

PROJET STRATEGIQUE MA.R.E. Marché transfrontalier du travail et Réseau des services pour l'Emploi



Interreg



UNION EUROPÉENNE
UNIONE EUROPEA

MARITTIMO-IT FR-MARITIME

Fonds européen de développement régional
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Rete transfrontaliera
del mercato del lavoro
e dei servizi
per l'occupazione

Marché transfrontalier
du travail et
réseau des services
pour l'emploi

La cooperazione al cuore del Mediterraneo - La coopération au cœur de la Méditerranée

Produit T.1.1.2. Rapport d'enquête publique transfrontalière



Sommaire

1. <u>LA METHODOLOGIE ADOPTEE</u>	4
1.1 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE	4
1.2 LES MODALITES DE CONSULTATION MISES EN PLACE	5
1.2.1 LA CONSTITUTION DES FOCUS GROUPS	5
1.2.2 LES OBJECTIFS ET ACTIVITES DES FOCUS GROUPS	8
1.3 LA METHODE DE TRAVAIL MISE EN ŒUVRE	16
1.3.1 LA REDACTION DU QUESTIONNAIRE	18
1.3.2 LA REALISATION EFFECTIVE DE L'ENQUETE	20
2. <u>UNE BREVE DESCRIPTION DES DYNAMIQUES TERRITORIALES</u>	25
2.1 FICHE 1 : CORSE	25
2.2 FICHE 2 : SUD-P.A.C.A.	29
2.3 FICHE 3 : SARDAIGNE	33
2.4 FICHE 4 : LIGURIE	35
2.5 FICHE 5 : TOSCANE	38
3. <u>LES RESULTATS DE L'ENQUETE TRANSFRONTALIERE</u>	41
3.1 LE CADRE STATISTIQUE ET TYPOLOGIQUE	42
3.2 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	47
3.2.1 THEME 1 : L'OFFRE DE TRAVAIL	47
3.2.2 THEME 2 : LA DEMANDE DE TRAVAIL	61
3.2.3 FOCUS SUR QUELQUES PROBLEMATIQUES	78
3.2.4 LES RECOMMANDATIONS	90
4. <u>LES CONCLUSIONS</u>	95
4.1 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ISSUS DE L'ENQUETE	95
4.2 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ISSUS DE L'ACTIVITE T.1.2.	97
4.2.1 LES BONNES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES	97



4.2.2	LES OUTILS ISSUS DE LA CAPITALISATION	98
4.3	LES RECOMMANDATIONS ISSUES DES FOCUS GROUP	100
4.3.1	LA SARDAIGNE	100
4.3.2	LA TOSCANE	101
4.3.3	LA CORSE	104
4.4	LA DEFINITION D'UNE TASK FORCE DE SUIVI	106
<u>LISTE DES FIGURES.....</u>		<u>107</u>
<u>LISTE DES TABLEAUX</u>		<u>109</u>
<u>ANNEXES.....</u>		<u>110</u>



1. La méthodologie adoptée

Pour bien comprendre les enjeux associés à l'enquête transfrontalière, il semble important de rappeler le cadre contextuel de la démarche. Ainsi, ce besoin d'enquête est né de la nécessité de pouvoir identifier les bonnes pratiques et les points critiques de dysfonctionnement, qui entravent la fluidité du marché du travail, au sein de la zone de coopération transfrontalière retenue dans le cadre du projet MA.R.E.

1.1 Rappel des objectifs de l'étude

Ainsi, cette enquête transfrontalière s'inscrit dans le cadre du projet MA.R.E. qui vise à créer un réseau de services pour l'emploi au sein d'une zone de coopération transfrontalière constituée des territoires suivants : Corse, Sardaigne, Ligurie, Toscane et P.A.C.A.

Ce projet vise à approfondir les problématiques rencontrées tant du côté de l'offre que de la demande de travail, afin de faciliter la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi, et le recrutement dans ces territoires, notamment par le biais de la mobilité transfrontalière.

Pour parfaire la connaissance des besoins et des difficultés rencontrés par ces acteurs, sur le marché du travail, il semble pertinent de pouvoir disposer d'une photographie de la situation actuelle du marché du travail. Il est à noter que ce travail bien qu'initié avant l'arrivée de la pandémie de COVID-19 dans nos sociétés, a été réalisé durant et après la période de confinement, ce qui ne sera probablement pas sans incidence sur les résultats de l'enquête.

Enfin, une méthodologie d'enquête a été clairement explicitée et sera présentée ci-dessous.

1.2 Les modalités de consultation mises en place

Dans le cadre du bon déroulement de l'enquête, des têtes de réseau au sein de chaque territoire partenaire ont été désignées. Les têtes de réseau ont pour mission de constituer le groupe de travail, appelé focus group, amené à évoluer en task force au fil du projet.

