

MED NEW JOB

**PLAN
D'ACTION
CONJOINT**

2021





Projet MED NEW JOB

PLAN D'ACTION CONJOINT POUR L'EXPÉRIMENTATION PILOTE DE L'OFFRE DE SERVICES ET PARCOURS DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

PREMIÈRE PARTIE	4
L'impact de la crise sur l'emploi et les politiques d'action européennes et nationales	4
1.1 LA CRISE SANITAIRE ET L'IMPACT SUR L'EMPLOI	4
1.2 LES POLITIQUES D'INTERVENTION EUROPÉENNES ET NATIONALES.....	8
Deuxième partie	12
Les politiques de l'emploi et contre la crise des régions du projet Med New Job .	12
2.1 Le cadre national des interventions de politique active	12
2.2 La Région Toscane.....	13
2.3 La Région Sardaigne	17
2.4 La Région Ligurie	18
Troisième partie	21
Les activités et les produits du projet Med New Job	21
3.1 Le Portail transfrontalier Med New Job : Mednewjob.eu	21
3.2 L'Observatoire transfrontalier Med New Job et le résultat des échanges thématiques	23
3.3 La proposition des domaines d'analyse des enquêtes sur la demande des entreprises et sur le marché du travail....	28
3.3.1 L'analyse et la recherche de Navigo.....	28
3.3.2 L'analyse et la recherche effectuées par Ires Toscana pour l'Autorité portuaire de Livourne.....	35
3.4 Le programme d'identification et d'analyse des bonnes pratiques	38
3.5 Les actions pilotes des partenaires du projet	41
3.6 Rapport transfrontalier d'analyse dans le nouveau scénario post-COVID 19	49
Quatrième partie : Réseau d'intervention et outils partagés	54
4.1 Les composantes nécessaires et la logique d'un modèle de planification.....	54
4.2 La mise en réseau des outils Med New Job pour un modèle de planification territoriale et sectorielle.....	56
4.3 Le modèle d'un plan d'action conjoint à la lumière du PNRR	60

PREMIÈRE PARTIE

L'impact de la crise sur l'emploi et les politiques d'action européennes et nationales

1.1 LA CRISE SANITAIRE ET L'IMPACT SUR L'EMPLOI

Les crises ont différentes conséquences, tant sociales qu'économiques. La crise financière de 2008 a entraîné une crise économique dans les années suivantes, en raison d'une baisse de la demande, ce qui a généré des problèmes d'emploi pendant longtemps, surtout dans les pays comme l'Italie qui n'avaient pas suffisamment investi dans les services de formation et d'emploi. Cette récente crise sanitaire a à son tour entraîné une crise de l'emploi immédiate, en raison de la fermeture d'usines de production et d'activités économiques qui a duré de nombreuses semaines. Plus de la moitié des travailleurs ont été touchés par les mesures de soutien au revenu, les amortisseurs sociaux et les bonus, qui ont à leur tour affecté des secteurs économiques entiers. Toutefois, l'impact de la crise n'est pas le même pour tous : il semble plus limité dans certains secteurs, de l'agriculture (qui a souffert du blocage des travailleurs saisonniers) à la mécanique de qualité, mais il est absolument dévastateur pour le commerce au détail, la restauration, l'artisanat, les transports et le tourisme.

Un premier constat s'impose : le changement d'habitudes imposé par la pandémie a également généré une augmentation de la demande de certains services. L'informatique, la grande distribution et la logistique (avec le boom d'Amazon) sont quelques-uns des secteurs qui ont même profité de la situation et qui devraient continuer de croître dans les mois à venir, précisément en raison de la consolidation de certains changements qui se produisent non seulement dans la façon dont nous vivons, mais aussi dans la façon dont nous travaillons et avons des relations sociales. Les autres secteurs économiques qui ont connu une augmentation de la demande sont ceux de la santé, des services à la personne et de la fourniture de contenus pédagogiques et de formation, surtout s'ils sont liés à l'e-learning.

En tout état de cause, la baisse attendue du PIB italien en 2020 est de huit pour cent. Le rebond positif, qui concerne chaque phase de la sortie d'une crise sanitaire due à une augmentation de la propension à dépenser, attendu pour 2021 est d'environ cinq pour cent, mais il dépend largement de la capacité à faire les bons choix. Le point délicat n'est pas tant les dépenses pour les situations d'urgence et les soi-disant « *ristori* » (mesures de soutien), déterminés par le versement de subventions et de bonus, mais les investissements nécessaires à la phase suivante, qui impliquent une capacité de choix au niveau national en matière de politiques et d'investissements pour la reprise. La seule façon de sortir des crises est de changer les comportements qui ont conduit aux problèmes à affronter et de tirer les leçons des erreurs passées.

La crise actuelle nous montre deux aspects d'une grande importance :

- Ce modèle économique, qui fonctionne à l'échelle mondiale, accroît l'exposition de l'homme et de la planète aux facteurs de risque, car il existe une corrélation et une interdépendance évidentes entre les crises continues qui affectent la planète, entre la crise financière et la crise de l'emploi, et entre la crise environnementale et la crise sanitaire (il suffit de considérer que les dix premières provinces italiennes pour les décès dus à la Covid 19 figurent toutes sur la liste des provinces italiennes qui ont toujours dépassé les niveaux d'émissions de particules fines au cours des dix dernières années) ;
- La capacité à faire face aux crises et à les surmonter dépend précisément de la capacité à reconnaître les liens et les interconnexions entre les facteurs de crise, de manière à réduire la propagation d'un risque à un autre, d'un type de crise à un autre.

C'est pourquoi il est important, comme l'ont fait certains centres de recherche ces derniers mois, de saisir les caractéristiques des différentes crises qui ont frappé la société et le travail italiens ces dernières années. Il s'agit d'une comparaison éclairante pour comprendre ce qui se passe et comment nous pouvons sortir des difficultés. Nous sommes confrontés à une récession mondiale, mais toutes les crises ne se ressemblent pas.

Il est donc utile de comparer, comme l'a fait le CER (*Rapport du CER, Mises à jour sur la Covid 19), les trois crises mondiales qui ont frappé l'Italie ces dernières années : la crise financière de 2008-2009, la crise économique de 2011-2012 et la crise sanitaire de 2020.

La crise actuelle est née de facteurs extra-économiques, même si elle a frappé notre pays pendant une phase de restriction de la croissance. Une fois que la pandémie sera terminée et que le vaccin aura été diffusé, l'économie et les marchés reprendront leurs activités et il pourrait également y avoir l'effet bien connu du rebond de la demande qui a toujours caractérisé les phases suivant les guerres et les épidémies. Si l'on compare les trois crises de plus près, on constate toutefois que, selon l'analyse dominante, cette crise est très semblable à la crise financière de 2008, qui a touché tout le monde à l'échelle mondiale, tandis que la crise économique de 2011 n'a pas touché les pays qui avaient su réagir à la crise précédente par des politiques et des choix appropriés. En fait, la contraction actuelle semble plus proche du premier cycle de récession, celui de 2008-2009, où, en plus d'une réduction du PIB (-6,1%), il y a eu une forte réduction des exportations (-20,2%) et des consommations des ménages (-2,6%).

Cependant, cette crise a déclenché, au moins dans la première partie de 2020, une forte réduction de la propension à consommer. Cet aspect est le plus préoccupant, car il soulève inévitablement de graves questions non seulement sur une contraction inévitable de la demande intérieure et donc d'une partie importante de la capacité

productive du pays, mais aussi sur les effets qui en découlent sur l'emploi. Si, dans les mois à venir, les effets mondiaux de la crise ne favorisent pas la reprise des exportations, il sera nécessaire d'agir sur la demande intérieure.

Quoi qu'il en soit, il a fallu près de dix ans à l'Italie pour retrouver le niveau d'emploi perdu lors de la crise de 2008, sans retrouver le même nombre d'heures travaillées et le même PIB. Afin d'éviter dix nouvelles années de difficultés pour un pays qui peine plus que d'autres à renouer avec la croissance, il est donc crucial de ne plus faire de mauvais choix maintenant. Nous devons donc réfléchir et agir dès maintenant pour nous remettre plus rapidement des effets potentiels de la crise extra-économique du coronavirus : outre les amortisseurs sociaux typiques de la phase d'urgence, nous avons besoin d'investissements ciblés pour créer plus d'emplois et de politiques pour garantir plus de travail de qualité, et nous avons besoin d'une gouvernance entre l'État et les régions qui ne répète pas les erreurs du passé récent et qui opère avec une plus grande coordination.

Cette situation a montré comment, d'une part, les crises se présentent désormais sans frontières et comment les nations sont de plus en plus liées entre elles, pour le meilleur et pour le pire. Dans le même temps, les pays européens ont confirmé la division bien connue entre les pays nordiques, attentifs à contenir leurs dettes et moins enclins à partager leurs efforts, et les pays du sud de l'Europe, à la dette publique plus importante, mais aussi plus enclins à la solidarité entre les nations. En tout cas, l'Italie ne peut pas être laissée à elle-même surtout dans cette phase, car elle entraînerait avec elle l'Union européenne et même l'économie allemande, dont le système manufacturier est fortement lié à celui de l'Italie.

L'interdépendance des facteurs de risque génère des crises de plus en plus complexes, mais elle nous montre aussi comment les facteurs de réaction sont liés entre eux. La capacité à réagir à la crise financière de 2008, la plus proche de la crise actuelle, a été déterminée par l'efficacité des investissements dans le "système du développement humain". Il s'agit d'investissements dans le système de soins de santé, dans la formation de base, la haute formation et la formation continue, ainsi que dans le système de gestion du marché du travail. Les pays européens dotés d'un système de promotion du développement humain plus solide ont non seulement mieux supporté les effets de la crise financière, mais ont évité que celle-ci ne se transforme en crise de l'emploi. L'exemple vertueux est l'Allemagne : les investissements robustes dans la santé, le social, la formation et l'emploi depuis 2000 ont permis aux allemands de gérer la baisse drastique du PIB en 2009 et de se retrouver hors de la crise deux ans plus tard.

Au cours de ces années, l'Italie n'a pas agi de manière cohérente au niveau national : l'inadéquation du système de la formation et de l'emploi, la prédominance d'un welfare d'assistance plutôt que de promotion et des politiques actives et de réemploi partiellement inefficaces ont maintenu les chômeurs italiens hors du marché du travail, ce qui a conduit à la crise de l'emploi de 2011. Aujourd'hui encore, la force du système sanitaire, social et économique allemand constitue un antidote efficace, non seulement

contre la crise financière, mais aussi contre cette dernière crise sanitaire. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : entre 2008 et 2018, l'Italie a investi dans les facteurs clés du développement humain moins de la moitié de ce que les allemands ont investi. Du nombre de lits aux dépenses par étudiant, de la cohérence des services de l'emploi au nombre de salariés en formation continue, la véritable différence entre les italiens et les allemands réside dans le niveau d'investissements consacrés au renforcement de la santé, des compétences et du fonctionnement du marché du travail. C'est pourquoi les réformes entreprises ces derniers mois visent à combler ce déficit d'investissement.

Le choix de l'Italie, avec la réforme du titre V, d'attribuer aux régions la responsabilité et les ressources pour l'investissement dans le développement humain, en l'absence d'une capacité de coordination nationale efficace et d'outils d'information adéquats, risque d'entraîner une augmentation des inégalités internes dans les années à venir, ce qui pourrait devenir un facteur de retard systématique.

Cependant, les investissements stratégiques que l'Italie doit réaliser pour répondre à cette crise sont clairs. Dans un pays appelé à améliorer la qualité de ses systèmes de production et à promouvoir la connaissance, il n'est plus acceptable que la qualification la plus courante, tant chez les salariés que chez les chômeurs, reste la scolarité obligatoire ; que les services de l'emploi fonctionnent de manière inégale dans le pays ; que les politiques d'inclusion, de formation et d'emploi ne soient pas intégrées et efficaces ; que la formation continue ne soit pas au centre du système de prévention du chômage et concerne encore moins de 10 % des salariés. Le seul nouveau départ possible pour le système Italie est donc un *nouveau départ en termes de formation*, qui doit se fonder sur le changement générationnel nécessaire que les entreprises attendent et qui est essentiel pour que l'administration publique ne continue pas de peser sur le PIB national et sur la capacité concurrentielle. Pour cette raison, les investissements pour le développement doivent être liés à des plans d'action qui expriment la capacité de gouvernance territoriale des politiques.

Si tel est le scénario, nous nous trouvons face à un contexte de crise qui, une fois l'urgence sanitaire passée, place les italiens devant les questions qui doivent être abordées de manière décisive depuis des années. Dans certaines régions, ces éléments concernent les infrastructures, comme les transports, mais dans l'ensemble du pays, l'Italie accuse un retard principalement dans le système des facteurs du développement humain. Ce qui est le plus grand facteur de résilience pour les pays les plus avancés est, pour l'Italie, du moins pour une partie de ses territoires, un facteur de faiblesse, accentué par l'insuffisante capacité de gestion de cette gouvernance à plusieurs niveaux entre l'État, les régions et les collectivités locales, absolument nécessaire à une époque où la fragmentation des responsabilités et des compétences est encore élevée.

Si dans la première phase d'urgence, comme dans toutes les phases de ce type, le Gouvernement et les Régions ont opéré pour fournir une dotation significative d'amortisseurs sociaux et de bonus d'assistance (entre autres, dans une mesure similaire à la dotation fournie pour faire face à la crise de 2008), qui va de pair avec la nature

encore essentiellement de soutien social du Revenu de citoyenneté, les politiques de redémarrage doivent être planifiées, définies et gérées sur la base d'une autre note-clé. Nous devons passer de l'assistance à la promotion. Il s'agit d'une étape qui semble évidente, mais qui doit être prise très au sérieux car c'est précisément sur cette étape que les politiques italiennes de formation, d'emploi et de développement ont glissé en 2009, pour ne se redresser en partie que six ans plus tard, grâce au début d'une phase de réformes qui ne semble pas encore achevée et qui doit être dotée d'infrastructures à la hauteur et présentes sur tout le territoire.

1.2 LES POLITIQUES D'INTERVENTION EUROPÉENNES ET NATIONALES

Afin de faire face à l'urgence épidémiologique due à la Covid-19 et à son impact sur le marché du travail, plusieurs interventions et mesures réglementaires ont été mises en œuvre. Du point de vue du travail, ces mesures ont été orientées, entre autres, vers la protection des travailleurs, dans le but, notamment, d'encourager l'exécution du travail en distanciel et de fournir des outils de soutien au revenu à la suite de la réduction ou de la suspension du travail résultant de l'urgence. Pour parvenir à un système d'intervention efficace pour la promotion du développement humain et la prévention du chômage, il est toutefois nécessaire d'investir dans des politiques publiques adéquates.

La nécessité de réformer l'administration publique et de garantir un système efficace de services publics concerne en particulier la centralité, dans le modèle social et économique actuel, des services à la personne et au territoire afin de déterminer la valeur ajoutée et de stimuler les investissements. Dans le modèle européen, les infrastructures sociales, tant pour la santé que pour le welfare, la formation et le travail, sont principalement de nature publique et les services privés qui fonctionnent sur des modèles tels que le système contractuel sont profondément liés en termes de performance au système public de référence. En ce sens, si nous considérons les indicateurs des niveaux essentiels de prestations des services publics à la personne (appelés Lea pour la santé, Liveas pour l'assistance et Lep pour le travail), nous pouvons observer un manque évident d'harmonisation dans la qualité des prestations entre les régions italiennes et les types de service en ce qui concerne le système socio-sanitaire, tandis que les Lep concernant la formation et le travail ne semblent pas être pleinement mis en œuvre, bien qu'ils aient été prévus par la loi (décret législatif n° 150 de 2015 et dispositions d'application suivantes). Dans ce cadre de difficultés et de déficits dans les infrastructures fondamentales pour la résilience, d'une part, la crise sanitaire a pu frapper plus fort, tandis que les répercussions sociales et économiques de la crise apparaissent ces mois-ci comme aggravées de manière importante par la présence d'un système inadéquat, faible et substantiellement inégal en ce qui concerne les

services sociaux et les infrastructures pour la formation et le marché du travail. Un phénomène qui confirme cette difficulté dans le système des services publics et accrédités pour l'emploi et la formation est ce qu'on appelle la pénurie de compétences, c'est-à-dire la difficile disponibilité des profils professionnels et des compétences requises, même dans cette phase difficile, par les entreprises italiennes, qui est d'environ trente pour cent en moyenne nationale, avec des pics de quarante pour cent pour les compétences liées à l'innovation numérique et à la durabilité environnementale. Pour cette raison, il est important de souligner deux phénomènes qui demandent des interventions importantes :

- La sortie de la crise, en l'absence de niveaux essentiels et garantis des services et des politiques publiques sur l'ensemble du territoire, risque d'affaiblir encore davantage la cohésion sociale et économique de l'Italie, en éloignant les régions les plus « vertueuses » du reste du pays ;
- Une reprise économique qui ne touche qu'une partie du territoire nationale risque de produire des effets contre-productifs en termes de marche sociale et politique du pays.

