-France. Nous avons cherché les métiers qui peuvent former la base d'une nouvelle économie pendant une transition écologique ainsi que les problèmes pertinents dans le domaine de l'éducation, de la formation et dans l'insertion dans le marché de travail.



### La formation et l'emploi aux Hauts-de-France

L'insertion professionnelle des jeunes est l'un des thèmes clés de la région, ainsi que le niveau de chômage étant constamment supérieurs à la moyenne nationale<sup>1</sup>. Une grande partie des programmes disponibles vise à accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi plutôt qu'à inciter les employeurs à proposer des postes<sup>2</sup>. En outre, le Covid touche de manière disproportionnée les jeunes et accroît les difficultés à trouver leur premier emploi. Le **chômage entre 18 et 20 ans ayant des effets négatifs à long terme**

<sup>1</sup> [Pôle Emploi - Hauts-de-France - Chiffres du chômage](#)

<sup>2</sup> [Directe - Ensemble de mesures favorables à l'emploi et au développement économique](#)

sur les salaires tout au long de la carrière (1,2 % de salaire en moins par mois de chômage<sup>3</sup>). Avec la réforme de la formation professionnelle axée sur les compétences et l'accompagnement des candidats<sup>4</sup>, des mesures supplémentaires doivent aussi se concentrer sur le soutien aux entreprises afin qu'elles continuent à jouer leur rôle en aidant les jeunes à entrer sur le marché du travail et à trouver un emploi permanent. En terme de la formation, la région en 2020 a dépensé **360 millions d'euros du budget 2020 à la formation de plus de 50 000 travailleurs**<sup>5</sup> (pour une moyenne de 6 500 euros par personne). Près de 60 % des fonds alloués ont été distribués à des organisations privées à but non lucratif et à des institutions publiques ou quasi publiques<sup>6</sup>.

### *Sujets pour la formation*

Nous avons commencé notre discussion en énumérant les sujets que nous jugeons intéressants de traiter dans les programmes de formation régionaux - notamment **les énergies renouvelables, l'agriculture durable et - spécifique pour la région - la logistique du fret**. Étant donné qu'un éventuel Green New Deal financera les efforts qui nous permettront d'avancer sur la voie des objectifs définis dans l'accord de Paris, notre économie régionale devrait déjà se préparer et veiller à ce qu'un savoir-faire et des compétences suffisantes soient constitués. Nous avons également discuté de la prise en compte du Brexit et de la nécessité de gérer le trafic de transit ou d'exportation ainsi que la capacité à parler les langues voisines afin de pouvoir également chercher du travail au-delà de nos frontières.

### *Modèles de formation*

Différents modèles de formation ont été comparés et **le modèle allemand de formation sur le lieu de travail a été examiné plus en détail**. Comme l'alternance en France, il s'agit d'un programme de deux à trois ans où les alternants passent la moitié de la semaine dans une entreprise pour apprendre le métier concerné et suivent une formation professionnelle le reste du temps. Il s'agit d'un programme beaucoup plus centré sur l'entreprise, qui doit être certifiée pour former des apprentis dans certains domaines. Nous nous demandons si l'utilisation d'éléments de ce modèle serait également bénéfique en France, par exemple de ne pas organiser une alternance en blocs hebdomadaires pour avoir plus de continuité et pouvoir planifier l'intégration des alternants dans le travail quotidien. La discussion a également tourné autour d'un salaire plus compétitif qui augmenterait au cours d'un programme d'alternance pour inciter les alternants à ne pas abandonner les programmes de formation.