1.2.1 La constitution des Focus Groups

Un groupe de travail, appelé focus group, devait être donc constitué dans chaque territoire afin de permettre le bon déroulement de l'enquête. Il devait intégrer au minimum :

- Les partenaires présents au sein du territoire, d'ores et déjà parties prenantes du projet MA.R.E. ;
- De partenaires publics et privés ayant une compétence, à l'échelle locale, en matière d'emploi, parmi lesquels des acteurs également représentatifs des cibles visées par l'enquête :
 - ✓ Des opérateurs du secteur des services pour l'emploi ;
 - ✓ Des organisations professionnelles et syndicales issues des filières prioritaires transfrontalières ;
 - ✓ Des chambres consulaires.

Les membres du groupe de travail devaient être dotés des qualités suivantes :

- Avoir une bonne connaissance du projet MA.R.E., de ses enjeux pour la zone de coopération, et pour leur territoire en particulier ;
- Avoir une bonne connaissance du marché du travail local, de ses spécificités et de ses besoins ;
- Avoir la capacité matérielle de communiquer facilement avec les groupes cibles (définition présentée ultérieurement).

Plusieurs missions seraient alors confiées à ces focus group :

- Compléter / modifier, puis valider la version définitive du questionnaire pour répondre aux besoins du projet et en particulier, à ses enjeux pour leur territoire ;
- Diffuser le questionnaire, après validation, auprès des différents publics cibles ;

- Communiquer et sensibiliser les divers publics cibles en vue de favoriser le taux de retour, et garantir la qualité des questionnaires remplis ;
- Contrôler la qualité des réponses obtenues ;
- Suivre le taux de retour des questionnaires par public cible, durant la période d'enquête ;
- Et relancer, cas échéant, les publics cibles, par catégorie, dans le cas où les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs ne seraient pas atteints ;
- Approfondir les réponses obtenues en vue de s'assurer de la qualité des résultats de l'enquête ;
- Être force de proposition dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre des actions et des parcours d'emploi soutenables (compétences, formation, services,...).

A la fin de l'enquête, le Focus Group est amené à devenir une Task Force (Voir partie 4.4). Forte des enseignements issus de l'enquête, ces Task Force auront pour mission également de proposer des indicateurs pertinents dans le cadre de l'évaluation de l'impact du projet MA.R.E. (Activité T.1.3) sur le territoire, et ce pour tenir compte des spécificités sur leur territoire.

Le tableau ci-dessous présente la composition des focus group territoriaux :

Corse

- Chambres de Commerce et d'Industrie
- Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat
- Pôle Emploi
- Missions Locales
- Cap Emploi
- Organisations professionnelles : UMIH, Fédération du BTP, Fédération du nautisme, Union des Ports de Plaisance de Corse

PACA

- Pôle Emploi
- Les membres de l'Observatoire Régional des Métiers : Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et d'Industrie, AFPA, AGEFIPH,...

Liguria

- Regione Liguria (Settore Sviluppo Strategico del Tessuto Produttivo e dell'Economia Ligure)
- Regione Liguria (Settore Politiche del Lavoro e Centri per l'Impiego)
- Filse SpA
- Liguria Ricerche SpA
- Camera di Commercio di Genova
- Alfa Liguria (attraverso propri consulenti selezionati per il progetto MARE.)

Toscane

- Regione Toscana
- Provincia di Livorno
- Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno
- ARTI - Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego
- Provincia di Livorno Sviluppo

Sardegna

- ASPAL
- CCIAA CA
- RAS-ASS LAVORO
- CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'
- UNIVERSITA' DI CA (coordinamento TF)

Globalement, on peut souligner d'ores et déjà que les indications en termes de composition des focus group ont été respectées.

1.2.2 Les objectifs et activités des Focus Groups

Conformément à la méthode définie et validée, dédiée aux focus group, ces derniers ont conduit les activités suivantes :

- Ajout / modification des items du questionnaire ;
 - Diffusion du questionnaire auprès des publics cibles ;
 - Mise en place d'opérations de communication ;
 - Suivi du taux de retour.
-
- Corse

En Corse, le focus group s'est réuni deux fois sous la forme de visio-conférence, en date du 29.05.2020 (soit avant le début de l'enquête sur ce territoire) et le 22.07.2020 (en cours de réalisation). Tous les membres étaient présents à l'exception des organisations professionnelles. Elles ont néanmoins été toutes contactées par téléphone.

Des actions de communication ont été mises en place prenant la forme d' :

- Actions de communication interne :
 - Une 1^{ère} réunion de travail a permis de décrire l'organisation de la diffusion du questionnaire entre les différents acteurs ;
 - Puis, une seconde réunion a abordé les actions de relance eu égard au taux de retour des questionnaires.
- Actions de communication externe :
 - Encarts dans la presse écrite ;
 - Spots radio et encarts sur site internet d'information régionale ;
 - Publications sur les réseaux sociaux des partenaires du projet ;
 - Envoi du communiqué de presse de lancement de l'enquête par l'ADEC ;
 - Emailings effectués par les partenaires envers leurs interlocuteurs habituels et partenaires ;
 - Publications sur des réseaux sociaux sponsorisés par l'ADEC ;
 - Publications sur des réseaux sociaux des partenaires corses du projet.