Ces phénomènes ont été détectés pendant les longs mois de la pandémie. Pour cette raison, le Plan national de reprise et résilience place les investissements aux côtés de la nécessaire adoption de réformes susceptibles d'améliorer la cohésion économique et sociale du pays. D'autre part, si le blocage des activités économiques a entraîné une baisse du PIB d'environ 8 points en 2020, le rebond de cinq points attendu en 2021 et la phase suivante de reprise attendue dépendent de deux facteurs : la capacité à lier réformes et investissements et à renforcer par des services et des politiques publiques adéquates la capacité de notre administration publique à soutenir le développement, notamment dans les zones les plus en retard. Ces investissements et ces réformes considèrent comme central le rôle d'une administration publique renouvelée et d'un système adéquat et efficient de services publics pour le territoire, les entreprises et les citoyens. Sans réformes efficaces des services publics, la reprise italienne risque de diviser le pays entre des territoires compétitifs dotés d'une administration publique et d'une capacité institutionnelle efficaces et des territoires sans capacité à créer de la valeur ajoutée, même à cause de l'absence de services et d'investissements publics adéquats.

Le Plan de relance et la centralité des investissements publics

Dans ce contexte, qui dessine une importante phase de transition pour le « système Italie », le rôle du Plan de relance apparaît décisif, également en raison de la centralité des réformes du système des services publics que le gouvernement italien a partagées avec la Commission européenne. Ce n'est pas un hasard si les réformes et les investissements sont liés à cette centralité, dans une action qui se mesure aussi par rapport à la gouvernance, face au fait que l'article 117 de la Constitution italienne

attribue de nombreuses compétences décisives pour la croissance et le développement, notamment celles qui concernent les services à la personne et à l'économie, à la législation concurrente entre l'État et les Régions. La performance insuffisante de certains services territoriaux dépend également de l'inefficacité de la gouvernance, tant en ce qui concerne la relation entre l'État et les Régions que la capacité à régir la relation entre le système public et privé dans la prestation de services. En tout cas, le Plan national de reprise et résilience (PNRR) fonctionne avec la Constitution en vigueur, et il est important que les Régions puissent faire ce saut qualitatif dans la capacité à gouverner et à promouvoir des services et des politiques publiques pour le développement local. Le cadre des mesures envisagées par le Plan national italien de reprise et résilience est très important tant en termes d'intervention directe sur le système des services publics qu'en termes d'impact des politiques et des investissements qui concernent le système public et qui impliquent donc les administrations et les institutions.

Si l'on passe en revue les différentes mesures qui définissent la structure du PNRR, on constate que la fonction d'innovation dans l'administration publique et le soutien aux interventions de réforme correspondantes sont centraux. L'objectif général de la mission n° 1 est de donner une « impulsion décisive à la relance de la compétitivité et de la productivité du pays » par des investissements capables à garantir un saut qualitatif décisif dans le processus de numérisation du pays. La mission concerne un certain nombre de grands domaines d'intervention du système public, notamment la numérisation et la modernisation de l'administration publique et la réforme du système judiciaire. La numérisation est l'un des thèmes transversaux du Plan, que l'on retrouve également dans les autres missions et qui concerne divers secteurs publics, notamment : les infrastructures dans leur ensemble, de l'énergie aux transports (missions 2 et 3) ; les écoles, en termes de programmes didactiques, de compétences des enseignants et des étudiants, de fonctions administratives et de qualité des bâtiments (mission 4) ; les soins de santé, en termes d'infrastructures hospitalières, de dispositifs médicaux, de compétences et de recyclage du personnel, afin d'assurer le meilleur niveau de soins à tous les citoyens (missions 5 et 6).

L'intervention sur les infrastructures pour les transports et la logistique de la troisième mission « Infrastructures pour la mobilité durable », qui vise à achever un système d'infrastructures moderne, numérisé et durable d'ici 2026, est également fondamentale. Il s'agit de l'intervention qui concerne le réseau ferroviaire, la sécurité routière, l'intermodalité et la logistique intégrée. Ces investissements seront particulièrement axés sur les territoires les moins connectés et viseront donc à combler le fossé entre le nord et le sud et entre les zones urbaines et les zones intérieures et rurales du pays. Ce sont des mesures décisives pour les infrastructures et pour le développement dans les zones en retard, car elles favorisent la cohésion sociale et la convergence économique en harmonisant la qualité des services de transport dans tout le pays.

Ce qui est prévu par la mission 4 « Éducation et recherche », qui prévoit, entre autres, l'amélioration qualitative et l'expansion quantitative des services d'éducation et de formation, ainsi que des processus de recrutement et de formation des enseignants, le renforcement des compétences, des infrastructures scolaires, de la recherche et la diffusion de modèles innovants de la recherche de base et appliquée menée en synergie entre les universités et les entreprises, apparaît fondamental pour l'impact sur le renforcement du capital humain. L'impact sur le développement humain des investissements publics prévus par la mesure 5, qui intervient en particulier sur les services concernant le travail et le système de welfare et d'assistance sociale, est fondamental. La composante « Politiques de l'emploi » vise à accompagner la transformation du marché du travail avec des outils adéquats pour faciliter les transitions professionnelles, améliorer l'employabilité des travailleurs et élever le niveau de protection par la formation. La composante « Infrastructures sociales, familles, communautés et troisième secteur » vise à renforcer la dimension « sociale » des politiques en matière de santé, urbanisme, logement, services aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes les plus vulnérables, ainsi que des politiques de la formation, de l'emploi, pour le soutien aux familles, de la sécurité, du multiculturalisme et de l'égalité entre les genres. Cette dimension se concrétise dans la relation entre le système public et les services privés agréés ou sous contrat.

Le paquet de mesures est complété par le sixième domaine d'intervention, qui concerne également dans ce cas les services publics fondamentaux, tels que ceux impliqués dans le système de santé. En particulier, l'intervention vise à aligner les services sur les besoins de traitement des patients dans toutes les régions du pays et à améliorer les dotations infrastructurelles et technologiques, à promouvoir la recherche et l'innovation et à développer les compétences technico-professionnelles, numériques et de gestion du personnel. Les investissements visant à mettre en œuvre ces mesures doivent nécessairement être accompagnés de mesures de réforme, sans lesquelles il ne semble pas possible de garantir l'efficacité des dépenses et de faire en sorte que le Plan national de reprise et résilience ait l'impact attendu sur l'ensemble du pays.

Deuxième partie

Les politiques de l'emploi et contre la crise des régions du projet Med New Job

2.1 Le cadre national des interventions de politique active

Le Plan national de reprise et résilience, présenté par l'Italie à la Commission européenne, prévoit, entre autres, dans le cadre de la mission 5 (Inclusion et Cohésion), des lignes de réforme et d'investissement dans le domaine des politiques actives de l'emploi, avec l'objectif stratégique d'augmenter le taux d'emploi, de faciliter les transitions professionnelles et de fournir aux personnes une formation adéquate ; de réduire l'inadéquation des compétences et d'augmenter la quantité et la qualité des programmes de formation pour les chômeurs.

En particulier, les mesures suivantes sont prévues en ce qui concerne les politiques actives au niveau national :

- La mise en place d'un nouveau programme « Garantie d'employabilité des travailleurs (GOL) » dans le cadre de la réforme des politiques actives de l'emploi ;
- L'adoption d'un plan national pour les nouvelles compétences, le nouveau programme « Garantie d'employabilité des travailleurs » (GOL), qui a les objectifs suivants :
 - Définir les niveaux essentiels des prestations et les standards de service pour les Centres pour l'emploi, y compris :
 - La prévision d'une offre efficace de services personnalisés selon des standards communs et harmonisés dans tout le pays ;
 - Orientation et accompagnement au travail ;
 - Activités de prévision des compétences requises ;
 - Plans de formation personnalisés.
- Assurer une intégration complète entre les activités de formation pour l'amélioration des compétences et le perfectionnement promues par les Centres pour l'emploi et ce qui est prévu dans le nouveau plan pour les nouvelles compétences, en particulier en ce qui concerne les compétences numériques ;
- S'assurer que le travail des Centres pour l'emploi est orienté vers les besoins des bénéficiaires des interventions ;

- Veiller à ce que les Centres pour l'emploi considèrent les interventions auprès des plus vulnérables comme prioritaires ;
- Établir une cible pour laquelle au moins 25 % des bénéficiaires du programme disposeront d'une formation appropriée, avec un accent particulier sur les compétences numériques et en priorité pour les plus vulnérables ;
- Établir de nouveaux mécanismes pour renforcer et structurer la coopération entre les systèmes public et privé, notamment en ce qui concerne l'identification des besoins en compétences et la disponibilité d'offres d'emploi.

Le cadre national d'intervention en faveur de l'emploi prévoit donc la présence, d'une part, de mesures de soutien du revenu et de « secours » et, d'autre part, d'un système de référence pour l'activation au travail lié à deux macro-programmes financés par des fonds communautaires : la Garantie pour la jeunesse pour les moins de 29 ans et la Garantie d'employabilité des travailleurs pour les chômeurs adultes. Le système régional de politique de l'emploi est appelé à agir dans ce cadre, qui est lié au processus de renforcement du système des services de l'emploi. Toutefois, dans ce cadre, les régions ont également promu certaines initiatives spécifiques qu'il convient d'examiner.

2.2 La Région Toscane

Les services à distance pendant la période d'urgence liée à la COVID-19 -1

Au cours du premier semestre 2020, pendant les mois de confinement plus sévère, les Centres pour l'emploi toscans ont poursuivi leurs activités, offrant des services à distance et soutenant les utilisateurs et les entreprises : 35 000 entretiens d'orientation en ligne réalisés, 20 000 contacts d'entreprises avec le Centre de contact.

Les technologies et les services en distanciel ont permis et permettront à l'avenir de desservir un plus grand nombre d'utilisateurs, en surmontant les contraintes logistiques et organisationnelles. La continuité des services pendant la période d'urgence a été assurée par les moyens suivants :

- Interventions et investissements dans les technologies et les équipements informatiques nécessaires à la mise en œuvre des activités et des services en distanciel (adaptation du portail pour l'emploi, PC portables, plateformes numériques, équipements de support tels que casques, webcams, etc.) ;
- Introduction de facilitateurs numériques dans les Centres pour l'emploi, en tant que médiateurs entre les utilisateurs et le monde numérique pour favoriser l'accès aux services en ligne ;
- Sensibiliser les citoyens et les entreprises aux nouveaux services et aux nouvelles modalités d'offre par le biais de campagnes d'information dédiées, via des vidéos, des tutoriels et les réseaux sociaux ;

- Entretiens d'orientation en ligne et rencontres territoriales avec les entreprises par le biais de présentations d'entreprises et d'actions de recrutement à distance ;
- Procédures télématiques pour la gestion de la « *Cassa integrazione in deroga* » (Caisse de chômage partiel extraordinaire).

Les services en présentiel ont également été garantis pour les cibles fragiles ayant des besoins complexes et de faibles compétences numériques par la mise en place de protocoles anti-contagion spécifiques, l'organisation de services sur rendez-vous et l'adaptation des environnements de travail pour garantir des activités en présentiel dans le respect des mesures de distanciation. En comparant l'année 2020 avec l'année précédente, la tendance des Déclarations de Disponibilité Immédiate (Did) présentées par les citoyens aux Centres pour l'emploi toscans (flux d'entrée en chômage) montre clairement les effets des mesures d'urgence caractérisant l'année 2020, qui sont encore plus marqués dans les premiers mois de l'année, coïncidant avec les mesures restrictives imposées par le confinement national et la fermeture consécutive des services au public. Les données montrent que l'approche organisationnelle et les outils adoptés pour faire face à l'urgence ont produit des résultats satisfaisants et la marche substantielle du système des Centres pour l'emploi toscans, qui a su faire face au contexte défavorable marqué par le ralentissement du système productif/entrepreneurial et les mesures de distanciation sociale.

Services innovants et utilisation de la technologie

Toscana Lavoro : le nouveau portail des services pour l'emploi destiné aux citoyens et aux entreprises, qui remplace les portails provinciaux. De plus, des services ont été réalisés pour les citoyens pour l'accès direct à leurs propres données sur le portail et la possibilité de prendre un rendez-vous avec le Centre pour l'emploi.

Web Learning Point et W.L. Group : il s'agit de 36 salles informatiques équipées où il est possible d'utiliser, avec l'aide de tuteurs spécialisés, des cours de formation en ligne par le biais du portail « TRIO » de la Région Toscane.

Le défi des politiques actives et la charte des services des Centres pour l'emploi.

La Charte des services, approuvée avant les LEP définis au niveau national, s'inspire des principes d'égalité, d'impartialité, d'accessibilité, de participation, d'efficacité et d'efficacité, de transparence, de continuité et de gratuité, en plus des objectifs stratégiques identifiés conformément au décret législatif 150/2015.

Les politiques actives de l'emploi jouent un rôle central dans les mesures nécessaires pour accompagner la reprise économique après la crise due à la pandémie. Les outils déployés par le gouvernement dans la gestion de la crise ont permis d'éviter des conséquences dramatiques, en ayant étendu à tous les travailleurs les outils de protection du revenu pendant la relation de travail et en ayant introduit un gel exceptionnel des licenciements. Dans la perspective de la levée progressive du gel et du retour aux outils ordinaires de gestion de la crise - toutefois réformés dans un sens

universaliste, en surmontant la fragmentation que la crise a clairement mise en évidence - il est inévitable de s'attendre, selon la Région Toscane, à un réajustement du système, avec une accélération des processus de changement structurel déjà en cours (par exemple, la numérisation, l'écologie, etc.) et l'émergence en même temps de nouvelles crises à côté de nouvelles opportunités. C'est dans cet espace - à mesure que la situation sanitaire se normalise et que l'économie retrouve son fonctionnement ordinaire - que les politiques actives acquerront une importance fondamentale pour accompagner le changement.

La crise a touché les secteurs économiques de la Toscane de différentes manières : les données nous indiquent que les plus pénalisés sont ceux dominés par les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. En général, ce sont les personnes les plus vulnérables qui risquent de souffrir le plus des conséquences de la crise. Des politiques actives - si elles sont bien conçues et ciblées - peuvent empêcher que l'impact de la crise sur ces personnes ne s'installe durablement, en facilitant leur réinsertion rapide sur le marché du travail.

Le plan régional intégré pour l'emploi

Entre 2018 et 2020, la Région Toscane a mis en place le « Plan Intégré pour l'Emploi », financé par une enveloppe initiale de ressources au titre de l'article 44, paragraphe 6-bis du décret législatif 148/2015, d'un montant de 29 millions d'euros et régi par une convention signée avec le Ministère du Travail et des Politiques Sociales et l'ANPAL. Le plan prévoyait la mise en œuvre d'un programme de politiques actives de l'emploi destiné aux chômeurs, qui a donné des résultats très positifs, même pendant la pandémie.

Le Plan s'inscrit dans le cadre de la coopération institutionnelle entre la Région Toscane et le Ministère du Travail, visant à expérimenter des politiques actives de l'emploi et de la formation mises en œuvre au niveau régional, en fonction des particularités et des besoins des systèmes productifs locaux, mais dans un cadre unitaire et partagé afin de concentrer l'engagement de tous les acteurs et de garantir la fourniture des niveaux essentiels de services de manière homogène.

En particulier, sur la base de l'expérience acquise avec le « Plan intégré pour l'emploi », il a été décidé de financer avec 53 797 136,00 millions d'euros alloués en vertu de l'article 44, paragraphe 6-bis, du décret législatif n° 148 du 14 septembre 2015, introduit par l'article 2, paragraphe 1, lettre f), point 1, du décret législatif n° 185 du 24 septembre 2016, une série de prestations de politique active visant à favoriser le placement des travailleuses et des travailleurs à la recherche d'un emploi, comme les Pactes territoriaux visant à planifier et à mettre en œuvre des cours de formation ciblés sur les besoins locaux et sectoriels spécifiques, un chèque de reclassement régional dans le cadre d'une coopération active entre les services publics et privés, des vouchers de formation individuels, des incitations à l'emploi et d'autres mesures convenues au sein de la commission régionale permanente tripartite.

Le plan de renforcement du Centre public pour l'emploi

Le nombre de personnes qui auront recours aux services publics de l'emploi au cours des prochains mois est destiné à augmenter en raison de la crise aggravée par la Covid-19. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre le plan de renforcement des Centres pour l'emploi toscans et des politiques actives, afin que le système soit prêt à fournir des politiques actives capables d'accompagner et de renforcer les compétences, d'offrir des parcours adéquats et efficaces pour l'insertion/réinsertion sur le marché du travail, et d'améliorer la capacité de réponse vis-à-vis du système des entreprises.

Les objectifs prioritaires du plan visent à :

- Renforcer l'intégration entre les services de l'emploi, de l'éducation, et socio-sanitaires afin de soutenir plus efficacement les personnes défavorisées et vulnérables ;
- Lutter contre l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi en investissant pour comprendre les besoins réels du système productif et en planifiant une offre de formation cohérente ;
- Favoriser l'activation directe de parcours de formation par les Centres pour l'emploi afin de répondre rapidement aux besoins du tissu entrepreneurial et de mettre en œuvre des parcours de recyclage et de reconversion pour les travailleuses et les travailleurs impliqués dans des situations de crise de l'entreprise.

Le renforcement des Centres pour l'emploi est mis en œuvre selon trois types d'intervention :

- Renforcement du capital d'infrastructures ;
- Mise en œuvre des activités liées au Revenu de citoyenneté ;
- Renforcement des effectifs.

Tous les sites nécessitent un entretien ordinaire et extraordinaire important (mise en conformité avec les normes de sécurité et suppression des barrières architecturales). Le renforcement des services technologiques (TIC), qui a déjà été démarré, vise à améliorer et à mettre en œuvre des outils informatiques, ce qui est également essentiel pour renforcer les relations et les contacts avec le monde des entreprises.