### *Les défis de la participation des PME aux activités de formation*

Enfin, nous avons discuté **des difficultés que rencontrent les petites entreprises pour participer aux activités de formation**. Si tous les travailleurs ont un compte

---

<sup>3</sup> [\(en\) Brugel - Les cicatrices de COVID-19 : le chômage des jeunes en Europe](#)

<sup>4</sup> [Je change de métier - Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

<sup>5</sup> [Les Hauts-de-France - Le budget de la région 2020](#)

<sup>6</sup> [Direccte - Les organismes de formation professionnelle en Hauts-de-France](#)

personnel de formation (CPF)<sup>7</sup>, ce sont généralement les grandes entreprises qui ont des programmes de formation et un personnel suffisant pour permettre aux travailleurs de s'absenter pour suivre une formation. Dans les petites entreprises, qui représentent une grande partie du tissu économique, il n'est généralement pas possible de remplacer quelqu'un pendant de longues durées. Elles sont donc beaucoup moins susceptibles de former leurs employés, ce qui est pourtant essentiel dans un marché en constante évolution qui exige l'acquisition de nouvelles compétences pour rester compétitif.

*Propositions pour l'emploi et la formation :*

- En collaboration avec les ICC, **aider les PME d'un secteur à s'organiser en consortiums<sup>8</sup> et fournir des spécialistes de la gestion de la formation**, qui informent leurs groupes de PME respectifs des formations disponibles et planifient et coordonnent des activités communes ;
- Lancer **une campagne visant à développer l'attrait de l'artisanat** et à susciter l'intérêt pour l'apprentissage d'un métier, soit comme profession principale, soit comme deuxième carrière éventuelle ;
- Mettre en place un système permettant aux entreprises de se faire accréditer pour des sujets spécifiques de l'alternance et de **réduire ainsi** de manière significative **les frais administratifs** liés aux contrats **d'alternance** ;
- Établir **des registres publics des entreprises accréditées et des postes disponibles** afin de faciliter aux étudiants la recherche d'entreprises qui offrent des postes en alternance dans les matières respectives ;
- Introduire un **crédit d'impôt d'alternance** supplémentaire au niveau régional (en parallèle sur la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance<sup>9</sup>) pour les PME accréditées afin d'encourager davantage l'accueil d'étudiants en alternance et l'obtention d'une accréditation. Prévoir un **taux supérieur** pour l'offre de postes **aux personnes handicapées** ;
- Faire **évoluer le rythme d'alternance** vers un schéma plus favorable au monde du travail, par exemple de 2 jours à l'école, 3 jours au boulot pour permettre une meilleure intégration des étudiants dans les activités quotidiennes et respecter les exigences de distance sociale grâce à la réduction de la taille des classes.
- Valoriser l'alternance en accordant une **prime salariale aux étudiants de 2ème et 3ème année** pour ne pas abandonner leur formation.
- Rendre **l'apprentissage des langues étrangères** obligatoire dans les contrats d'alternance afin de garantir que les étudiants puissent éventuellement rechercher des opportunités d'emploi dans les pays voisins.
- Créer des **pôles de compétence** régionaux pour les **énergies renouvelables**, axés non seulement sur la méthanisation et l'éolien, mais aussi sur l'énergie solaire, géothermique et d'autres modes de production d'énergie renouvelable ;

---

<sup>7</sup> [Compte Personnel de Formation](#)

<sup>8</sup> [\(en\) OECD - Upgrading workforce skills in small businesses](#)

<sup>9</sup> [Service Publique - CUFPA](#)

- **Publier « Notre route vers 2030 »** en montrant les progrès de la région dans la **réalisation des objectifs intermédiaires de l'accord de Paris pour 2030** : la réduction des émissions de CO2 (-40 % par rapport à 1990), la consommation d'énergie (-30 % par rapport à 2012) et l'augmentation de la part des énergies renouvelables (32 % en 2030) pour montrer les progrès ou l'absence de progrès dans la région.
- **Aider les entreprises à établir leur empreinte écologique** et les accompagner pour identifier les possibilités de réduction des émissions et de la consommation d'énergie ainsi que les **possibilités de financement** ;
- Collecter les meilleures pratiques de toute l'Europe pour **développer des contenus pour les programmes de formation** et de qualification et s'assurer que ces programmes suivent les normes nationales et internationales acceptées.