Toujours, en termes de communication externe, dans le but de capter les différentes cibles, des moyens spécifiques ont été déployés tels que :

- ✓ Emailing aux entreprises, bénéficiaires et partenaires des membres du focus group ;
- ✓ Emailings ciblés menés par Pôle Emploi en Corse, à deux reprises, en direction de plusieurs milliers de personnes ;

- ✓ Phoning des CCI envers les entreprises pour les informer de l'enquête et parfois les accompagner dans l'administration du questionnaire.

- Sud-PACA

Le focus group s'est réuni une fois par mois durant la phase de conception de l'enquête, puis une fois par semaine en moyenne depuis le 08 juin sur la phase de lancement et de mise en œuvre de l'enquête.

Des actions de communication ont été mises en place prenant la forme d':

a) Actions de communication externe :

- Campagnes par envois massifs de mails et de SMS, auprès de demandeurs d'emploi et d'entreprises (campagnes relancées et enrichies par vagues) ;
- Mails personnalisés aux partenaires institutionnels et acteurs du développement économique et de la formation (Région ; instances professionnelles ; chambres consulaires ; CARIF-OREF ; OPCO ; etc.) ;
- Mails personnalisés aux principaux représentants de la filière maritime ;
- Réseaux sociaux externes (Facebook et Twitter officiels).

b) Actions de communication interne :

- Information au comité de la direction régionale ;
- Informations au comité des directeurs territoriaux pour relais à leurs agences locales ;
- Mailing aux collaborateurs spécialisés du réseau d'agences locales en charge des entreprises ;
- Réseau social interne (sur différentes communautés : pour les collaborateurs des services supports, des conseillers entreprise, des collaborateurs maritimes).

- Liguria

- ✓ Les réunions du Focus Group (action interne)

Concernant du Focus Group Ligurie, des échanges et des mises à jour se sont tenus à échéances hebdomadaire et bi-hebdomadaire, tant au sujet de la formulation des questions que pour la diffusion du questionnaire lui-même.

- ✓ La promotion du projet et de l'enquête (action externe)

- *La diffusion du questionnaire aux opérateurs des services pour l'emploi*

Le 29 mai 2020 le questionnaire a été envoyé par mail, à des cibles dont les contacts avaient été indiqués par les dirigeants des centres pour l'emploi ainsi qu'à des opérateurs adhérant au forum des opérateurs des services pour l'emploi.

La participation des opérateurs à l'enquête a été suivie en permanence par les consultants sélectionnés par ALFA Liguria (Guido Loleo, Manuela Porcù et Silvia Schenone) dont l'implication a permis de faciliter le retour de questionnaires.

- *La diffusion du questionnaire aux entreprises*

À partir du 25 juin 2020, la lettre signée par le conseiller au développement économique Andrea Benveduti et par le conseiller aux politiques de l'emploi Giovanni Berrino a été envoyée par e-mail avec une invitation à répondre à l'enquête en ligne.

Le 7 juillet et le 30 juillet, deux rappels ont été envoyés aux entreprises pour les inviter à participer à l'enquête.

Le questionnaire a été diffusé par les canaux de la chambre de commerce de Gênes.

Le questionnaire a également été partagé sur la page Facebook du projet et sur les pages Facebook des entités suivantes : de Filse S.p.A., Liguria Ricerche S.p.A., CLP - Ligurian Productivity Center, FILSE BIC - Business Incubator et GREAT Campus - Genoa Science and Technology Park.

- *La diffusion du questionnaire aux demandeurs d'emploi et aux salariés*

Pour la diffusion du questionnaire aux demandeurs d'emploi, en plus de la publicité sur les réseaux sociaux, plus d'un millier de mails ont été envoyés le 16/07/2020 et le 29/07/2020 ; 11 000 e-mails supplémentaires ont été adressés aux personnes suivies par le centre pour l'emploi (Centro per l'Impiego) et ayant signé un PSP (Patto di Servizio Personalizzato ou contrat de service personnalisé) sans le résilier, grâce à une extraction des contacts à partir de la base de données régionale. Après une discussion avec le directeur de USS Collocamento Mirato (structure dédiée à l'embauche des personnes handicapées) et un soutien à la mise en œuvre de projets spéciaux, il a été décidé de cibler les personnes âgées de 30 à 40 ans pour répondre aux questionnaires en ligne.

En ce qui concerne la cible des salariés, de nombreuses réponses ont été reçues grâce notamment à la communication déployée sur les réseaux sociaux ou à la diffusion par e-mail d'un lien renvoyant au questionnaire, assorti d'une lettre des Assesseurs de la Région.

- *Diffusion du questionnaire aux représentants des organisations professionnelles, des agences de formation et des chambres de commerce*

Les représentants des associations professionnelles ont été contactés par mail, assortis d'une lettre signée par les Assesseurs conseillers Andrea Benveduti et Giovanni Berrino. Les organisations professionnelles ont également été invitées à promouvoir l'enquête autant que possible.