Le renforcement des effectifs est nécessaire tant en raison du rôle que les Centres pour l'emploi sont appelés à jouer selon les orientations européennes et les réglementations nationales qu'en raison de l'augmentation progressive du nombre d'utilisateurs qui s'adresseront aux Centres pour l'emploi avec une diversification des demandes et des besoins et de la nécessité consécutive d'élargir le type de services offerts en renforçant les relations avec les sujets du réseau des services. Des efforts seront faits pour accroître

la qualification du personnel et, par conséquent, adopter une approche méthodologique de plus en plus personnalisée.

2.3 La Région Sardaigne

Les interventions mises en œuvre par la Région Sardaigne pendant la longue période de la crise sanitaire sont de différents types, dans le cadre des mesures visant surtout à limiter l'impact de la crise sur l'emploi.

Des facilitations ont été allouées pour fournir un soutien économique aux micro- et petites entreprises et aux travailleurs indépendants de Sardaigne qui ont subi de graves dommages économiques à leur activité à cause de l'urgence sanitaire due à la Covid-19. Les mesures s'étendent également aux sujets opérant dans le domaine de l'édition, aux opérateurs du spectacle vivant, du théâtre, de la culture et de la danse, aux marchands ambulants et aux opérateurs de manèges lors des fêtes de village et des foires, ainsi qu'aux agences de voyage, qui peuvent participer à l'appel à candidatures pour l'octroi de subventions d'un montant minimum de 2 000 euros et maximum de 3 000 euros afin de soutenir leurs activités économiques.

La Direction régionale du travail a ensuite défini une mesure qui prévoit une allocation globale de 18 millions d'euros - provenant du POR FSE 2014-2020 - en faveur des salariés saisonniers, y compris ceux travaillant à l'étranger, des travailleurs ayant des contrats sur appel, occasionnels ou sur projet, et des travailleurs domestiques et de soins. En 2020, selon l'analyse de l'Observatoire du marché du travail, il y a eu une réduction considérable des embauches en raison de la crise sanitaire par rapport à 2019 : 66 154 de moins (- 41 %), tandis que pour le seul secteur du tourisme, il y a eu une baisse de 46 % des embauches. Face à ces chiffres, il est devenu nécessaire de prendre des mesures concrètes pour soutenir les catégories les plus touchées par la crise, comme les travailleurs saisonniers et les domestiques - en application de l'accord syndical signé entre la Direction du Travail et les associations d'employeurs - employés dans tous les secteurs productifs, notamment le tourisme. Concrètement, les ressources allouées sont destinées aux travailleurs salariés saisonniers ou aux salariés sous contrat à durée déterminée, y compris ceux qui travaillent à l'étranger, qui ne travaillent pas dans le secteur du tourisme, si aucune indemnité prévue par les mesures étatiques n'a été perçue. Ces ressources prévoient une contribution de 600 euros pour les mois de juin et juillet, et de 1000 euros pour ceux qui travaillent dans le tourisme ; pour les travailleurs ayant des contrats flexibles ou atypiques, y compris les contrats sur appel ou intermittents, les contrats occasionnels, les contrats sur projet et les contrats de travail intellectuel, d'un montant de 600 euros pour les mois de juin et juillet ; et enfin, pour les travailleurs employés dans le domaine du travail domestique et des soins qui ne vivent pas avec leur employeur et sont également payés par le biais de vouchers, d'un

montant de 600 euros pour les mois de juin et juillet. L'octroi des indemnités a été effectué par l'intermédiaire de Aspal, l'Agence pour les politiques actives de l'emploi, par le biais d'un avis « à guichet », en utilisant une procédure informatisée, afin de faciliter l'accès aux travailleurs et d'accélérer le temps nécessaire pour payer la contribution. La Région Sardaigne a ensuite réouvert les termes de l'avis public (R)ESISTO à guichet pour les grandes entreprises de la filière touristique opérant en Sardaigne.

L'enveloppe financière disponible, destinée à la Ligne Grandes Entreprises de la filière touristique, qui répond aux exigences de l'Avis (section D « Ligne Grandes entreprises du secteur du tourisme ») est de 791 190,00 euros, à allouer à partir du POR FSE 2014-2020 de la Sardaigne.

Il convient également de mentionner les stages extrascolaires destinés à faciliter l'entrée ou la réinsertion dans le marché du travail, les vouchers destinés aux personnes déjà employées ou au chômage pour une formation ciblée, une spécialisation, une requalification ou une reconversion professionnelle, ainsi que les bonus à l'emploi pour inciter les entreprises à embaucher des jeunes et des chômeurs. Ce sont les trois outils qui sont au cœur du programme pluriannuel des politiques actives de l'emploi approuvé par le gouvernement régional de Sardaigne. Le programme appelé « *TVB Sardegna LavORO* » (qui combine les acronymes en italien « Tirocini, Voucher, Bonus ») (stages, vouchers, bonus avec les objectifs mêmes du programme « Orientation, Renforcement des compétences et Emploi ») dispose d'une enveloppe financière de 73,6 millions d'euros répartis sur la période quadriennale 2019 - 2022.

2.4 La Région Ligurie

Outre les mesures nationales prévues et le plan de renforcement des politiques actives et des centres pour l'emploi, la Région Ligurie a lancé ces derniers mois trois projets spéciaux anticrise intéressants.

Le projet « FAST - *Finanziamento Anticrisi Sostegno Territoriale* » représente un outil innovant au sein des lignes programmatiques de la Région Ligurie et s'inscrit dans le cadre des actions visant à limiter les effets de la crise économique persistante. L'adoption de nouvelles stratégies pour l'identification précoce des chômeurs et l'intervention rapide et de qualité pour répondre à leurs besoins sont des éléments clés pour améliorer l'efficacité des mesures d'activation et de réinsertion professionnelle.

Cette mesure, qui vise à soutenir et à fournir des réponses concrètes aux travailleurs d'entreprises en crise ayant au moins une unité opérationnelle située en Ligurie, qui risquent de se retrouver au chômage ou qui ont déjà fait l'objet de procédures de

licenciement collectif, a pour but de contenir le chômage, de prévenir l'exclusion sociale et, en perspective, d'augmenter l'emploi.

À cette fin, l'avis promeut des mesures de politique active flexibles et combinables visant à renforcer les capacités individuelles d'auto-emploi et à soutenir la réinsertion de ce groupe cible de travailleurs dans le marché du travail, avec l'intention de fournir un soutien à la main-d'œuvre aussi rapidement que possible afin de permettre un éventuel reclassement rapide. La rapidité de l'action est cruciale pour garantir un réemploi positif et ne pas gaspiller l'énergie, la confiance et la proactivité. En particulier, la Région Ligurie propose un ensemble d'actions de politique active de l'emploi combinables entre elles en fonction des besoins de chaque travailleur, en renforçant l'étroite collaboration entre les Centres pour l'emploi, qui ont la tâche de la prise en charge et de l'orientation initiale des bénéficiaires, et les sujets publics et privés accrédités pour fournir des services pour l'emploi en Ligurie, porteurs de relations avec les entreprises locales et de compétences techniques en matière de reclassement et de support à l'auto-emploi.

Le Conseil régional de Ligurie a ensuite approuvé la ligne d'action « Smart@ttivo 2021 » dans le cadre du pacte pour l'emploi dans le secteur du tourisme signé par la Région Ligurie et les partenaires sociaux pour soutenir les entreprises touristiques et les travailleurs touchés par la situation d'urgence liée à la Covid-19. Smart@ttivo 2021 prévoit la mise en œuvre de parcours intégrés et personnalisés de politique active de l'emploi et de conseil en formation, utilisables entièrement à distance, combinés à un outil de soutien du revenu sous la forme d'une allocation de participation et réservés aux travailleurs saisonniers du secteur du tourisme qui sont au chômage ou en situation de réduction de l'engagement professionnel en raison de la pandémie actuelle. L'enveloppe financière de la mesure s'élève à un total de 2.249.264 euros : 1.428.764 pour la mise en œuvre des parcours individuels intégrés et 820.500 pour les allocations de participation. Les parcours sont réalisés par des sujets accrédités pour la prestation de services d'emploi et de formation qui ont exprimé leur intérêt à participer à travers une sélection spéciale entièrement télématique et qui sont inclus dans une liste restreinte d'organismes délégataires de l'intervention. Ils ont une durée maximale de 6 mois ; les activités éligibles sont remboursées aux organismes délégataires par le biais de vouchers individuels. La caractéristique la plus innovante de Smart@ttivo 2021 est la composition modulaire des parcours, avec des vouchers pour 20, 40 et 60 heures. Pour chaque tranche de 20 heures d'activité, le bénéficiaire du parcours recevra une allocation de participation de 500 euros. Afin de bénéficier de l'allocation de participation maximale de 1 500 euros, il est nécessaire que les parcours aient une durée minimale de 60 heures. De cette façon, le parcours peut être adapté à tout engagement de travail intermittent pendant la saison et le travailleur est soutenu dans la situation d'urgence actuelle.

À la suite d'une enquête spécifique sur les besoins en formation menée auprès des associations professionnelles et des organisations syndicales signataires du pacte pour

le tourisme, une offre spéciale de thèmes de formation a été créée afin de faciliter la préparation de la composante formation dans le cadre des parcours intégrés. Afin de garantir la couverture des activités de soutien aux utilisateurs, la reconnaissance de huit heures d'activités non frontales jusqu'à un maximum de 284 euros par bénéficiaire a été envisagée pour les organismes délégataires. Il s'agit d'une mesure importante car elle est combinée et composée de bonus à l'embauche et de formation professionnelle. La combinaison de la formation et des politiques actives de l'emploi devient stratégique afin de mettre en œuvre des mesures concrètes qui ont des résultats réels sur le parcours de vie des personnes.

Le projet P.A.S.C.AL. (Politiques actives pour le développement des compétences et de l'emploi), approuvé par le Conseil régional avec la résolution n° 573/2019, promeut, sur tout le territoire de la Ligurie, des services de politique active du travail destinés aux personnes qui ont besoin d'un soutien pour trouver un emploi. L'initiative, cofinancée par le POR FSE 2014-2020 de la Ligurie, vise à donner des réponses concrètes aux travailleurs confrontés aux changements profonds et rapides du marché du travail caractérisés par une fragmentation considérable des opportunités d'emploi et des périodes plus fréquentes de transition d'un emploi à l'autre, qui entraînent une augmentation significative des citoyens en état de chômage et à la recherche d'un soutien au reclassement.

Les bénéficiaires des interventions sont les travailleurs résidents ou domiciliés en Ligurie qui : n'ont pas de travail, ni en tant que salariés ni en tant qu'indépendants, ou ont un travail en tant que salariés ou indépendants mais ont un revenu correspondant à un impôt brut égal ou inférieur aux déductions disponibles aux termes de l'article 13 du texte *Unico* des impôts sur le revenu, conformément au décret du Président de la République n° 917 du 22 décembre 1986 (tel que modifié) ; sont âgés de 30 ans ou plus ; ne bénéficient pas d'autres mesures de politique active de l'emploi dans le cadre de la programmation régionale, nationale et communautaires.

Le projet P.A.S.C.AL. prévoit le développement de parcours de réemploi vers l'auto-emploi et l'emploi salarié et se base sur un système intégré de services d'emploi public-privé (Centres pour l'emploi et sujets accrédités pour fournir des services d'emploi conformément au décret du gouvernement régional 915/2017) capable d'atteindre différents types de bénéficiaires dans toute la région et de garantir une plus grande rapidité des interventions.

Troisième partie

Les activités et les produits du projet Med New Job

3.1 Le Portail transfrontalier Med New Job : Mednewjob.eu

Il s'agit de la plateforme transfrontalière créée par le projet Med New Job pour la promotion de politiques actives de l'emploi dans les zones ou les situations de crise et pour la création d'emplois durables et de qualité dans le secteur du nautisme et de l'économie de la mer. Les bénéficiaires de l'intervention du projet sont :

- Travailleurs expulsés ou à risque d'expulsion des entreprises
- Chômeurs ou demandeurs d'emploi
- Entreprises et nouvelles entreprises
- Opérateurs des services publics et privés pour l'emploi et la formation
- Clusters et centres d'innovation
- Établissements de formation.

La plateforme a les objectifs suivants :

- Valoriser les informations et les plateformes déjà existantes du secteur en créant un domaine de référence unique (Marque Territoriale) ;
- Communiquer de manière claire et efficace les opportunités entrepreneuriales et d'emploi significatives ;
- Combattre l'inadéquation ;
- Favoriser la mobilité transfrontalière aux fins professionnelles ;
- Promouvoir un plan conjoint pour l'emploi qui expérimente un modèle partagé d'anticipation/gestion préventive des crises au sein des entreprises (*outplacement*) ;
- Innover les services de pré-incubation pour la création de nouvelles entreprises ;
- Favoriser le transfert et l'innovation de produit, de processus et du même modèle.

Le portail est bilingue, en italien et en français, et peut être utilisé par les entreprises, les établissements de formation et les chômeurs et est formé des principales sections suivantes : Blog ; Rédaction ; Formation ; Offre d'emplois.

La section Rédaction contient tous les articles, nouvelles et rapports publiés par le gestionnaire du site et les entreprises. Dans la section blog, en revanche, des sujets d'intérêt spécifiques sont abordés. La fonction de support à la rencontre entre l'offre et la demande revêt une importance particulière : dans la section « Offres d'emploi », vous pouvez trouver toutes les offres d'emploi. La section « Formation » contient tous les cours de formation actifs. Pour accéder au site en tant que nouvel utilisateur, il faut suivre les étapes suivantes : une fois à l'intérieur du portail, accéder à la zone réservée après s'être enregistré en cliquant sur le bouton « *login* » ; la procédure d'enregistrement est valable pour les trois utilisateurs prévus (candidat, entreprise, établissement de formation). Ainsi, par exemple, l'utilisateur candidat aura accès à toutes les offres d'emploi et pourra s'interfacer avec les entreprises. De même, les entreprises pourront publier des offres d'emploi, consulter les profils des candidats et accepter ou rejeter une candidature.

Le candidat peut exercer ces fonctions :

- Saisir son CV : pour accélérer cette activité, il est possible de saisir automatiquement le CV en format européen sans devoir remplir tous les champs ;
- Postuler à des offres d'emploi ou de formation à partir de la page d'accueil, en accédant aux offres d'emploi ou de formation ;
- Visualiser ses propres candidatures - cette fonction permet à l'utilisateur de visualiser les offres d'emploi auxquelles il a postulé ;
- Lire et écrire des e-mails : grâce à cette fonctionnalité, l'utilisateur gère ses e-mails internes du site à des entreprises et/ou des établissements de formation.

Les principales fonctions de l'utilisateur administrateur sont de saisir dans la section Rédaction l'article qui apparaîtra dans la section publique du portail. Il est possible de saisir le texte en italien et en français et, en utilisant l'option appropriée, d'éventuels éléments multimédia (audios, vidéos, etc.).

C'est également dans cette section que s'effectue la fonction « Gestion des offres d'emploi » (saisie/modification/suppression) et d'autres fonctions, telles que la création d'enquêtes, la création de questionnaires et la gestion des statistiques du site.

L'entreprise ou l'établissement de formation, grâce aux fonctionnalités prévues par la plateforme, peut opérer pour saisir/modifier/supprimer les offres d'emploi et/ou les offres de formation. Chaque offre d'emploi et/ou de formation est associée aux dates de début et de fin de la validité, à l'éventuelle entreprise de référence, au titre et à la description. La gestion et la visualisation des candidatures à des offres d'emploi ou à

des cours se font par le biais d'une page résumant les données du candidat. En cas d'acceptation, un e-mail pourra être envoyé au candidat.

L'une des fonctionnalités requises du portail est l'intégration avec des services externes, qui peuvent consulter et saisir des contenus par des modalités appropriées. Le choix de mise en œuvre du système est la réalisation de REST API.

Si un utilisateur Entreprise ou Établissement s'inscrit avec succès sur le site, un token permanent sera émis par l'administrateur sur demande.

3.2 L'Observatoire transfrontalier Med New Job et le résultat des échanges thématiques

Dans le cadre du projet Med New Job, un Observatoire transfrontalier a été mis en place afin d'échanger des pratiques, des approches et des politiques pour la promotion des politiques actives de l'emploi dans les zones et les situations de crise et pour la création d'emplois durables et de qualité dans l'économie de la mer.

Cinq régions impliquées, plus de 100 participants issus du monde des politiques actives de l'emploi, des entreprises, de la recherche et de la formation. Cinq réunions en présentiel et en ligne ont été organisées, dédiées à :

- Services, actions et outils pour l'orientation professionnelle dans l'économie de la mer (Bastia, 13 mars 2019) ;
- Outils et lignes directrices pour l'auto-entrepreneuriat, l'entreprise sociale, la pré-incubation pour la création d'entreprise, les *spin-offs* et les *startups* avec un accent sur les travailleurs et les entreprises de l'économie bleue et verte (La Spezia, 25 septembre 2019) ;
- L'économie de la mer et les réponses à l'urgence due à la Covid-19, entre passé récent, présent et futur (en ligne, 27 novembre 2020) ;
- Le défi de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail dans les secteurs de l'économie de la mer : enjeux et solutions (en ligne, 1er avril 2021) ;
- De l'orientation à l'autonomisation des compétences (en ligne, 9 juin 2021).