Le courrier électronique avec la lettre ont également été envoyés aux agences de formation qui ont été sollicitées par la suite (des contacts ultérieurs ont été pris chaque fois que nécessaire).

La chambre de commerce de Gênes, en tant que partenaire du projet, a été sollicitée à la fois directement (pour répondre au questionnaire) et indirectement afin de diffuser à ses ressortissants, le lien vers le questionnaire, en impliquant également la Représentante sélectionnée pour la Chambre de Commerce des Riviera.

- Toscane

- ✓ Les réunions du focus Group (action interne)

Le Focus Group Toscane s'est réuni à plusieurs reprises (17 et 26 juin, 1^{er} et 14 juillet) par visioconférence, dans le cadre du suivi et de l'analyse des questionnaires, ainsi qu'avant le lancement de l'enquête, afin de réviser/valider les contenus du questionnaire élaboré par l'ADEC.

Une session élargie du Focus Group incluant des organisations professionnelles et quelques référents de centres pour l'emploi s'est tenue début septembre.

- ✓ La promotion du projet et de l'enquête (action externe)

- *La diffusion du questionnaire aux entreprises*

Le questionnaire a été diffusé aux entreprises de la manière suivante :

- Envoi d'un mail incluant un lien vers le questionnaire et publication sur le site institutionnel le 8 juin, suivi de mails de relance (les 1^{er}, 13, 17 et 22 juillet) ;
- Publication sur le site institutionnel et sur le profil Facebook de la Chambre de Commerce de « Maremma e Tirreno » du lien vers le questionnaire ;

- Newsletter de la Chambre de Commerce de "Maremma e Tirreno" n°6 du 09 juillet incluant un lien vers le questionnaire ;
- Publication sur des quotidiens en ligne tels que le « Corriere marittimo », la « Gazzetta marittima », etc. (à travers l'acquisition d'un banner online pour une semaine à partir du 20 juillet).



- 9 juin, 18 juin et 14 juillet, post sur le profil Facebook de la Chambre de Commerce de « Maremma e Tirreno » incluant un lien vers le questionnaire.
- *La diffusion du questionnaire aux services pour l'emploi et aux demandeurs d'emploi*

Le questionnaire a été diffusé auprès des opérateurs des services pour l'emploi (Pisa, Massa-Carrara, Livorno, Viareggio, Portoferraio e Grosseto/Follonica) tant pour collecter leurs réponses que celles des bénéficiaires des CPI, grâce à l'organisation d'une rencontre à distance le 19 juin, puis à l'envoi d'un mail incluant un lien vers le questionnaire les 9,19,25 et 30 juin puis les 20 et 27 juillet.

Une page consacrée au projet, avec une section dédiée au questionnaire, a été publiée à la fois sur le site Internet de la Région Toscane et sur celui de l'Agence régionale pour l'emploi de Toscane où il a pu être mis en évidence sur la page d'accueil.

En outre, le lien vers le questionnaire a été publié sur la page Facebook des CPI toscans.

En ce qui concerne les "opérateurs de services de l'emploi" cibles, la Région Toscane a envoyé le lien vers le questionnaire aux représentants du groupement en charge de la gestion des services de l'emploi au CPI avec l'ARTI, le 28/07/2020.

La Province de Livourne et Province de Livourne Sviluppo (maintenant appelée PLIS) ont publié l'enquête sur la page institutionnelle de la Province de Livourne (www.provincia.livorno.it), sur le site Web de Plis (www.plis.it) et sur les réseaux sociaux afférents. PLIS a également procédé à l'envoi de l'enquête via ses propres listes de

diffusion constituées de demandeurs d'emploi qui ont suivi / suivent des cours de formation professionnelle.

- *La diffusion du questionnaire aux agences de formation*

Enfin, en ce qui concerne le type de « représentant d'agence de formation », PLIS -en plus des actions de diffusion sur ses canaux institutionnels en ligne évoquées au paragraphe précédent a envoyé l'enquête aux représentants des agences de formation opérant sur le territoire toscan, les 15 et 16 juin 2020 (avec rappels les 22 juin et 21 juillet).

Les mailings ont été effectués les 15 et 16 juin 2020 et répétés les 22 juin 2020 et 21 juillet 2020. La Région Toscane a envoyé le questionnaire à sa propre liste de diffusion restreinte d'agences de formation.

- Sardaigne

- ✓ Les réunions des Focus Group (action interne)

À partir du mois d'avril, soit dès l'approbation des versions finales du questionnaire d'enquête transfrontalière, ASPAL a mis en place des réunions préliminaires avec l'ACCI de Cagliari, l'Université et, par la suite, la région Sardaigne, nouvellement partenaire du projet – Assesseur en charge de l'emploi - afin de définir une stratégie pour l'emploi, le calendrier et les objectifs du Focus Group, et de partager la méthodologie ainsi que les documents élaborés par l'ADEC.