L'implication et la participation active des partenaires et des acteurs pertinents des territoires aux sessions de réunion de l'Observatoire a été un élément clé pour la définition de lignes directrices partagées pour le plan d'action du projet. C'est pourquoi, durant les mois de développement du projet, il a été demandé aux partenaires de soutenir l'organisation et la réalisation des travaux de l'Observatoire afin de :

- Collaborer à la définition du volet (à identifier parmi les domaines thématiques ci-dessus) qui fera l'objet des sessions de l'Observatoire par un partenaire à tour ;
- Préparer une brève présentation du contexte territorial pertinent pour chaque sujet qui sera discuté lors de la session de cadrage ;
- Cartographier et inviter au moins une partie prenante territoriale ayant une bonne pratique à partager lors de la session d'échange ;
- Cartographier et identifier les bonnes pratiques à partager lors des sessions de l'Observatoire.

À l'issue de chaque rencontre de l'Observatoire, un rapport de synthèse a été produit contenant les principaux défis identifiés par les participants, ainsi que les solutions les plus prometteuses et les bonnes pratiques partagées lors des réunions.

Les indications sont articulées en 4 volets principaux identifiés par les partenaires et sont organisées dans les sections suivantes :

- Défis : éléments de contexte et de perspective qui représentent des tendances permanentes à gouverner ;
- Objectifs opérationnels : pistes à suivre pour soutenir les politiques actives de l'emploi, l'auto-entrepreneuriat et l'innovation dans l'économie de la mer ;
- Bonnes pratiques : exemples concrets de dispositifs, d'outils, de structures et d'espaces qui répondent aux objectifs identifiés et représentent des réalités vertueuses à répliquer et à soutenir ;
- Mots clés : les recommandations de l'Observatoire organisées dans un « dictionnaire » de concepts centraux pour l'avenir des politiques actives de l'emploi et pour le soutien à l'entrepreneuriat.

Il convient de noter que ces rencontres ont permis d'analyser les problèmes du secteur et de partager certaines solutions. Lors de l'Observatoire de juin 2021, par exemple, sur le thème des crises des entreprises et sur les initiatives pour relever ces défis, on a approfondi la combinaison de politiques actives comme l'accompagnement et la formation, avec des politiques passives comme les amortisseurs sociaux ; la collaboration entre les entreprises et les secteurs du public dédiés à la mise en œuvre de politiques en réponse aux crises des entreprises ; les politiques de recherche d'investissements pour le développement de secteurs productifs en croissance. En ce qui concerne la question clé de la spécialisation des compétences des travailleurs, le thème du support à la formation continue même en période de chômage technique, tel que celui développé par la Région Sardaigne, ASPAL et Air Italy, c'est-à-dire l'outil *workers buyout* qui permet de ne pas disperser les compétences des travailleurs accumulées au fil des ans et de sauver les entreprises en crise grâce au protagonisme des travailleurs, a été abordé. L'échange de l'Observatoire sur les fortes différences entre les travailleurs en situation de crise, du point de vue générationnel, territorial, sectoriel et de l'état de santé, est également significatif : sur les initiatives pour répondre à ces défis ; sur le développement de parcours personnalisés et d'outils

d'analyse des compétences dédiés, tels que l'outil *PerformaSe* développé par ASPAL ; sur la création d'équipes pluridisciplinaires avec des experts de situations complexes, telles que celles des travailleurs handicapés développées par Cap Emploi Corse ; sur l'analyse attentive du contexte et des besoins des entreprises et des travailleurs, dans la perspective d'un Observatoire tel que ceux développés par Cisita Formazione ; sur la forte collaboration entre les entreprises et le secteur public pour la création d'opportunités de formation sur le tas pour les personnes en situation de vulnérabilité, comme dans le cas français de la « Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) » et des « ateliers et chantiers d'insertion ». En ce qui concerne l'évolution des modèles d'entreprise, l'échange transfrontalier a mis en évidence le développement de programmes de formation capables de renforcer les compétences spécialisées qui ne peuvent pas être acquises sur le lieu de travail, avec un accent particulier sur les compétences non techniques, les compétences numériques et les nouvelles compétences telles que la durabilité. En ce qui concerne l'impact social des crises d'entreprise, autre thème abordé par l'Observatoire, la solution consiste à mettre en place des tables de coordination multi-acteurs comme celles créées à Piombino avec le Centre pour l'emploi et des cellules de crise comme celle mise en place par la Région Toscane, capables d'impliquer les entreprises, les syndicats et les partenaires sociaux. Dans tous les cas, la mise en réseau apparaît comme une recommandation transversale. Face aux crises qui touchent des territoires et des sujets particulièrement fragiles, il est souligné à plusieurs reprises combien il est essentiel de coopérer avec les organismes en charge des politiques actives, mais aussi avec les entreprises, les syndicats et les partenaires sociaux, dans des structures telles que les cellules de crise, les tables de coordination, mais aussi les centres de soutien unique (sur le modèle du guichet unique) et les équipes pluridisciplinaires, qui offrent des possibilités d'échange entre les acteurs et les professionnels du réseau, pour le croisement des compétences et l'apprentissage mutuel, afin de développer des prises en charge différenciées et attentives aux spécificités et aux besoins du contexte.

En guise de synthèse de la série de réunions et d'approfondissements, l'Observatoire a proposé l'évaluation de certains mots-clés communs et partagés qui ont émergé pour les politiques actives et le soutien à l'entrepreneuriat :

COLLABORATION, COHÉSION ET RÉSEAU

La collaboration entre les différents acteurs est une clé essentielle du succès des politiques actives de l'emploi, ainsi que des actions en faveur de la création d'entreprises et de l'auto-entrepreneuriat. Face à des contextes qui évoluent rapidement, il est nécessaire de prendre conscience que les acteurs individuels ne peuvent réussir seuls mais doivent travailler dans une approche intégrée et cohésive pour construire des projets qui favorisent la création de réseaux de services et d'acteurs dans lesquels il y a une présence synergique et complémentaire du public, du privé et du social.

DIAGNOSTIC ET PROGRAMMABILITÉ

Les tables de crise permanentes, les tables de coordination multi-acteurs, les observatoires des métiers, Pôle emploi et les centres pluridisciplinaires pour l'emploi sont des espaces centraux d'écoute et de cadrage : avec les travailleurs, avec les entreprises et avec les autres acteurs sociaux, afin de prendre un instantané de la situation du marché et d'orienter avec les outils les plus efficaces et vers les secteurs les plus prometteurs.

NUMÉRISATION

Ces derniers temps, la voie de la numérisation des services s'est accélérée dans tous les secteurs : tourisme, nautisme, automobile, logistique, transport, construction, commerce et secteur des services. Les entreprises et les travailleurs des différents secteurs sont aujourd'hui sous la pression du défi de la numérisation lancé par le monde du commerce électronique et de l'industrie 4.0, des services numériques et des processus d'automatisation en cours.

AUTONOMISATION

Tant dans le domaine de la création d'entreprise que dans celui des politiques actives de l'emploi, les incitations et les amortisseurs sociaux doivent être combinés à des mesures qui reconnaissent et traitent les conséquences psychologiques du chômage et de la reconversion professionnelle, afin de s'efforcer de réduire la solitude et l'isolement des nouveaux entrepreneurs et de soutenir l'estime de soi et la motivation des travailleurs licenciés.

FORMATION

Ce sont les jeunes générations qui paieront le plus lourd tribut à cette pandémie. C'est pourquoi il est plus que jamais essentiel d'investir dans l'éducation et la formation axées sur les besoins des secteurs émergents. Il existe des compétences hautement spécialisées qui sont acquises surtout sur le terrain et des profils qui ne peuvent être développés et affinés que par une immersion directe dans le monde de l'entreprise, par le biais de stages et de formations sur le tas. Il existe des compétences transversales et non techniques, nécessaires pour naviguer dans l'incertitude, qui exigent un changement du paradigme de la formation et une nouvelle façon de faire de la formation professionnelle dans les écoles et les agences.

INTERNATIONALISATION

Dans un marché de plus en plus complexe, les services d'accompagnement ont la responsabilité d'aider les travailleurs et les entreprises à avoir une vision internationale

et une perception large et supra-locale du marché, grâce à des actions spécifiques dédiées au développement des compétences clés pour l'internationalisation, mais aussi en renforçant la coopération extraterritoriale et transfrontalière.

INVESTISSEMENTS

Les investissements dans les secteurs les plus productifs et l'accès au crédit pour les nouvelles entreprises sont essentiels pour garantir la sortie des crises complexes et la continuité de la phase de « *scale-up* » d'une nouvelle entreprise. TERRITOIRES,

CLUSTERS ET COMMUNAUTES

Le territoire et l'écosystème dans lesquels s'inscrivent les entreprises de l'économie de la mer sont essentiels à leur réussite et sont les premiers à souffrir d'une situation de crise complexe.

Face au lien fort entre l'entreprise, le travail et le territoire, il semble nécessaire de faire en sorte que les grandes opportunités du secteur soient tangibles pour les individus et la communauté, en cultivant une culture commune de filière et de cluster, pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et pour identifier des réponses collectives aux crises et aux opportunités.

SIMPLIFICATION

Une réponse adéquate en termes d'accompagnement passe par la simplification des procédures et des pratiques d'accès aux services, qu'il s'agisse de formation et de conseil, d'accès au crédit, de reconversion professionnelle ou d'insertion dans le monde du travail.

UTILISATEUR

Face à un monde complexe dans lequel les solutions uniques ne fonctionnent plus, il est nécessaire de repenser les services de soutien à l'emploi et à l'auto-entrepreneuriat et de placer l'individu au centre de la conception de l'offre, en poursuivant les objectifs de renforcement de l'orientation visant à développer des outils de diagnostic et d'auto-diagnostic, de sensibilité à une culture de la « création d'entreprise » et d'accompagnement du parcours de l'individu en assurant la longévité et la durabilité de ses choix professionnels.

PROFESSIONNELS

Les professionnels publics et privés, de ceux des cabinets professionnels à ceux des centres pour l'emploi et des Pôle Emploi, qui accompagnent les personnes et les entreprises dans le difficile parcours de la reconversion professionnelle, du

développement de projets entrepreneuriaux et de l'insertion dans le monde du travail, sont des profils clés pour la réussite des politiques actives de l'emploi et pour l'auto-entrepreneuriat.

PRÉVISION ET VISION

Face aux profondes transformations que nous observons et qui se sont intensifiées ces deux dernières années en raison du contexte pandémique, il est nécessaire d'encourager la capacité à regarder au-delà d'aujourd'hui, à imaginer et à s'efforcer de penser différemment, à intercepter les opportunités en évolution en « jouant en avant » des changements, en favorisant le développement d'idées entrepreneuriales qui sachent intercepter les besoins et les marchés émergents.

3.3 La proposition des domaines d'analyse des enquêtes sur la demande des entreprises et sur le marché du travail

3.3.1 L'analyse et la recherche de Navigo

Le projet MedNewJob prévoit de « réaliser une analyse annuelle, au niveau transfrontalier, de la demande actuelle et prospective des besoins professionnels des entreprises de l'économie bleue, des systèmes de compétences et de qualifications au niveau territorial, avec le développement de tableaux de correspondance pour soutenir l'intégration et la mobilité sur le marché du travail transfrontalier ».

Le parcours d'enquête, pour la partie réalisée par Navigo, a prévu les interventions suivantes :

- Analyse du contexte ;
- Lien avec les systèmes de classification des profils professionnels ;
- Élaboration de questionnaires sur les profils professionnels dans le secteur du nautisme.
- Identification de nouvelles professions.

Le travail réalisé a suivi une méthodologie d'analyse des besoins professionnels qui tient compte de certains aspects caractérisant les domaines économiques de l'économie bleue, que l'on peut résumer dans les points suivants :

- Les caractéristiques transversales et sectorielles de l'économie bleue, qui rendent difficile la définition des activités économiques incluses dans la zone d'influence, d'impact ou d'utilisation de la ressource mer ;
- Une difficulté généralisée à définir de manière harmonisée les systèmes de compétences et de qualifications pour de nombreux secteurs de l'économie bleue, qui impliquent, d'une part, un haut degré de spécialisation des activités professionnelles et, d'autre part, un haut degré d'« hybridation » entre les secteurs et les processus de travail, ce qui, dans les systèmes de standardisation des profils professionnels, rend nécessaire l'interconnexion de différents secteurs et activités ;
- Les caractéristiques de changement élevé et rapide des tendances du marché de référence pour de nombreux secteurs de l'économie bleue, qui impliquent la nécessité d'un suivi continu basé sur la connaissance directe du secteur, avec des analyses principalement qualitatives basées surtout sur les sentiments et les attentes des opérateurs plutôt que sur des analyses prospectives de données statistiques.

En outre, l'analyse et les outils identifiés visent à favoriser la correspondance entre les définitions des secteurs d'activité entre les pays transfrontaliers et entre les régions italiennes afin de favoriser l'intégration et la mobilité sur le marché du travail transfrontalier, et à proposer des modèles de connexion capables de surmonter les différences de définition et de spécialisation entre les archives et les systèmes de rapprochement de l'offre et de la demande dans les différents territoires, et de favoriser, également pour le marché du travail, ce phénomène d'osmose entre les différents secteurs, ce qui est typique de l'économie de la mer.

À partir du rapport Navigo, les données et informations contenues dans les principaux rapports d'étude et d'analyse sur le secteur du nautisme de plaisance ont été collectées et analysées, d'une part pour acquérir les principales sources d'information susceptibles d'alimenter la plateforme d'information du projet, et d'autre part pour identifier les éléments nécessaires à la construction d'une ou plusieurs cartes des macro-processus de l'offre et de la rencontre entre les besoins des différents profils représentant le marché final et l'offre de produits (bateaux et tous leurs composants) et de services (du *refitting* à la gestion des pratiques portuaires, des services portuaires touristiques à tous les services d'accueil et de gestion du tourisme nautique).

Sur la base des informations collectées, un certain nombre de tendances actuelles ayant un impact sur le marché du travail actuel et futur ont été résumées, ce qui a ensuite conduit à la construction du modèle de référence :

- La croissance de la taille des nouveaux bateaux se poursuit, entraînant de nouvelles exigences tout au long du cycle de vie du bateau, de la conception à la production, à la gestion et à son utilisation nautique ;

- Le marché cherche de plus en plus à vivre la mer sous toutes ses formes et à utiliser le bateau comme un lieu de divertissement de haut niveau ;
- Les *super-yachts* représentent des systèmes complexes tout au long de leur cycle de vie : la production exige de nouvelles compétences et de nouvelles approches de la part de la filière, ainsi que l'hivernage et le *refitting*. L'artisan qui sait faire preuve d'adaptabilité et de flexibilité pour servir le marché du sur-mesure doit souvent participer activement à toutes les phases, de la conception à la construction et au lancement. Les services nécessaires à la gestion d'un *super-yacht* représentent une filière complexe et articulée qui requiert des profils professionnels dotés de nouvelles connaissances et compétences, tout comme le tourisme côtier est de plus en plus lié à la conception continue d'« expériences » pour profiter du territoire.

Le système national de définition des qualifications et des profils professionnels permet d'établir à un niveau général le lien entre les groupements d'activités représentés par les ADA et les séquences de processus, à partir desquels, avec quelques élaborations, il est possible d'établir des liens entre le « système de valeur » et le « système de travail », c'est-à-dire entre la forme de représentation des processus actuels relatifs au secteur avec toutes ses composantes et les profils professionnels déjà prévus et classés au niveau institutionnel. D'un point de vue méthodologique, le travail de Navigo a essayé d'identifier un système de comparaison facile à utiliser entre les processus réels analysés ou décrits par les entreprises et les descriptions des macro-processus standards représentés par les ADA. Cependant, il reste évident qu'il est nécessaire et plus facile pour le système d'entreprises de raisonner en fonction des processus de travail dans l'identification des besoins professionnels et des compétences, dans un secteur où les modalités d'exécution de processus apparemment standard varient en fait d'une entreprise à l'autre, ce qui crée des difficultés et des criticités supplémentaires dans l'utilisation efficace des systèmes de mise en relation de l'offre et de la demande de travail basés sur des processus et des compétences standard. Ces variations fréquentes par rapport aux processus prédéfinis sont cependant partiellement surmontables grâce à la méthodologie proposée ici, où pour chaque processus il est proposé d'appliquer différents ADA et différents descripteurs des compétences et connaissances requises. Les principales criticités détectées par Navigo concernant la recherche de liens et de connexions entre les activités économiques, les processus de travail et les descriptions de base des profils professionnels sont représentées par quelques points clés. En particulier :

- Pour de nombreux profils professionnels liés à des secteurs spécifiques de l'économie de la mer, comme la construction navale et le nautisme, il existe des descriptions déjà définies par l'Atlas national des professions, mais qui ont été déclinées et développées avec des critères différents dans les Régions du partenariat ;

- Dans des secteurs moins spécifiques, tels que le tourisme côtier, les descriptions sont souvent peu spécialisées vers l'économie de la mer ;
- De nombreuses descriptions et déclinaisons régionales nécessitent d'un système de mise à jour capable de rendre plus actuelles et plus cohérentes les compétences et les habiletés requises par le marché.

A cet égard, le rapport de Navigo suggère d'expérimenter des instruments et des méthodes d'échange avec les entreprises afin de développer des outils de mise à jour de ces informations. En ce qui concerne l'analyse des tendances du marché et les nouveaux défis, les données relatives au secteur, de la construction navale aux services nautiques et au tourisme, montrent qu'en 2020 certains secteurs restent essentiellement stables, voire se développent, bien qu'ils aient subi les conséquences de la pandémie. Le carnet de commandes des principaux chantiers de *super-yachts* semble s'étoffer, les activités de *refit* ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires en 2019-2020 et certaines activités comme le *charter* ou le tourisme d'élite semblent se développer, avec une forte concentration de la demande pendant les mois d'été, suite à la fin des restrictions imposées par la pandémie.