Les réunions à distance des focus group ont eu lieu aux dates suivantes :

- c) 1^{ère} séance, le 1^{er} juillet 2020 – 11 heures : La réunion a permis d'officialiser la mission de la task force, d'analyser avec l'ensemble des membres l'état d'avancement du projet MA.R.E. et d'appeler à la coopération des institutions représentées afin de poser les bases d'une relation fructueuse entre les parties prenantes ;
- d) 2^{ème} séance, le 13 juillet 2020 – 15 heures : La réunion a permis de suivre l'évolution de l'enquête en ligne ; identifier les problématiques critiques concernant les cibles visées, identifier les problèmes et solutions liés à l'exportation des questionnaires à partir de la plateforme dédiée à supervision du questionnaire.

- ✓ Les actions de communication mises en œuvre

Ainsi que communiqué à l'ensemble des partenaires le 8 juillet 2020, ASPAL s'est appuyé sur les réseaux afin de promouvoir l'enquête et d'inciter les prospects à répondre :

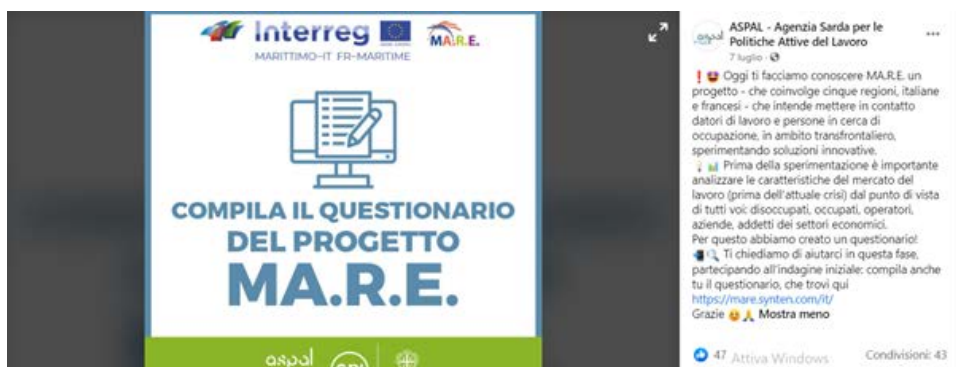
- Facebook: <https://it-it.facebook.com/aspalsardegna/>
- LinkedIn: <https://it.linkedin.com/company/agenzia-regionale-lavoro-regione-autonoma-sardegna>



- Instagram: <https://www.instagram.com/aspalsardegna/?hl=it>



- aspalPOST, la newsletter



Les membres du Focus Group se sont engagés à activer leurs réseaux de diffusion interne et externe en vue de la diffusion du questionnaire. Les outils utilisés sont standard : communications par courriel, communications téléphoniques. Un consultant de l'Université de Cagliari a supervisé chaque semaine l'avancement du questionnaire en liaison avec les membres du Focus Group.

- *La diffusion du questionnaire aux services pour l'emploi et aux demandeurs d'emploi*

Une réunion préliminaire de coordination régionale des centres pour l'emploi (CPI) a eu lieu le 28 mai 2020 ; cette réunion d'information a mobilisé les représentants de la Direction générale de l'ASPAL et tous les représentants territoriaux du CPI sarde, soit 28 centres implantés dans toute la Sardaigne.

Pour le groupe cible, les « opérateurs de pôles d'emploi », au nombre de 63, ont été invités à remplir le questionnaire pour leur cible et à sélectionner 2 entreprises chacune (appartenant aux secteurs énumérés dans le projet : Nautica/shipbuilding, Innovative and Sustainable Tourism, Blue and Green Renewable Energy, Blue and Green Biotechnology), invitées à participer à l'enquête. Les coordinateurs des centres (ou du personnel identifié) ont par la suite été invités à identifier 4/5 utilisateurs parmi les demandeurs d'emploi, visés dans le cadre de l'enquête.

L'utilisation des propres canaux de communication institutionnels de l'ASPAL a permis également de promouvoir l'enquête (bulletins d'information, Facebook et autres réseaux sociaux comme cela sera mieux explicité ci-dessus). Voici la liste des documents produits et diffusés dans la cadre de la promotion de l'enquête transfrontalière :

- ✓ Présentation du rôle du focus group ;
- ✓ Sondage en ligne ;
- ✓ Etat d'avancement de l'enquête au 30 juin et 10 juillet ;
- ✓ Réunion par courriel ;
- ✓ Les comptes rendus de réunions (du 1^{er} juillet et du 13 juillet).

1.3 La méthode de travail mise en œuvre

Les conditions de réalisation de l'enquête sont présentées dans cette partie, afin de conforter la lisibilité méthodologique de la démarche et de faciliter la compréhension de la portée des résultats (partie 3 du rapport). Le schéma présenté page suivante reprend la logique générale de la démarche.