La recherche souligne également que l'analyse des visions stratégiques et des changements qui ont lieu dans ce secteur au niveau mondial met en évidence certains défis mondiaux qui sont susceptibles d'avoir un impact majeur dans les années à venir. Le vieillissement de la population des plaisanciers, avec de moins en moins de jeunes qui entrent dans le secteur de la navigation de plaisance, ce qui d'une part influence les stratégies des principaux chantiers navals et d'autre part modifie les caractéristiques de conception des nouveaux *yachts* et pousse à rechercher des instruments et des dispositifs capables d'améliorer l'accessibilité des structures et la manœuvrabilité des embarcations. On assiste à un changement progressif de la mentalité du consommateur nautique, qui est de plus en plus attiré par des objectifs expérientiels et moins par le fait d'être simplement propriétaire d'une embarcation ; le bateau et le *yacht* en tant que symboles de statut et objets exclusifs cèdent également la place à des nouvelles formes d'utilisation. Dans cette nouvelle vision et attente du consommateur moyen, on peut également constater une diminution de l'utilisation des *yachts* pour les longues croisières et leur utilisation croissante pour des *week-ends* et des journées isolées en mer, un phénomène qui a augmenté de manière significative en été 2020, après la période de restrictions imposées par la Covid 19. D'un point de vue technologique, les embarcations et leur utilisation nécessitent également un mode d'utilisation constamment connecté au monde grâce au web et à des services et outils facilement accessibles et durables. Les bateaux sont de plus en plus « intelligents » et faciles à piloter grâce à la gestion et au contrôle intégrés de tous les systèmes à bord, y compris le divertissement et le confort. Dans ce contexte de focalisation sur les connexions web et les réseaux sociaux, tous les services d'information et de communication nécessitent une réorganisation et une approche différente à l'égard du consommateur.

Les principaux axes de ce changement peuvent être résumés comme suit :

- La recherche de nouvelles relations stratégiques entre la production et les services
- De nouveaux modèles d'organisation pour gérer les commandes de grands *yachts*, avec une révision conséquente des relations et des systèmes de gestion des filières, avec de nouvelles relations et de nouveaux rôles entre les contractants principaux et les sous-traitants
- La nécessité de nouvelles approches du marché avec des services et de nouvelles offres visant à attirer de nouveaux publics et à fidéliser les clients existants
- De nouvelles technologies pour l'accessibilité des embarcations et des services et la recherche de nouveaux modes de conception, de production et de gestion du *yacht* tout au long de son cycle de vie, dans un souci de durabilité, de circularité et de réduction de l'impact environnemental.

Les nouveaux domaines de développement du secteur et les compétences requises sont donc liés aux trois axes de développement suivants :

A. *La digitalisation des processus et des services*, qui nécessitent une forte poussée vers l'application de techniques de mise en réseau, d'intégration des systèmes et de développement de logiciels et d'applications pour contrôler à distance les processus qui, dans le secteur nautique, sont souvent caractérisés par une fragmentation excessive, et la prestation de services. Dans ce contexte et compte tenu des tendances de développement du secteur, il existe un besoin de nouvelles connaissances et aptitudes souvent liées à l'intégration et à l'élargissement des compétences.

B. *Révision des processus dans un souci de durabilité*, cet axe de développement, qui comprend à la fois la création d'embarcations et de services de plus en plus écologiques, nécessite la capacité de revoir la conception du bateau, tant pour les nouveaux projets que pour les *refits*, avec des solutions plus respectueuses de l'environnement. Les nouvelles compétences sont donc liées à la conception, à la gestion et à la maintenance de ces innovations. Il s'agit peut-être du domaine de développement qui offre le plus de possibilités de définir de nouveaux profils professionnels parce qu'ils ne sont pas envisagés dans les répertoires actuels, en vérifiant également la possibilité d'étendre et de mettre à jour l'ensemble des compétences attribuées aux profils professionnels existants.

C. *Révision des services en vue de leur accessibilité et durabilité*, qui représente une tendance de plus en plus répandue dans la demande et qui, en tant que telle, exige de nouvelles capacités de conception et de développement de nouveaux services et de nouvelles propositions commerciales de la part de l'ensemble du secteur nautique.

Cette tendance de développement nécessite de compétences transversales pour mettre en réseau des offres de packages touristiques accessibles et innovants et de nouvelles méthodes d'organisation facilitant leur utilisation.

La définition des profils les plus recherchés ces dernières années s'est basée sur des demandes de confirmation des descriptions fournies par Navigo, qui ont toutes trouvé une réponse positive, c'est-à-dire la présence effective de ces profils dans les offres d'emploi du secteur de référence ces dernières années. L'enquête a délibérément exclu les profils basiques et saisonniers typiques du marché du travail touristique (serveurs, maîtres-nageurs, barmen, etc.) afin de séparer les éléments et les exigences structurels de ceux qui sont liés à la saison ou aux tendances à court terme du marché, et, dans tous les cas, l'intention était de se concentrer sur les profils les plus proches du monde du nautisme et des services connexes. L'enquête n'a pas cherché à savoir combien de profils professionnels étaient recherchés, mais simplement s'il y avait eu des recherches pour ces profils au cours de la dernière période. Le résultat le plus évident est que la quasi-totalité des profils proposés dans l'enquête ont rencontré un intérêt de la part du marché du travail, ce qui démontre le dynamisme et l'étendue des profils que le vaste secteur du nautisme et de la plaisance est capable de traiter. Parmi les profils difficiles à trouver, il existe de fortes différences dans les trois secteurs analysés. La construction navale et la filière de la production semblent être les domaines où il est le plus difficile de faire coïncider l'offre et la demande d'emploi, les profils professionnels les plus demandés semblent souvent être en nombre insuffisant, c'est-à-dire difficiles à trouver et à faire coïncider avec les besoins des entreprises.

En ce qui concerne les profils innovants, la recherche a révélé que des actions sont nécessaires pour :

1. planifier des cours de recyclage et de formation continue pour les personnes employées ou temporairement exclues du marché du travail, orientés vers la présentation et l'analyse de tous les processus de conception et de production ;
2. former des profils professionnels capables d'interpréter les changements typiques du secteur, en les dotant d'outils et de modèles pour interpréter les processus et les attentes des clients externes ou internes à la filière. Les nouveaux profils professionnels sont souvent le résultat de perfectionnements ou d'intégrations de profils déjà existants, afin que les personnes travaillant déjà dans le secteur complètent leurs connaissances sectorielles et en matière de nouvelles technologies.

Les profils prioritaires envisagés pour les années à venir ont été décrits comme suit :

- En Toscane, le profil dominant avec 40% des réponses est défini comme « Responsable de service/projet de la filière nautique », suivi par le profil du Yacht Manager

- En Ligurie et en PACA, l'accent est davantage mis sur la digitalisation des processus de conception et de gestion de la production, avec une demande d'« Experts en conception en environnement avancé ».
- Les entreprises sardes interrogées proposent pour l'avenir des « experts en hivernage et en *refit* ».

En conclusion, le travail de recherche réalisé par Navigo pour Med New Job a montré que le secteur nautique peut faire face à des urgences telles que la Covid grâce à son dynamisme et à sa capacité à se déplacer vers des productions ou des terrains plus adaptés au changement. Toutefois, l'une des principales problématiques pour l'avenir de ce secteur en Italie et dans les pays méditerranéens est la difficulté à faire coïncider l'offre et la demande d'emploi, qui reste l'une des questions à aborder, compte tenu également du vieillissement progressif des travailleurs du secteur et des difficultés à générer un roulement efficace du personnel.

Un certain nombre d'actions visant à favoriser une meilleure capacité de réaction à ces problématiques sont donc souhaitées :

- mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en direction des jeunes afin de regagner de l'intérêt envers l'économie de la mer et l'excellence nautique italienne, qui risque de voir s'affaiblir sa capacité et son potentiel de développement ;
- concevoir pour ce secteur des systèmes et des outils afin d'accompagner les nouveaux arrivants dans leur rôle, en les aidant à surmonter le manque de connaissances et de compétences que seule l'expérience sur le terrain peut apporter ;
- analyser le secteur par processus et activités, et non par spécialisations professionnelles spécifiques, qui sont aujourd'hui de plus en plus appelées à collaborer et à s'intégrer dans des processus complexes et articulés ;
- Les filières de production sont le point fort de l'excellence italienne et nécessitent une formation continue visant à mettre à jour les systèmes des compétences traditionnelles, notamment dans le domaine de l'évaluation et de la collaboration dans une logique d'« ingénierie simultanée ».

Les besoins professionnels qui ont émergé de l'enquête confirment ces exigences et se concentrent sur l'analyse du nouveau phénomène de la digitalisation et de l'industrialisation des processus en vue de l'intégration et de la participation au développement d'un système unique capable de gérer le *yacht* tout au long de son cycle de vie et en effet :

- les compétences les plus demandées et actuellement jugées insuffisantes pour les profils professionnels traditionnels sont celles liées aux processus et aux interdépendances entre les activités, tant dans la production que dans les services ;
- les profils de liaison entre le nautisme et le tourisme sont tenus de prêter une plus grande attention aux clients et à leurs attentes, en dépassant la logique marketing de la segmentation pour un service à gérer sur une base personnalisée, tandis que les défis de la digitalisation et de la durabilité demandent d'identifier, à travers la formation et l'accompagnement dans leur rôle, de nouveaux profils professionnels dédiés à mieux

interpréter les fonctionnalités et les opportunités de la digitalisation à bord et les nouvelles techniques de production visant à réduire l'impact des matériaux utilisés.

3.3.2 L'analyse et la recherche effectuées par Ires Toscana pour l'Autorité portuaire de Livourne

L'objectif du rapport mandaté par l'Autorité portuaire de Livourne et rédigé par Ires Toscana, intitulé L'EMPLOI DANS L'ECONOMIE DE LA MER POUR UN DEVELOPPEMENT DURABLE, est d'offrir une réflexion sur un thème clé, crucial dans une phase de changement comme celle que vivent les nations riveraines de la Méditerranée. Le rapport considère qu'il s'agit d'une phase de transition aggravée par les conséquences de la crise sanitaire sur la mobilité et la circulation des biens et des personnes. En même temps, cette phase est un moment important pour définir des politiques capables de soutenir un modèle de développement respectueux de l'environnement, qui concerne également le rôle de l'économie circulaire dans le contexte des filières de production de la mer et de l'exploitation durable des ressources maritimes, de l'aquaculture à l'énergie, du tourisme maritime et côtier à l'extraction des fonds marins, de la surveillance maritime intégrée au rôle de la logistique intégrée.

La mer est l'une des principales ressources stratégiques des pays méditerranéens et notamment de l'Italie, une immense plateforme qui s'étend sur la Méditerranée et qui est appelée non seulement à défendre l'énorme patrimoine côtier et à protéger l'environnement des mers et du territoire, mais aussi à créer les conditions nécessaires pour définir un modèle de développement capable de faire face à la crise, de générer la résilience, de soutenir l'économie, de promouvoir l'emploi de qualité, grâce à des investissements durables appropriés dans les ports, la logistique, le tourisme, la recherche et la construction navale.

Il s'agit d'une voie nécessaire, qui selon le Rapport met « l'économie de la mer » au centre, comme le contexte permettant d'initier des changements importants et de créer des opportunités. Avec ce rapport en particulier, on a essayé de saisir la jonction entre l'économie de la mer et l'emploi, tant du point de vue des besoins professionnels que des outils de gestion d'un marché du travail à la fois spécialisé et transversal, capable de répondre à un système complexe, allant du transport de marchandises et de passagers aux services logistiques, de la construction navale aux énergies marines renouvelables, des biotechnologies au tourisme. Il s'agit d'un système que la crise sanitaire a durement touché au point de le compromettre, mais qui, dans les prochains mois, reprendra ses forces grâce à des investissements adéquats, car le défi demandé et soutenu par l'Union européenne pour la relance et la résilience passe par des politiques, des infrastructures et des services capables de soutenir l'économie de la mer, la *Blue*

Economy et son système important de logistique, de mobilité et de recherche pouvant promouvoir ces interventions et les transformer en opportunités et en emplois.

Le rapport est divisé en trois parties, qui approfondissent des domaines de recherche distincts :

La première partie examine en profondeur les dynamiques sociales et de l'emploi, les besoins professionnels et le système de *workfare*, qui est indispensable pour créer des opportunités ayant les retombées escomptées concernant une économie respectueuse de l'environnement et le secteur des ports, de la mobilité, de la logistique et de l'économie de la mer ;

La deuxième partie analyse les aspects relatifs aux perspectives, aux investissements et aux logiques de système de l'économie de la mer, avec une attention particulière au rôle central de l'Italie, aux questions géopolitiques et à certaines bonnes pratiques concernant les politiques d'action liées au projet Med New Job ;

La troisième partie traite des effets des analyses effectuées en termes de politiques de développement durable et de gestion des processus d'innovation, en tenant compte de la transition numérique, environnementale et énergétique, également en fonction du contexte géopolitique en Méditerranée.

La clé qui relie ces évaluations est la place centrale accordée au développement humain et aux investissements connexes en termes de formation, de services, de protection sociale et de promotion des meilleures conditions pour des emplois de qualité, en mesure de renforcer le développement économique durable de ce macro-secteur fondamental. La conviction qui anime ce travail est que l'Italie dans son histoire a été socialement et économiquement forte lorsqu'elle était tournée vers la Méditerranée, et que seule une pleine reconquête de son rôle dans la mer qui l'entoure peut lui permettre de retrouver sa fonction économique, de renforcer son développement social et de jouer le rôle politique qu'elle mérite.

L'enquête offre un certain nombre de pistes intéressantes ayant un impact décisif sur le rôle des infrastructures du marché du travail. Dans cette perspective, le rapport considère la nécessité de renforcer la coopération entre les services de l'emploi et les organisations professionnelles, qui ressort des entretiens, ainsi que la proposition d'une formation linguistique pour les demandeurs d'emploi ; le rôle des aides financières à l'emploi ; la disponibilité d'un système transfrontalier de diffusion des informations et l'harmonisation nécessaire du cadre réglementaire et législatif dans l'espace de coopération. Il en ressort l'opportunité de créer une plateforme de référence pour la coopération, la formation et le marché du travail. Ces indications ont été recueillies,

examinées et enrichies par les différents groupes de réflexion régionaux et par le groupe de coordination, et montrent à quel point le besoin de renforcer la coopération transfrontalière est ressenti par les territoires et envisage des pratiques, des services, des outils et des initiatives communs et coordonnés.

Ce rapport étudie de manière approfondie les effets en termes de politiques de développement durable et l'enjeu géopolitique de l'économie bleue. Dans cette réflexion, on estime que pour définir une politique européenne en Méditerranée, capable de soutenir l'économie de la mer et de stimuler la reprise économique italienne, il est nécessaire de coordonner l'action et la fonction des ports des États membres. Ces dernières années, les différents ports italiens et européens n'ont pas planifié des stratégies communes pour organiser et gérer le marché, mais se sont plutôt affrontés dans un conflit continu et une concurrence accentuée. La logique du « Port 6.0 », qui lie la logistique et l'intermodalité, les zones économiques spéciales et l'économie respectueuse de l'environnement, l'innovation et la recherche, est également rendue possible en agissant sur les systèmes de formation et d'apprentissage et en promouvant un système de protection sociale au travail capable de lier la dimension portuaire à celle des systèmes économiques territoriaux et de référence. Dans ce contexte, il est important de définir une direction unique pour l'économie de la mer et cette nécessité est particulièrement évidente pour l'Italie. Selon les auteurs du rapport, un repositionnement des différentes fonctions et une plus grande coordination sont nécessaires pour faire face aux défis géopolitiques, commerciaux et sociaux.

Avec la suppression en 1993 du Ministère de la Marine Marchande, l'Italie compte désormais huit ministères qui, à des titres divers, s'occupent des questions maritimes. Il est donc difficile de définir une politique nationale pour le secteur. Face à ces problèmes, la France a créé le Ministère de la Mer en 2020, tandis que l'Italie continue d'avoir une structure de gouvernance complexe et peu coordonnée. Or, pour transformer le potentiel de l'économie de la mer, de la logistique et des transports en véritables facteurs de développement, il est essentiel que l'Italie acquière une plus grande capacité à promouvoir une stratégie intégrée, également pour régir le plan d'investissements qui a été défini dans le cadre du Fonds de relance.

Il s'agit donc de mettre au centre des politiques de développement l'« Économie bleue », composée des ports, du transport maritime, de l'industrie navale, de la pêche, du tourisme et de nombreux autres secteurs connexes, comme la logistique, et qui représente un atout fondamental pour le développement économique et social de l'Italie, nécessitant une politique capable de définir un « gouvernement de la mer ». Le rapport contient une annexe statistique complète.

3.4 Le programme d'identification et d'analyse des bonnes pratiques

Le programme Med New Job entend collecter les expériences réussies ou « bonnes pratiques » développées dans les territoires transfrontaliers, qui n'ont pas encore été partagées et mises à la disposition de tous, dans le cadre de l'analyse des profils professionnels existant dans le secteur, de l'évaluation des compétences des bénéficiaires des initiatives menées, de la création d'entreprise, du reclassement professionnel et enfin du transfert d'innovation.

Afin de mener à bien cet effort de recherche, il a fallu s'accorder sur :

- a) Une définition commune du concept de bonne pratique ;
- b) Une méthodologie adéquate pour l'analyse et la recherche documentaire des bonnes pratiques ;
- c) Des outils opérationnels pour la collecte des bonnes pratiques.