Figure 1. L'enquête quantitative

Les opérations de mesure statistique :

Phénomènes économiques et portait-type

Réalisation d'un questionnaire

- Prise en compte de tous les phénomènes à mesurer
- Formulation des items et intégration de variables de contrôle

Administration du questionnaire

- Détermination d'échantillons représentatifs
- Enquête web (auto-administration)

Analyse statistique des résultats obtenus

- Saisie et nettoyage des données
- Traitement des résultats par des logiciels spécialisés (SPSS)
- Interprétation statistique des résultats

Synthèse économique

- Réintroduction des variables étudiées dans le contexte transfrontalier
- Elaboration d'une grille d'interprétation des résultats

L'interprétation des résultats et le lien avec les préconisations opérationnelles



1.3.1 La rédaction du questionnaire

La réalisation de l'instrument de collecte des données que constitue le questionnaire réclame beaucoup de soins en raison de son rôle déterminant dans la qualité des résultats de l'enquête. Pour bien appréhender le contexte de la mission et ses enjeux, les conseils de l'ADEC pour la réalisation de l'enquête ont donc passé en revue l'ensemble des études et analyses, traitant de la problématique de l'emploi, au sein de la zone de coopération, mises à disposition par l'ADEC et ses partenaires.

En outre, deux questionnaires ont été réalisés, l'un en français et l'autre en italien.

a) La structure du questionnaire

Cette structure devait bien sûr se faire l'écho des informations recherchées, quelle que soit leur nature en fonction des priorités définies : **besoins par filières, attractivité des filières, appréciation du service rendu par les services de l'emploi, mobilité transfrontalière, problématiques spécifiques...**

Deux grands thèmes ont été définis, correspondant aux deux grands piliers du marché du travail :

- L'un correspondant à l'offre de travail c'est-à-dire les demandeurs d'emploi ;
- L'autre correspondant à la demande de travail c'est-à-dire les entreprises.

Bien entendu, l'ensemble des acteurs intervenant sur ce marché ont été sollicités au-delà de ces deux grandes catégories : les salariés, les représentants d'organisations professionnelle ou syndicale, les représentants d'organisme de formation, les représentants de services pour l'emploi et des chambres consulaires.

b) Le choix des items et des modalités

Au sein de ce questionnaire, des questions fermées¹ et des questions ouvertes² ont été utilisées de manière différenciée. Pour les besoins de la mission, plusieurs types d'échelles de mesure ont été employés :

- i) L'échelle dichotomique (échelle qui ne comporte que deux réponses possibles exclusives l'une de l'autre) ⇒ Références questions 2, 9, 13, 24...
- ii) L'échelle à choix multichotomiques (échelle qui propose un registre de choix supérieur à deux modalités) ⇒ Références questions 16, 18, 21...

¹ Les questions fermées imposent au répondant une forme précise de réponse et un nombre limité de choix de réponses

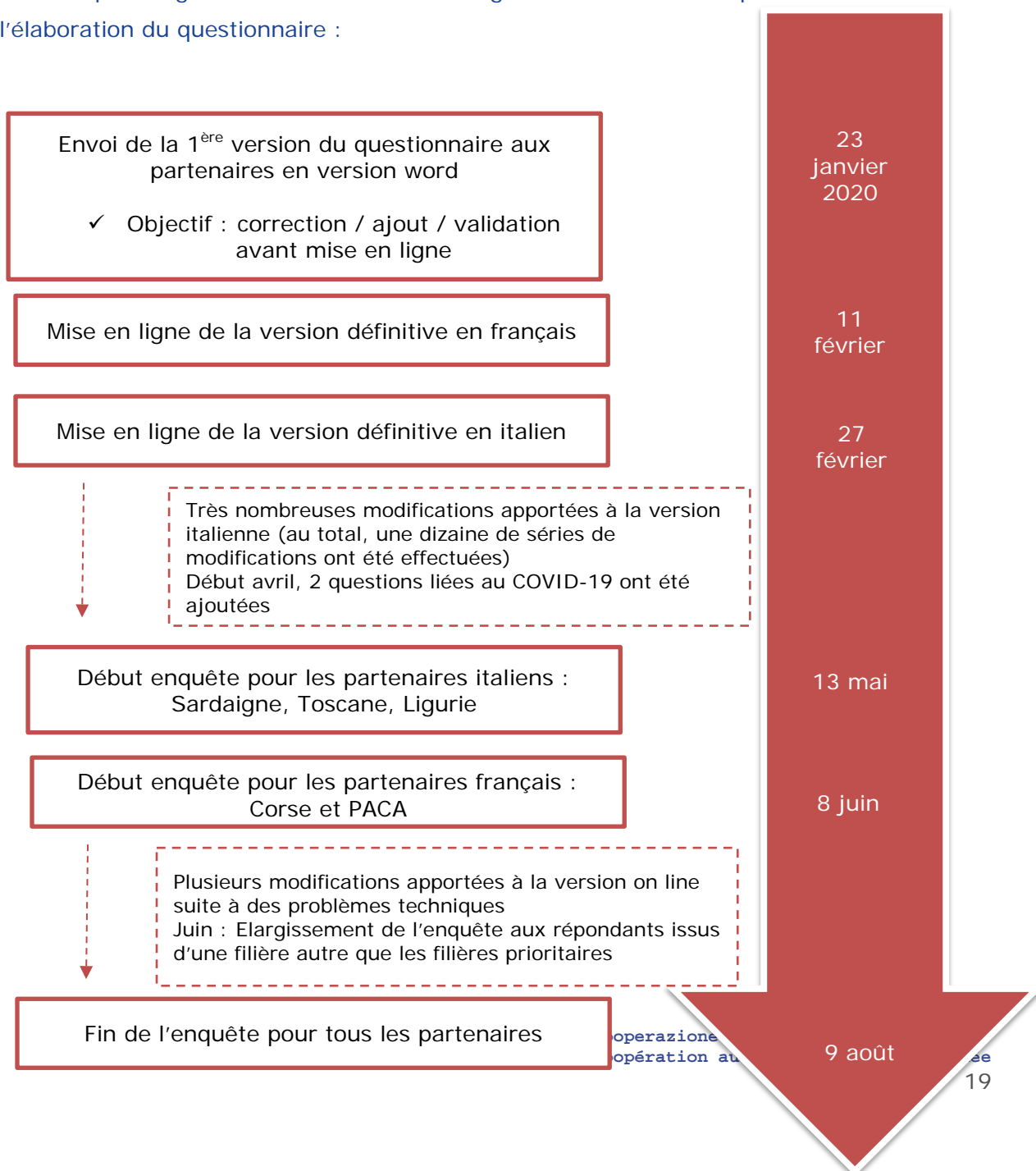
² Les questions ouvertes proposent au répondant de donner une réponse non anticipée lors de la préparation du questionnaire, et de s'exprimer avec ses propres mots