Pour la sélection des bonnes pratiques et leur évaluation, une grille d'évaluation à trois niveaux a été retenue :

- Les facteurs généraux et nécessaires, répartis en 5 domaines (objectifs, innovation, reproductibilité, évaluation et institutionnalisation). La présence de ces facteurs dans les expériences proposées est une condition indispensable pour poursuivre le processus d'évaluation ;
- Les facteurs spécifiques et pertinents, répartis en 6 domaines (participation, résultats, impact, durabilité, diffusion des résultats, transférabilité), qui déterminent la valeur numérique du score obtenu ;
- L'indicateur de résultat par domaine d'action, qui vérifie comment les activités ont un impact effectif et tangible dans les domaines d'analyse identifiés par le Projet MNJ.

Les indicateurs sont les suivants : Nombre de personnes reclassées ; Création de nouvelles entreprises ; Création de nouveaux types d'entreprises ; Personnes formées ayant obtenu une qualification et/ou certifié leurs compétences ; Nouveaux profils certifiés.

Les instruments utilisés ont été l'entretien structuré et le questionnaire. L'entretien avec les parties prenantes permet non seulement d'identifier la pratique, mais fournit également des informations utiles pour situer la pratique dans son contexte de référence. Les entretiens ont débuté en février 2020. Au total, 36 entretiens ont été réalisés entre février et octobre 2020. Un certain nombre de difficultés ont été relevées en raison de la limitation des déplacements et de la réorganisation du travail dues à la

pandémie de Covid 19 tant dans les régions italiennes que françaises. Pour y remédier et faciliter l'obtention d'informations un questionnaire a été rédigé et mis au point en juillet 2020. Les résultats montrent que 25 questionnaires ont été complétés. Dans certains cas, la présence de cas intéressants méritant un approfondissement a été détectée, et une analyse plus approfondie a été réalisée par le biais d'entretiens. Les bonnes pratiques et les initiatives connexes présentées sont les suivantes.

Région Sardaigne - Projet COAST

Le projet COAST, réalisé par le FLAG Sardegna Orientale, a mis en œuvre des formations et des accompagnements à la création d'entreprise et à l'auto-emploi dans deux macro-domaines : le tourisme et la valorisation du patrimoine culturel et environnemental et l'agroalimentaire. Le projet COAST peut se targuer, comme résultats atteints, de 60 personnes qui ont reçu une certification de compétences.

Région Ligurie - Projet FORTEMARE

Le projet de formation avancée FORTEMARE, réalisé par DLTM (Distretto Ligure Tecnologia Marine Società consortile a r. l.) a pour but de compléter la formation des participants (titulaires d'un Master ou d'un MSc - *Master of Science*) afin de renforcer leurs compétences et connaissances spécifiques et transversales à utiliser dans des activités de projets de recherche industrielle dans le secteur des technologies marines.

Région Ligurie - Projet CAPO BARCA

Le projet CAPO BARCA - Coordinateur des travaux à bord des navires - a préparé des profils professionnels spécialisés dans la coordination des travaux à bord. Les activités de formation ont duré au total 800 heures, dont 560 heures de formation théorique/pratique et 240 heures de stage en entreprise. À la fin du cours, 17 participants ont réussi leur examen de qualification finale pour devenir Capo Barca (Chef de bord).

Région Ligurie - Projet CORSO IDROLOGO

Le projet CORSO IDROLOGO a permis la formation de l'hydrologue, un expert dans la gestion des systèmes de surveillance et de prévision des événements météorologiques marins, en considérant à la fois les aspects d'hydrologie et de géologie marine et côtière. Ce profil est en mesure de réaliser des activités dans le milieu marin, telles que l'installation et l'étalonnage de capteurs pour mesurer la pression et l'humidité, la connexion de sismographes à des houlographes pour le relevé de paramètres et la gestion ultérieure des données, le suivi des conditions météorologiques marines et la diffusion des résultats en temps réel, la production de prévisions météorologiques, l'étude des phénomènes affectant les fonds marins et la colonne d'eau à très court terme, quelques secondes, et à long terme, plusieurs dizaines d'années. L'hydrologue travaille pour assurer une accessibilité sûre aux zones portuaires par la mer et est donc

un expert en matière de contrôle, d'évaluation, de planification, de gestion et de protection des milieux côtiers et marins.

Région Toscane - Projet LIST

Le projet LIST - Logistique, Innovation, Spécialisation Toscane poursuit le développement de compétences certifiées pour les jeunes adultes ainsi que l'actualisation des compétences des personnes employées dans le secteur de la logistique.

Région Toscane - Projet ACUSTICA

Le projet ACUSTICA a formé le personnel interne de l'Autorité portuaire de la mer Tyrrhénienne du Nord à la gestion des problèmes acoustiques en milieu portuaire.

Région Toscane - Projet PROSPET

Le projet PROSPET vise à former des personnes capables de travailler au développement et à la promotion touristique du territoire et en mesure d'accueillir les clients et de leur présenter la structure, la ville et le territoire. Les participants ont suivi des cours en face-à-face et effectué un stage dans des entreprises du secteur.

Région Toscane - Projet BEST

Le projet BEST a mené une activité de formation pour l'insertion professionnelle, la création d'entreprise, la formation aux questions liées à l'innovation dans les secteurs liés au nautisme.

Région Toscane - Projet SMARTIC

Le projet SMARTIC (Sviluppo Marchio Territoriale Identità Culturale - Développement d'un label d'identité culturelle territoriale) a constitué un réseau d'entreprises et a défini un système de certification de qualité avec label pour 87 entreprises dans l'espace du Programme maritime.

Région Toscane - Projet PERLA

Le projet PERLA (ProgEtto peR L'Accessibilità, la fruibilità e la sicurezza della fascia costiera delle regioni transfrontaliere - Projet pour l'accessibilité, la jouissance et la sécurité de la bande côtière dans les régions transfrontalières) a financé des actions et des investissements visant à améliorer le transport public local et les parcours de tourisme durable dans les régions transfrontalières du Programme Interreg Maritime.

Quant aux questionnaires, un total de 25 questionnaires a été collecté. Parmi ceux-ci, 8 ont indiqué une certaine pertinence pour la recherche en cours et 3 peuvent être qualifiées de bonnes pratiques. Voici les détails.

Région Sardaigne - Projet SEAMASTER

Le master, destiné aux jeunes diplômés et aux agents privés et publics du secteur du transport maritime, leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles et une connaissance approfondie du système de transport maritime et de la logistique dans ses différentes composantes économiques, politiques et juridiques caractérisant le trafic commercial, de l'organisation des services et de la gestion des infrastructures.

L'initiative a été promue par la Faculté d'économie de l'université de Sassari avec le soutien de la Confédération des armateurs italiens (Confitarma), de l'Autorité portuaire de la Sardaigne du Nord, de la Chambre de commerce de Sassari, de la Commune d'Olbia et de l'Association patronale de la Sardaigne du Nord.

Région Sardaigne - Projet hôtesse /steward d'embarcation de plaisance

Il valorise les meilleures expériences dans le domaine de la formation professionnelle (également par la systématisation de projets sur le lien entre les profils professionnels et les besoins en formation dans les années à venir) et de la certification des compétences.

Région Sardaigne - Projet Opérateur polyvalent dans le secteur nautique

Il valorise les meilleures expériences dans le domaine de la formation professionnelle (également par la systématisation de projets sur le lien entre les profils professionnels et les besoins en formation dans les années à venir) et de la certification des compétences.

Dans ses recommandations finales, CreNos, qui a réalisé le travail, souligne que l'analyse des bonnes pratiques, suivant une méthodologie qualitative-quantitative, a examiné un nombre considérable de projets et d'initiatives entrepreneuriales. Les résultats montrent que seuls quelques cas parmi ceux qui ont été analysés présentent les caractéristiques permettant de les considérer comme de bonnes pratiques, sur la base de la méthodologie suivie. Un certain nombre d'entre eux ont de bonnes chances de répondre aux exigences mais, en raison d'informations incomplètes, ne peuvent pas être considérés comme de bonnes pratiques.

3.5 Les actions pilotes des partenaires du projet

Le projet Med New Job a encouragé un certain nombre d'expériences pilotes, visant à focaliser certaines composantes et actions du modèle sur les services et les politiques territoriales. Ces actions constituent des expérimentations qui ont permis de valider et

de confirmer certains objectifs significatifs du projet et de donner corps aux indications convenues avec les partenaires, avec une attention particulière aux aspects relatifs aux compétences et aux parcours d'accompagnement vers l'emploi. Les actions expérimentales suivantes méritent d'être mentionnées.

Région Toscane Arti

Formation ciblée pour les travailleurs en situation de crise, les travailleurs au chômage technique et les chômeurs.

Cette action lie des mesures de politique active et de formation. L'un des facteurs innovants de l'action pilote est représenté par le rôle central des CPI (Centres pour l'emploi) et de leurs agents dans la définition des contenus des formations, dans l'orientation des bénéficiaires aux parcours proposés et dans la collecte de leurs demandes d'inscription, ce qui a permis d'atteindre un nombre élevé de participants en peu de temps. L'autre aspect innovant est représenté par le court laps de temps entre le moment de l'inscription et celui de la délivrance des cours, ce qui a permis aux bénéficiaires d'avoir la disponibilité quasi immédiate d'un instrument à utiliser sur le marché du travail et les a donc encouragés à participer. À la lumière de l'expérience positive de MED NEW JOB, la Région Toscane envisage la possibilité d'utiliser ce modèle pour d'autres projets aussi.

L'action pilote répond au besoin, exprimé par les CPI impliqués dans le projet, de proposer des cours de mise à jour des compétences qui répondent aux besoins de formation de leurs publics et des entreprises, en leur fournissant des instruments utiles et gratuits pour entrer ou se reconvertir dans le marché du travail. Bénéficiaires : les personnes employées (y compris les travailleurs occasionnels/atypiques et les travailleurs au chômage partiel), les chômeurs ou les travailleurs inscrits sur les listes de mobilité, les NEET, les inactifs (femmes au foyer), les personnes faisant le service civil et les stagiaires à la recherche d'un premier emploi. Objectifs : mise à jour des compétences des personnes employées (y compris les travailleurs occasionnels/atypiques et les travailleurs au chômage partiel), des chômeurs ou des travailleurs inscrits sur les listes de mobilité, des NEET, des inactifs (femmes au foyer), des personnes faisant le service civil et des stagiaires à la recherche d'un premier emploi, résidents ou domiciliés dans les territoires de compétence des CPI de Livourne, Piombino, Massa-Carrare et Versilia, dans le but de favoriser l'insertion au travail.

Un Catalogue des formations MED NEW JOB a été défini, avec des formations de 12 heures au minimum et de 110 heures au maximum, à réaliser en groupes d'au moins 6 personnes, en présentiel ou en distanciel, en fonction du type d'enseignement et des règles sanitaires en vigueur.

L'offre de formation - entièrement gratuite - comprenait trois types de parcours :

- a. pour acquérir des compétences transversales et de base (telles que l'anglais et le français, l'apprentissage de l'informatique), accessibles à un large éventail de bénéficiaires ;
- b. pour obtenir les certifications ECDL, HACCP et les permis de conduire, pour des bénéficiaires ayant des besoins spécifiques identifiés par les CPI ;
- c. de courts modules préparatoires à des formations professionnelles structurées (par ex. soudeur, cuisinier, secrétaire administratif), qui sont dispensés en collaboration avec des experts aux bénéficiaires identifiés par les CPI.

Une campagne a été lancée pour diffuser l'initiative sur les sites web et les canaux sociaux d'ARTI, des organismes de formation et du Projet. En outre, une réunion d'information a été organisée pour les agents des CPI afin d'illustrer en détail le catalogue, son contenu, les exigences et les modalités d'accès aux formations afin de leur permettre de bien orienter les bénéficiaires.

En un mois (de fin février à fin mars 2021), grâce au travail des agents d'orientation des CPI, 262 demandes d'inscription ont été recueillies (44 Livourne, 85 Massa-Carrare, 74 Piombino et 59 Versilia) qui ont permis de réaliser 19 formations (3 secrétariat-comptabilité, 6 HACCP, 1 logistique et entrepôt, 4 conducteurs de chariots, 1 cuisine, 1 permis de conduire B, 1 pâtisserie, 1 anglais et 1 informatique) pour un total de 560 heures et 162 participants. À la fin du mois de juin 2021, 18 des 19 cours étaient achevés.

Province de Livourne et Commune de Piombino

INTERREG MARITIME 2014-2020 - Parcours d'accompagnement Med New Job

Le projet « Plateforme transfrontalière pour la promotion des politiques actives du travail dans des zones/situations de crise pour la création d'emplois durables et de qualité dans le secteur du nautisme et l'économie de la mer - MED NEW JOB », financé par l'axe 4 du 2e Appel à projets du Programme de coopération transfrontalière INTERREG Italie-France Maritime 2014-2020, a pour objectif principal de promouvoir et expérimenter une approche partagée et participative de la gestion des processus de reconversion professionnelle et des activités de production dans les entreprises opérant dans l'économie bleue. Le projet vise à créer des synergies et des outils pour prévenir et maîtriser les crises, soutenir les entreprises, replacer les travailleurs licenciés et les chômeurs et promouvoir l'auto-entrepreneuriat dans l'économie de la mer. L'action

concerne précisément le recyclage et la mise à niveau des compétences professionnelles pour l'insertion/réinsertion professionnelle dans les zones de crise. Provincia di Livorno Sviluppo - organisme délégataire du chef de file Province de Livourne pour la mise en œuvre des activités du projet - a réalisé, dans le cadre des actions pilotes, des parcours d'accompagnement spécifiques dans la province de Livourne, visant l'insertion/réinsertion professionnelle des chômeurs - demandeurs d'emploi - travailleurs en situation de crise ou au chômage partiel.

Types de destinataires : chômeurs - demandeurs d'emploi - travailleurs en situation de crise ou au chômage technique. Les bénéficiaires ont été sélectionnés par les CPI. Date de début - Date de fin : mai 2020 - mai 2021. Mode d'enseignement : en salle, en atelier, en ligne (pour les cours de langues étrangères et Haccp). Type de certification finale : attestation d'assiduité pour les participants aux modules d'apprentissage ayant suivi au moins 70% du nombre total d'heures du cours, après avoir réussi leur examen final.

Un parcours similaire a été lancé dans la Commune de Piombino, avec une volonté spécifique de réinsertion professionnelle par le biais de parcours d'auto-emploi. L'objectif de l'action expérimentale était de créer des synergies et des outils pour prévenir et maîtriser la crise, soutenir les entreprises, replacer les travailleurs licenciés et les chômeurs sur le marché du travail et promouvoir l'auto-entrepreneuriat dans le secteur de l'économie de la mer. Bénéficiaires : chômeurs, demandeurs d'emploi, travailleurs dans des situations de crise ou au chômage partiel dans le secteur. Des actions d'accompagnement vers l'emploi ont été menées par le biais de formations courtes et de qualité, y compris celles destinées à la création d'entreprise.

Aspal Région Sardaigne

L'action pilote a porté sur la promotion des services d'orientation individuelle et/ou des services de formation/mise à jour des compétences en vue d'un reclassement professionnel.

L'objectif est de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ou des personnes employées dans des entreprises en situation de crise en développant des compétences entrepreneuriales et en les accompagnant dans un parcours de création de nouvelles entreprises dans le secteur de l'économie de la mer.

Le projet pilote en Sardaigne a prévu 2 macro-actions :

1) des parcours d'orientation individuels et/ou collectifs visant à définir les ressources personnelles et professionnelles, en mettant l'accent sur les compétences possédées et les besoins en formation éventuels ;

2) des formations à l'auto-entrepreneuriat visant la création/reconversion d'entreprises dans les secteurs liés à l'économie de la mer, avec une attention particulière pour 1 ou 2 profils professionnels.

En plus de ces macro-actions, des séminaires ont été organisés pour comparer et échanger des expériences avec les partenaires Corses sur les outils d'orientation utilisés et les actions d'accompagnement vers l'emploi.

Le projet pilote partagé avec le partenaire corse Pôle Emploi visait à connaître et analyser les expériences, les méthodes, les instruments expérimentés par les 2 partenaires sur le territoire de la Sardaigne et de la Corse. Cela permet non seulement de tester l'efficacité des actions déjà mises en œuvre par les 2 partenaires, mais aussi d'accroître la valeur ajoutée du partage efficace d'outils et de l'échange de bonnes pratiques entre partenaires sardes et corses. Les deux réalités territoriales, dont la conformation géographique est similaire, peuvent ainsi expérimenter le partage d'outils et de méthodes opérationnelles et concevoir ensemble des parcours à tester sur leurs territoires, en poursuivant l'un des objectifs principaux, à savoir la mise en œuvre de processus d'action transnationaux. L'action d'orientation et de formation à l'auto-emploi a concerné 12 bénéficiaires.

UPV Union patronale du Var

a. Jobboard Med New Job

Rapprochement entre l'offre d'emploi des entreprises et la recherche d'emploi sur le territoire du Programme Maritime. Destinataires : entreprises, demandeurs d'emplois, salariés. Résumé de l'expérimentation : réalisation d'un jobboard FR et IT spécialisé dans les métiers de l'Economie de la Mer par un prestataire. Livraison prévue : 1er trimestre 2021. Hébergement sur le portail collaboratif.

Effets spécifiques et résultats attendus : améliorer la diffusion/la communication des besoins des entreprises et des compétences proposées par des chercheurs d'emploi.

b. PLATEFORME DE VOCATION ECONOMIE DE LA MER (Action Méthodologie Orientation et Accompagnement vers L'Emploi)

Destinataires de l'action.

Public : Jeunes, Séniors, Allocataires du RSA, habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville), Bénéficiaires de Prestations Handicap.

Résumé de l'expérimentation

Inciter un bénéficiaire à s'orienter vers les filières et les métiers de l'économie de la mer, lui faire découvrir de nouvelles possibilités,

Travailler sur la transférabilité des compétences vers des emplois méconnus,

Appréhender l'individu dans sa globalité au travers d'un bilan professionnel, personnel et santé,

Impulser une dynamique de recherche d'emploi, basée sur une démarche structurée (plan d'action)

Effets spécifiques et résultats attendus

Accompagnement :

- Définition d'un projet professionnel et construction d'une stratégie individuelle pour la mise en œuvre du projet
- Définition des étapes, calendrier prévisionnel
- Recherche de financement pour la réalisation de prestations complémentaires
- Parcours individualisé et personnalisé.

Pôle Emploi Corse

Pôle Emploi Corse a réalisé plusieurs expériences pilotes dans le cadre du projet Med New Job. Vous trouverez ci-dessous une brève description de ces interventions.

SUIVI DES Expérimentations pilote

Destinataires de l'action

Entreprises et demandeurs d'emploi qui ont candidaté sur les offres du secteur

Résumé de l'expérimentation

L'atelier d'orientation a été testé avec des demandeurs d'emploi sur Porto Vecchio, Ghisonaccia et Bastia afin de les aider dans l'approche compétences. Cette action cible les entreprises

Effets spécifiques et résultats attendus

Utiliser l'outil orientation dans les étapes de l'entretien de recrutement à partir des candidatures sur des offres d'emploi

Les acteurs institutionnels impliqués et leurs compétences respectives (Etat, Régions, autorités locales).

La fédération des industries du nautisme, le Pôle emploi de Paca et les entreprises du secteur.

Point étape

1) Prestation d'accompagnement des Entreprises du secteur maritime

Suite à l'expérimentation d'Ajaccio et Bastia

Création d'un outil d'orientation vers les métiers du nautisme

Réalisation de l'action : dernier trimestre 2019

Outil d'orientation à destination des services de Ressources Humaines des entreprises et des conseillers emploi

2) Prestation d'accompagnement des acteurs du secteur maritime

Fin de la prestation d'accompagnement des acteurs de l'entreprise première année : 10 professionnels de la relation aux entreprises ont travaillé sur leur offre de services.

- Comment travailler avec les entreprises sur les missions Ressources Humaines, recrutement, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Bilan : Octobre 2019

3) Prestation d'accompagnement des Entreprises du secteur maritime

Travail préparatoire sur le bassin de Porto Vecchio

Les Entreprises

Accompagnement de l'entreprise :

Soit en **Aide au recrutement**

- Proposer des offres attractives
- Comment détailler les offres
- Faciliter les actions de communication
- Outiller les entreprises, grilles d'entretien, Fiche de poste

Soit en **Expertise sur les métiers**

- Identifier les postes dans mon entreprise
- Appui GPEC et RH
- Faire des analyses de postes
- Identifier les compétences attendues

Comment créer une relation de confiance, un partenariat entre Pôle Emploi et les Entreprises ?

BESOINS des Entreprises :

- Activité saisonnière, courte et déterminée
- Problème économique, difficulté d'avoir une vision sur le long terme à plus de 2 ans
- Diversification de l'activité avec une augmentation de la production
- Qualification spécifique des DE

BESOINS de l'agence pour travailler dans ce secteur :

- Relation directe avec les DE et les Entreprises
- Animation autour de la filière maritime, grâce notamment à la semaine maritime
- Améliorer la mission dans ce secteur
- Professionnalisation des conseillers aux métiers de la mer et aux acteurs de la filière

3.6 Rapport transfrontalier d'analyse dans le nouveau scénario post-COVID 19

Le rapport transfrontalier d'analyse a examiné le contexte dans lequel s'inscrivent les principales politiques adoptées pour la relance post-Covid, avec un focus particulier sur les zones du projet et le secteur de l'économie de la mer.

En ce qui concerne l'impact de la crise de la Covid 19 sur l'économie mondiale et dans les pays de l'OCDE et la relation entre les facteurs de la crise, le rapport a pris en compte l'impact sur la santé, l'économie, l'environnement, la société et l'emploi et a mis en évidence le lien étroit entre les différents domaines de la crise, soulignant comment la crise risque de conduire à une aggravation ultérieure des inégalités. Le rapport a mis en exergue les recommandations de l'OCDE qui appellent à l'action pour :

1. Prévenir l'appauvrissement des personnes et l'aggravation des inégalités résultant d'une baisse des revenus ou de la perte de l'emploi, ainsi que les obstacles résultant de la distanciation sociale
2. Empêcher l'effondrement du système de production, en particulier des systèmes contribuant de manière significative à la compétitivité du pays et de ses infrastructures sociales
3. Promouvoir les activités privées, publiques et sociales qui sont nécessaires à court terme pour contrecarrer les effets du virus et indispensables, à moyen et à long terme, pour réaliser un changement plus large avec la participation des citoyens et le développement du travail fondé sur la durabilité environnementale (transition écologique et agroalimentaire) et sociale.

La partie suivante du rapport traite de l'impact de la crise de la Covid 19 sur l'économie européenne et des indications du Plan de relance et se concentre sur l'analyse du contexte italien et européen et sur la stratégie de reprise. La recherche a mis en évidence que l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi a davantage touché les secteurs à faible valeur ajoutée, tels que la restauration ou le tourisme, qui, ces dernières années, ont également offert des possibilités d'emploi aux personnes peu qualifiées et/ou à faible revenu. Dans ces conditions, les effets de la pandémie, en Italie comme dans d'autres pays, pèsent plus lourdement sur les ménages peu qualifiés et les travailleurs à faible revenu, contribuant ainsi aux difficultés sociales et économiques. Ce malaise est amplifié dans les zones où l'on investit moins dans la promotion sociale et les politiques actives. Les problématiques liées au caractère exceptionnel de la phase économique et sanitaire, résultant d'un contexte d'incertitude, incluent les difficultés de planification, la gestion du travail à distance, le stress des travailleurs, les problèmes d'organisation et,

bien sûr, la détérioration du climat et de la qualité de travail. L'analyse a fait ressortir que:

- L'urgence sanitaire de la Covid 19 semble être due à un certain nombre de facteurs contributifs, un ensemble d'éléments qui favorisent la propagation du virus
- La capacité de réduire ou d'étendre le risque semble être liée à l'environnement, au niveau d'anthropisation et à la présence de facteurs de pollution atmosphérique
- Les contextes urbains, en raison à la fois de facteurs environnementaux et de la présence de contacts continus et nombreux entre les personnes, sont considérés comme des lieux où le risque sanitaire est le plus répandu
- La capacité de limiter et de maîtriser les effets sur la santé des personnes est liée à la présence de structures sociales et de protection adéquates sur un territoire
- La capacité de limiter et de maîtriser les effets sur la santé des personnes est liée à la présence de structures sociales et de protection adéquates sur un territoire
- Tant la résilience et la capacité de résilience des dynamiques socio-économiques que la promotion des facteurs de développement sont liées à la capacité à investir dans un système économique respectueux de l'environnement, à la promotion d'un système de protection sociale évolué, à la place centrale accordée aux investissements dans la protection sociale, la prévention du risque sanitaire, le développement humain et la responsabilité civile.

La troisième partie du rapport analyse les mesures de résilience et de relance et se concentre sur la crise systémique en Italie et la logique d'intervention, avec une attention particulière au PNRR (Plan national de reprise et résilience). Les domaines d'intervention des mesures soutenues par le Fonds de relance sont nombreux, mais ils ont une logique de base : rattraper le retard de l'Italie en matière d'infrastructures technologiques et numériques et encourager la reconversion écologique et durable des activités économiques qui est déjà présente en Italie, mais qui a besoin d'être poussée de manière plus cohérente et avec des investissements adéquats. Une bonne partie des fonds disponibles concernent donc la digitalisation, l'innovation, la révolution verte, la transition écologique, l'économie circulaire, l'efficacité énergétique et sismique, la valorisation du territoire et des ressources en eau. Il s'agit d'un plan ambitieux et de grande envergure, d'une valeur d'environ 220 milliards, mais le succès de cette importante initiative n'est pas seulement lié aux chantiers à lancer, mais surtout à la capacité à mobiliser les énergies et les projets et à orienter ces ressources également vers le renforcement des entreprises et des compétences. Il s'agit d'un système d'actions qui peut certainement devenir un point de référence pour donner un avenir au travail italien, mais qui nécessite l'engagement et la coopération de tous les acteurs

sociaux, économiques et institutionnels. L'intervention sur les infrastructures de transport et de logistique de la troisième mission « Infrastructures pour la mobilité durable », qui vise à mettre en place un système d'infrastructures moderne, numérisé et durable d'ici 2026, est fondamentale. Il s'agit de l'intervention qui concerne le réseau ferroviaire, la sécurité routière, l'intermodalité et la logistique intégrée. Ces investissements accorderont une attention particulière aux territoires les moins connectés et viseront donc à combler le fossé entre le Nord et le Sud et entre les zones urbaines et les zones intérieures et rurales du pays. Il s'agit de mesures décisives pour les infrastructures et pour le développement dans les zones en retard, car elles favorisent la cohésion sociale et la convergence économique en uniformisant la qualité des services de transport dans tout le pays.

En ce qui concerne le travail et la formation le PNRR envisage le renforcement et l'adaptation des compétences ainsi que des interventions en matière de politiques de l'emploi. Outre le renforcement des centres pour l'emploi, le PNRR soutient des investissements d'environ 6 milliards qui concernent notamment les objectifs suivants :

- Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences par les nouvelles générations : encourager l'adéquation entre le système d'éducation et de formation et le marché du travail, en renforçant le « système dual » (c'est-à-dire des formations en alternance) et le système d'apprentissage, et en consolidant le « service civil universel » pour les jeunes âgés de 18 à 28 ans ;
- Renforcer les politiques actives du marché du travail et la formation professionnelle : soutenir l'employabilité des travailleurs en transition et des chômeurs, par l'extension des mesures de politique active de l'emploi, dans le cadre du nouveau « Programme national pour la garantie de l'employabilité des travailleurs (GOL) », et promouvoir la révision de la gouvernance du système de la formation professionnelle en Italie, par l'adoption du « Plan national pour les nouvelles compétences ».

Dans la dernière partie du rapport, après avoir examiné les politiques et les interventions dans les régions du projet Med New Job, sont abordés les aspects concernant les mesures du PNRR et l'impact sur l'économie de la mer.

Le plan de réformes et d'investissements lié au PNRR peut constituer une impulsion forte pour renforcer un macro-secteur tel que celui de l'économie de la mer, qui a un effet multiplicateur sur le système économique et constitue l'une des potentialités les plus importantes pour la croissance italienne. En fait, dans le PNRR italien, nous trouvons certaines interventions indirectes, comme les infrastructures de mobilité et les investissements pour la formation technique supérieure, et d'autres mesures plus directement capables d'agir pour le renforcement des différents secteurs de l'économie de la mer. En particulier, la mesure 3 sur l'intermodalité et la logistique intégrée est une

composante du plan italien de reprise et résilience qui vise à rendre les ports italiens plus efficaces et compétitifs, plus efficaces sur le plan énergétique et mieux intégrés dans la chaîne logistique. À cette fin, l'intervention prévoit, d'une part, « d'importantes réformes visant à simplifier les processus, à actualiser la planification portuaire et à rendre plus compétitives les concessions dans les ports italiens, et d'autre part, des investissements visant à réaliser l'intermodalité avec les principales lignes de communication européennes, en développant les connexions avec le trafic océanique et inter-méditerranéen, en accroissant le dynamisme et la compétitivité du système portuaire italien, en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre ».

En détail, les investissements de cette mesure prévoient :

- Ports verts : interventions en matière d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans les ports
- Numérisation de la chaîne logistique
- Mise en place d'une plateforme stratégique nationale pour le réseau des ports et des plateformes logistiques, afin de développer la numérisation des services de passagers et de marchandises.

Ces investissements nécessitent certaines réformes qui sont prévues dans le PNRR et qui comprennent :

- La simplification des procédures pour le processus de planification stratégique ;
- L'attribution concurrentielle des concessions dans les zones portuaires ;
- La simplification des procédures d'autorisation pour les installations de *cold ironing* (courant à quai) dans les ports italiens ;
- La mise en place d'un « guichet douanier unique ».

Enfin, d'autres investissements dans l'économie circulaire, le tourisme, le système de transport, l'efficacité énergétique, la numérisation de la logistique, la pêche et l'aquaculture doivent également être pris en considération pour leur impact positif sur l'économie de la mer. Il en ressort un tableau systémique, comprenant des réformes et des investissements, qui peut entraîner un saut qualitatif susceptible de valoriser la contribution de l'économie de la mer à la croissance économique et au développement de la société italienne.

Conclusions : points de convergence pour la définition d'un modèle d'action

Les différentes actions, interventions et livrables du projet Med New Job comportent plusieurs éléments communs, issus à la fois de la méthodologie de projet suivie et des objectifs convenus entre les partenaires.

Les échanges qui se sont déroulés dans le cadre de l'instrument spécifique de l'Observatoire ont permis de définir des thèmes clés, liés à des initiatives et à des propositions de solutions, concernant des aspects des politiques à lancer et à rendre structurelles, telles que la formation, le réseau territorial, les services de l'emploi, la numérisation, l'innovation des compétences, en pleine conscience des caractéristiques propres et distinctives de l'économie de la mer.

Cette unité d'objectifs concerne des aspects de nature différente, mais qui peuvent être ramenés essentiellement aux éléments suivants :

- 1) Le facteur humain au centre des processus de résilience et de relance et, en général, de la promotion du changement et de la valorisation des compétences ;
- 2) L'importance des politiques publiques pour le développement des infrastructures de formation et du marché du travail, avec une attention particulière au rôle des mesures de politique active ;
- 3) La fonction des outils de prévision pour analyser les tendances du marché ainsi que l'offre et la demande ;
- 4) L'importance que les investissements dans les infrastructures logistiques s'accompagnent d'investissements similaires dans les infrastructures numériques et de compétences ;
- 5) Le rôle transversal de la durabilité environnementale de chaque investissement et le facteur de la durabilité écologique à promouvoir également comme une composante intrinsèque des actions de développement et de promotion du macro-secteur de l'économie de la mer ;
- 6) L'économie de la mer en tant que macro-secteur, qui nécessite une stratégie capable de valoriser ses différentes composantes de manière harmonieuse.

D'autre part, tant la variété des initiatives et des outils expérimentés dans le projet Med New Job que les caractéristiques des acteurs impliqués, particulièrement représentatifs des parties prenantes italiennes et françaises présentes dans le Nord-Ouest de la Méditerranée, rendent ce travail commun particulièrement intéressant pour définir un modèle d'action partagé et une proposition de planification correspondante, c'est-à-dire un véritable *plan d'action conjoint*.

Ces aspects, ces éléments de base permettent en effet de mettre en place une planification coordonnée, une systématisation des instruments en fonction des objectifs partagés et donc de préparer, à partir des résultats et des livrables de Med New Job, un véritable modèle d'action. Dans les pages suivantes, nous décrirons les caractéristiques du modèle d'action, la proposition de planification partagée, en offrant des pistes de réflexion sur les investissements nécessaires et sur les sources de financement possibles, compte tenu de la programmation communautaire et des ressources présentes dans les plans de relance respectifs italien et français.

Quatrième partie : Réseau d'intervention et outils partagés

4.1 Les composantes nécessaires et la logique d'un modèle de planification

Afin de définir un modèle de planification, un certain nombre de prémisses sont nécessaires, qui doivent être prises en compte en considération du rôle du plan d'action et pas seulement de son efficacité.

Tout d'abord, il est nécessaire de considérer la nécessité d'une *action systémique*, capable de relier les instruments, les politiques et les actions concernant les différents secteurs économiques intervenant dans la même stratégie. Le macro-secteur de l'économie de la mer exige nécessairement une action systémique. Pendant longtemps, notamment en Italie, la stratégie portuaire a été planifiée de manière indépendante et les différents domaines concernés par l'économie de la mer ont connu des responsabilités et des politiques distinctes, du transport au tourisme, de l'aquaculture à la logistique. L'approche française a été différente : la France s'est dotée d'un ministère unique de référence, le Ministère de la Mer, consciente de la nécessité de coordonner les politiques concernant la mer et ayant un impact sur l'écosystème marin. De ce point de vue, au-delà de la solution du ministère unique, il semble important de souligner la raison de fond, qui inscrit les différentes interventions et domaines, ainsi que les actions et les investissements correspondants, dans un cadre unique capable d'évaluer l'impact des mesures, de reconnaître la durabilité des interventions et, surtout, de valoriser le potentiel de l'économie de la mer dans le respect de l'environnement et dans la promotion des ressources humaines. Cette vision systémique impose des outils de planification prévisionnelle et d'évaluation de l'incidence de chaque type de politique. Le projet Med New Job a pris en compte cette nécessité et a travaillé à définir des interventions et des actions capables de répondre à une idée stratégique de la mer comme moteur de développement et d'emploi, mais en même temps comme ressource dont il faut prendre soin d'un point de vue environnemental. La définition d'actions systémiques impose d'adopter la méthode de l'échange, du partage et de la planification multi-niveau, étant donné la pluralité des éléments à composer et les responsabilités institutionnelles correspondantes.