iii) L'échelle de Likert (échelle d'attitude consistant à inviter le répondant à exprimer son degré d'accord avec une série de propositions) ⇒ Références questions 19, 20, 22...

Une arborescence du questionnaire – dont l'architecture était relativement complexe – a été transmise à la fois aux partenaires du projet pour faciliter leur analyse du contenu du questionnaire, et au prestataire en charge de la construction de la plateforme dans le cadre de la mise en place des redirections.

Des questions ouvertes ont été introduites afin d'explorer de manière approfondie certaines problématiques, et préparer le travail de recommandations.

Le rétroplanning ci-dessous met en exergue le travail accompli dans le cadre de l'élaboration du questionnaire :



Ainsi, deux dernières questions ont été ajoutées en cours de conception pour tenir compte des effets de la COVID-19 sur le marché du travail, et de ses impacts du point de vue des (nouvelles) compétences dont le besoin s'est fait jour au cours de la période d'urgence COVID.

De plus, il semble important de préciser – car cela aura des conséquences en termes de taux de retour par la suite – qu'initialement, seuls les participants issus de filières prioritaires du programme France-Italie Maritime pouvaient participer à cette enquête, soit les filières suivantes :

- ⇒ Nautisme et chantier naval ;
- ⇒ Tourisme innovant et durable ;
- ⇒ Energies renouvelables bleues et vertes ;
- ⇒ Biotechnologies bleues et vertes.

Il est bien entendu que cette enquête a été réalisée dans le respect des règles édictées par le RGPD. Les conseils de l'ADEC pour l'enquête ont ainsi :

- e) **Rédigé la politique de confidentialité en français et en italien (travail réalisé en collaboration avec le prestataire informatique en charge de la construction de la plateforme en ligne) ;**
- f) **Évité les questions traitant de données personnelles jugées sensibles, hormis celles jugées indispensables au bon déroulement de l'enquête (ainsi, les questions relatives aux nom, prénom et numéro de téléphone par exemple n'ont pas été posées).**

1.3.2 La réalisation effective de l'enquête

Un certain nombre d'étapes bien identifiées devaient être respectées.

a) La sélection de l'échantillon

Le projet MA.R.E. vise une cible de 1 600 enquêtés. Sur cette base, une répartition territoriale a été produite, soit 320 questionnaires par territoire.

Par la suite, chaque territoire a défini la ventilation de ce volume de questionnaires par public cible, en indiquant une fourchette de réalisation. Pour mémoire, les publics cibles de l'enquête se décomposaient comme suit :

- Des individus en activité, soit des salariés ;
- Des individus actuellement à la recherche d'un emploi, soit des chômeurs ;
- Des représentants d'entreprise individuelle ou autre ;

- Des représentants d'organisations professionnelle ou syndicale ;
- Des représentants d'organismes de formation ;
- Des représentants de services pour l'emploi ;
- Des représentants de chambres consulaires.

Au total, à la fin de l'enquête, un total de 1372 questionnaires valides a été obtenu.