Deuxièmement, étant donné le cadre général comme prémisses, il faut considérer les politiques de développement individuelles. Ces politiques couvrent des domaines différents mais tout à fait convergents, qu'un plan d'action doit inscrire dans un cadre systématique. En même temps, la nature de ces interventions correspond dans les grandes lignes aux politiques communes de l'Union européenne, tant en ce qui concerne la fonction actuelle du PNRR, le plan de reprise et de résilience, que la nature ordinaire des différents fonds communautaires. Les sources de financement permettent, d'une part, de définir les politiques de développement et, d'autre part, de les réunir

dans une stratégie et sa planification. En tout état de cause, les principales politiques de développement constitutives de la stratégie interviennent sur les axes suivants :

- La formation et le capital humain ;
- Le marché du travail ;
- La logistique portuaire ;
- L'innovation numérique et énergétique ;
- Le système nautique ;
- Le transport de marchandises et de passagers ;
- La pêche et l'aquaculture.

Ces composantes sont à leur tour liées à des politiques souvent sectorielles, qui doivent donc être ramenées par l'action systémique à l'objectif de la promotion de l'économie de la mer, pour éviter qu'elles ne deviennent que des composantes de politiques de développement plus générales et non ciblées. En ce sens, le plus grand risque concerne la formation et le marché du travail, où les instruments nationaux et généraux doivent être rapprochés des caractéristiques de l'offre et de la demande de l'économie de la mer. Dans ce cas également, nous sommes confrontés à une gouvernance multi-niveau des politiques, tant en raison des compétences et des fonctions sectorielles différentes, que du point de vue des compétences institutionnelles qui, en Italie, sont davantage attribuées aux régions par rapport au système français. Le projet Med New Job a fourni des idées intéressantes sur cet aspect également, notamment dans l'articulation des propositions d'intervention.

Le niveau suivant d'un modèle de planification nécessite la définition et le partage des *infrastructures et des outils* nécessaires pour pouvoir atteindre les objectifs. En ce sens, les politiques de développement identifiées nécessitent généralement une action coordonnée pour promouvoir les deux leviers de référence de la stratégie de relance et de résilience du secteur, à savoir l'innovation numérique et respectueuse de l'environnement. À ces priorités, le projet Med New Job a associé la nécessité de promouvoir des infrastructures communes et partagées pour le marché du travail, notamment une plateforme, et des outils de formation, tant en termes de mise à jour des compétences que de formation des profils techniques demandés par le secteur. Les outils nécessaires semblent également être de nature prévisionnelle, afin d'analyser l'offre et la demande et l'évolution des marchés, et nécessitent des investissements publics adéquats et ciblés. Parmi ses expérimentations, le projet Med New Job a lancé une plateforme numérique pour la gestion de l'offre et de la demande d'emploi, mais plusieurs interventions et actions nécessitent le partage d'informations dans des systèmes numériques afin de définir des politiques et des outils d'intervention. Il suffit

de penser à l'analyse des tendances du marché du travail et au suivi de la demande pour les différents profils professionnels.

En fonction de ces choix, la planification intervient en conséquence sur les *contextes et les événements* individuels, après avoir adopté des infrastructures communes, des outils spécifiques et avoir partagé des politiques intégrées par une action systémique, répondant à une stratégie partagée. Dans cette perspective et étant donné l'ampleur des secteurs liés à l'économie de la mer, il faut prendre en compte, par exemple, les *vocations territoriales*, qui peuvent nécessiter de mesures spécifiques (par exemple, l'industrie nautique en Toscane ou la pêche au thon en Sardaigne) et les situations de crise ou d'urgence, comme celles qui ont affecté la demande d'emploi pendant les mois de la pandémie de Covid 19. Les politiques sectorielles, telles que les politiques actives du travail, peuvent ainsi être complétées par des mesures spécifiques visant des secteurs économiques particuliers, des situations problématiques ou des contextes territoriaux.

Le projet Med New Job a fourni un certain nombre d'impulsions à cet égard, par exemple en ce qui concerne les politiques actives et leur utilisation pour lutter contre la crise. En tout état de cause, les mesures individuelles et spécifiques doivent toujours être ramenées au cadre global dans lequel elles s'inscrivent, afin d'initier une planification multi-niveau appropriée et d'éviter le risque d'actions dispersées et occasionnelles.

Cette logique d'action, qui part de la stratégie sectorielle pour arriver aux mesures spécifiques individuelles, réussit à définir une action systémique et permet de planifier des interventions en synergie. Le projet Med New Job peut fournir des exemples et des impulsions intéressantes pour atteindre cet objectif et définir un modèle d'action, tant sur le plan général du développement de l'économie de la mer que sur le plan spécifique des mesures concernant la gouvernance du marché du travail du secteur.

4.2 La mise en réseau des outils Med New Job pour un modèle de planification territoriale et sectorielle

La définition d'un modèle de plan d'action conjoint pour la promotion de l'emploi dans le contexte de l'économie de la mer peut donc prendre en compte la méthode et les outils identifiés et expérimentés dans le cadre du projet Med New Job. En particulier, dans la séquence logique proposée, il convient de considérer ce qui suit.

En ce qui concerne la méthode du partage, de la mise en réseau et de l'échange de solutions, qui est nécessaire pour promouvoir une action systémique, il faut considérer le rôle de l'« **Observatoire transfrontalier** ».

Dans le cadre du projet Med New Job, un Observatoire transfrontalier a été mis en place afin d'échanger des pratiques, des approches et des politiques pour promouvoir des politiques actives du travail dans les zones et les situations de crise et pour créer des emplois durables et de qualité dans le secteur de l'économie de la mer.

Les thèmes clés suivants ont fait l'objet d'approfondissements : Services, actions et outils pour l'orientation professionnelle dans l'économie de la mer ; Outils et lignes directrices pour l'auto-entrepreneuriat, l'entreprise sociale, la préincubation pour la création d'entreprise, les spin-offs et les startups avec une attention particulière aux les travailleurs et les entreprises de l'économie bleue et verte ; L'économie de la mer et les réponses à l'urgence de la Covid-19, entre passé récent, présent et futur ; Le défi du *matching* entre l'offre et la demande d'emploi dans les secteurs de l'économie de la mer : problèmes et solutions ; De l'orientation à l'*empowerment* des compétences.

L'implication et la participation active des partenaires et des acteurs pertinents des territoires aux rencontres de l'Observatoire est en effet un élément clé pour définir des orientations partagées pour un plan d'action. En effet, la méthode utilisée par l'Observatoire mobilise les partenaires (les parties prenantes) dans plusieurs fonctions, préalables à l'analyse du contexte, à la conception des politiques, à l'identification des bonnes pratiques et à la définition des mesures et des solutions.

Quant aux outils de prévision, qui sont nécessaires pour planifier les activités, le projet Med New Job met en œuvre deux actions différentes, toutes les deux destinées au marché du travail et aux interventions connexes.

1) *Analyse et recherche systémique*

Le modèle d'analyse prévisionnelle défini dans le rapport mandaté par l'Autorité portuaire de Livourne et rédigé par Ires Toscana, intitulé L'EMPLOI DANS L'ECONOMIE DE LA MER POUR UN DEVELOPPEMENT DURABLE prépare les actions systémiques. Cette analyse se concentre sur les enjeux, les flux et l'analyse des données correspondantes, au croisement entre l'économie de la mer et l'emploi, tant du point de vue des besoins professionnels que des outils de gestion d'un marché du travail capable de répondre à un système complexe.

Le modèle préconisé par ce rapport est divisé en trois parties, qui définissent des domaines de recherche distincts :

- a) La première partie examine en profondeur les dynamiques sociales et de l'emploi, les besoins professionnels et le système de *workfare*, qui est indispensable pour créer des opportunités ayant les retombées escomptées

concernant une économie respectueuse de l'environnement et le secteur des ports, de la mobilité, de la logistique et de l'économie de la mer ;

b) La deuxième partie analyse les aspects relatifs aux perspectives, aux investissements et aux logiques de système de l'économie de la mer ;

c) La troisième partie traite des effets des analyses effectuées en termes de politiques de développement durable et de gestion des processus d'innovation, en tenant compte de la transition numérique, environnementale et énergétique, également en fonction du contexte géopolitique en Méditerranée.

Il s'agit donc d'une méthode d'enquête et de recherche qui fournit des données et des informations utiles pour la coordination des politiques et des instruments d'intervention.

2) *Analyse et recherche sectorielle*

Le projet Med New Job propose un modèle d'enquête sectorielle des dynamiques du marché du travail, qui concerne la demande actuelle et tendancielle des besoins professionnels des entreprises de l'économie bleue, des systèmes de compétences et de qualification au niveau territorial. La méthodologie utilisée pour ce livrable comprenait l'analyse du contexte, le lien avec les systèmes de classement des profils professionnels, l'élaboration de questionnaires sur les profils professionnels dans le secteur nautique et la vérification et l'analyse des nouvelles compétences professionnelles requises par le secteur. Le travail réalisé a adopté une méthodologie d'analyse des besoins professionnels capable de prendre en compte les aspects les plus significatifs caractérisant les domaines de l'économie bleue.

En outre, l'analyse et les outils identifiés visent également à favoriser l'intégration et la mobilité sur le marché du travail transfrontalier, et à proposer des modèles de raccordement capables de surmonter les différences de définitions et de spécialisations entre les archives et les systèmes de *matching* de l'offre et de la demande dans les différents territoires. L'objectif est également de favoriser pour le marché du travail aussi, comme mentionné ci-dessus, la coordination entre les différents secteurs, ce qui caractérise l'économie de la mer et est nécessaire pour son développement.

Compte tenu de l'existence d'outils de mise en réseau, d'échange, de partage, d'analyse prévisionnelle des données pour les objectifs systémiques et pour la définition des politiques et des mesures, le projet Med New Job a créé une infrastructure de référence utile, qui se concentre sur l'objectif de la gouvernance du marché du travail et la promotion de l'actualisation des compétences.

Le portail transfrontalier Mednewjob.eu est un instrument utile pour la planification des actions et des investissements sur des thèmes clés, étant donné la place centrale de la promotion du capital humain dans le développement de l'économie de la mer. Il existe des expériences et des expérimentations dans ce domaine, mais tant en Italie qu'en France, les systèmes nationaux de gestion des *big data* sur la formation et le travail fonctionnent sans distinction sectorielle ou macro-sectorielle spécifique. Pourtant, de l'expérience italienne du « recrutement et placement des gens de mer » aux innovations de l'actuelle mutation du marché du travail, l'utilité d'un système numérique pour la collecte et la gestion des données du marché du travail et pour les compétences de l'économie de la mer et de ses secteurs est évidente. En même temps, l'outil se révèle innovant car il s'étend au domaine de la création d'entreprise et de l'emploi indépendant et sert également à des fonctions stratégiques pour un plan d'action, comme le marketing territorial.

L'expérimentation entamée a prévu un outil qui dialogue avec les plateformes déjà existantes du secteur, créant un cadre de référence unique, et qui agit pour promouvoir la mobilité transfrontalière à des fins de travail. En outre, ce modèle sert également d'instrument pour des interventions dans des contextes de crise, par exemple pour l'expérimentation d'un modèle partagé d'anticipation/gestion préventive des crises d'entreprise (*outplacement*). Le rôle transversal en tant que moteur de l'innovation dans les services est également intéressant, pour les services de préincubation permettant de créer de nouvelles entreprises et de soutenir l'innovation. Le choix de définir une plateforme numérique multifonctionnelle et de la relier à la planification territoriale et sectorielle constitue un modèle significatif et reproductible et, en même temps, une source d'information pour définir les politiques et les actions et en surveiller l'impact.

Le programme Med New Job entend collecter les expériences réussies ou « bonnes pratiques » développées dans les territoires transfrontaliers, qui n'ont pas encore été partagées et mises à la disposition de tous, dans le cadre de l'analyse des profils professionnels existant dans le secteur, de l'évaluation des compétences des bénéficiaires des initiatives menées, de la création d'entreprise, du reclassement professionnel et enfin du transfert d'innovation.

Dans cet examen des initiatives et des instruments de Med New Job pour la définition d'un modèle de plan d'action, il faut également mentionner les actions prévues par le projet ayant pour objectif l'identification et l'analyse des instruments d'intervention, tant territoriaux que nationaux et européens, et des bonnes pratiques. En particulier, il faut signaler l'analyse des politiques et des instruments de relance et de résilience avec une attention spécifique à l'économie de la mer et à la place centrale du fonctionnement du marché du travail. De cette façon, l'action d'identification des politiques, des outils et des bonnes pratiques en cours, accompagnée d'une vérification constante des sources de financement de la planification innovante, permet de donner des contenus au plan d'action.

4.3 Le modèle d'un plan d'action conjoint à la lumière du PNRR

Sur la base de ces considérations, il semble donc possible de définir un modèle de plan d'action conjoint, capable de valoriser la contribution du projet Med New Job tant du point de vue de l'analyse que des outils.

Ce plan concerne le développement de l'économie de la mer dans les régions du nord-ouest de la Méditerranée et se développe à deux niveaux.

Le premier niveau concerne la planification institutionnelle et intégrée et prévoit :

- 1) L'analyse de l'évolution des dynamiques, des besoins et du marché du secteur de l'économie de la mer dans la zone de référence et de la demande d'investissements ;
- 2) La définition, en faisant référence au PNRR et aux actes de la programmation des fonds communautaires et des mesures de développement, d'un plan intégré de développement de l'économie de la mer au niveau régional et partagé entre les régions du projet Med New Job ;
- 3) La définition d'une action systémique prévoyant la planification et la promotion des investissements et des politiques identifiées au sein des différentes fonctions institutionnelles compétentes.

Cette planification institutionnelle nécessite la capacité de définir une gouvernance multi-niveau agissant dans la relation entre les différentes régions italiennes et françaises et a pour prérequis la définition d'une instance de pilotage entre les régions d'une même nation et d'une table de coordination entre les régions italiennes et françaises concernées. La table et la méthode peuvent être étendues aux régions voisines.

Le deuxième niveau concerne la planification opérationnelle du développement humain, en particulier le plan d'action pour le marché du travail et prévoit, sur la base de la méthode et des outils identifiés par le projet Med New Job, les actions et les outils suivants, qui sont présentés en séquence mais qui doivent être considérés comme nécessairement complémentaires :

- 1) Analyse prévisionnelle permanente des tendances économiques du secteur et des besoins professionnels et de formation des entreprises des secteurs indiqués;
- 2) Système d'identification constante de la demande des entreprises et des postes vacants ;
- 3) Mise en œuvre d'une plateforme numérique pour le géoréférencement de la demande, la communication des postes vacants et le *matching* entre l'offre et la

demande d'emploi, ainsi que pour la gestion des mesures de politique active et d'aide au travail ;

- 4) L'intégration de la plateforme numérique avec l'offre de formation disponible et les outils pour l'auto-emploi et l'accès aux mesures connexes ;
- 5) La mise en place de cours de formation et de recyclage permanents pour le personnel des services de l'emploi et des organismes de formation publics et agréés, ainsi que la création d'un « guichet d'information sur l'économie de la mer » dans chaque centre pour l'emploi, qui peut également faire office de service de conseil aux entreprises et aux travailleurs indépendants ;
- 6) La définition d'actions constantes d'échange et de partage avec les parties prenantes en ce qui concerne le lien entre les besoins professionnels et l'offre de formation, également pour les travailleurs, et l'évolution du contexte de la demande et de l'offre d'emploi et pour la gestion des situations de crise ;
- 7) Mise en œuvre de politiques et de services ciblés pour la prévention et la gestion des situations de crise, dans le cadre des services de l'emploi ;
- 8) Action constante de marketing territorial et d'attraction des investissements et promotion des incitations et des compétences requises par les entreprises.

Cette planification orientée vers l'emploi nécessite une gouvernance horizontale, impliquant les référents régionaux des politiques de formation et d'emploi et les responsables des agences et des services de l'emploi et de la formation.

Conclusions

Le projet Med New Job a concerné un vaste territoire et un contexte économique très large pour les régions impliquées. L'économie de la mer représente, d'une part, un domaine de grande importance et de grand potentiel pour le développement économique et de l'emploi, mais aussi un contexte complexe, largement affecté par les effets négatifs et les conséquences de la crise sanitaire. Faire passer l'économie de la mer du statut de problème à celui de solution signifie intervenir de manière concrète et efficace sur la perspective européenne et méditerranéenne de reprise et résilience. C'est pourquoi les actions et les outils du projet Med New Job, axés sur le rôle central du facteur humain, ont identifié une ligne d'action qui lie les investissements nécessaires pour le développement technologique à la dimension de la durabilité et à l'objectif du développement des compétences. Les infrastructures du marché du travail et du capital humain sont le pivot central, le facteur X d'un système qui, à partir de la promotion des compétences et du professionnalisme, intervient dans l'activation à l'emploi, la gestion du marché du travail, le développement humain et économique et la

création d'opportunités. Cette logique ne peut être mise en œuvre que par une action systémique agissant à deux niveaux :

- 1) La coordination de toutes les politiques concernant le secteur, de l'emploi à la logistique en passant par l'environnement ;
- 2) La gouvernance des niveaux institutionnels et des acteurs impliqués dans les différents territoires.

Pour cette raison, le modèle de Med New Job définit un plan d'action qui est proposé aux parties prenantes et aux décideurs institutionnels et qui peut bénéficier de plusieurs mesures de financement et d'aide, dans le cadre des fonds européens et nationaux.