	Corse	PACA	Ligurie	Toscane	Sardaigne	Total
Actuellement à la recherche d'un emploi	108	188	196	38	164	694
En activité	56	55	79	17	34	241
Représentant d'un organisme de formation	6	3	3	8	4	24
Représentant d'un service pour l'emploi	8	20	14	15	56	113
Représentant d'une chambre consulaire	3	2	4	3	2	14
Représentant d'une entreprise	54	35	53	38	76	256
Représentant d'une organisation professionnelle et syndicale	3	2	17	5	3	30
Total	238	305	366	124	339	1372

Tableau 1. Répartition du nombre de questionnaires valides par cible et par territoire

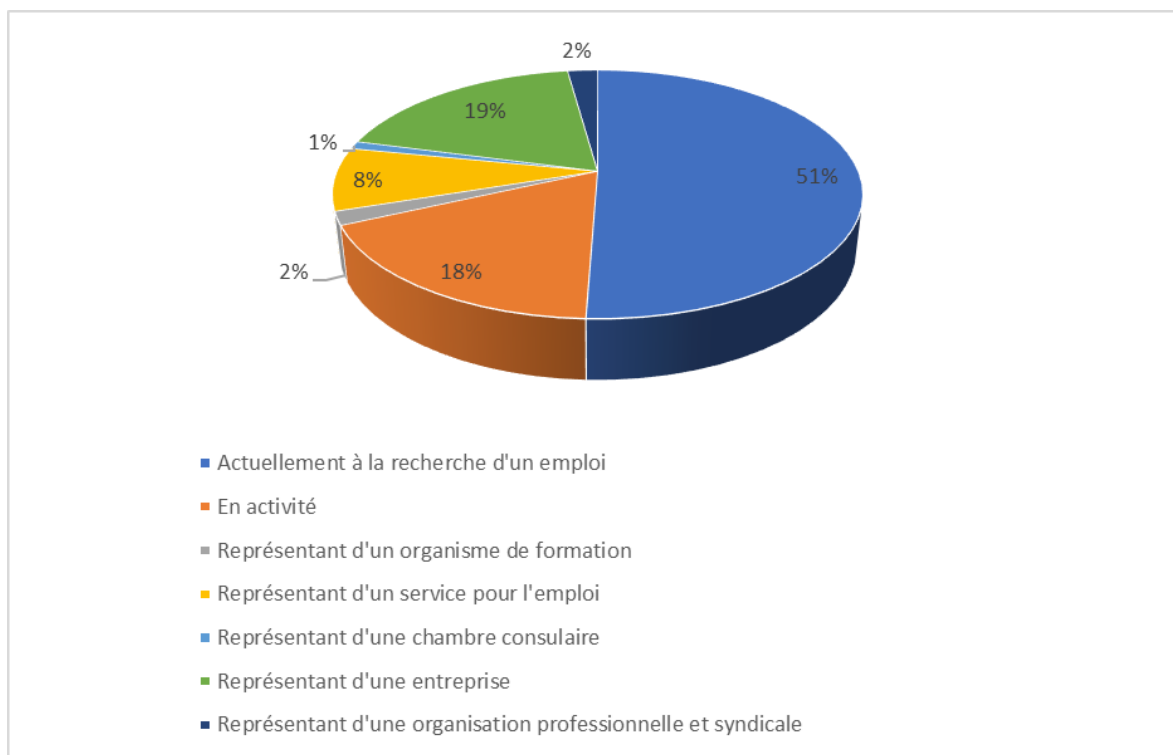


Figure 2. Répartition du nombre de questionnaires par cible

b) La réalisation d'un pré-test

Les difficultés rencontrées dans la phase de co-conception, et donc le report relatif des délais prévus dans le calendrier initial, n'ont pas permis de développer en profondeur une phase de test préliminaire, utile pour identifier d'éventuels ajustements ultérieurs à apporter à l'outil et la méthodologie de travail à adopter. Toutefois, deux types de dysfonctionnements potentiels ont été mis en lumière :

- Des dysfonctionnements d'ordre technique (bug, mauvaise redirection des questions ...) décelés à partir du 16 juin, date à laquelle les consultants ont débuté le suivi hebdomadaire de l'avancement de l'enquête. A partir du 19 juin, les partenaires ont également fait remonter un certain nombre de dysfonctionnements périodiquement (explicités infra) ;
- Principalement, le très faible taux de retour après un mois d'administration de l'enquête (et ce alors même que la durée totale était de deux mois), provoqué par le choix méthodologique (explicité en amont) de ne s'intéresser qu'aux répondants issus des filières prioritaires. Plusieurs enseignements peuvent être tirés à ce stade :
- Une partie des répondants appartenant effectivement à ces filières ne s'identifie pas aux filières prioritaires (difficulté probablement liée aux intitulés). Dans le prolongement, de cette idée, la question 14 (relative au secteur d'activité privilégié en matière de recherche d'un emploi) devra être analysée avec beaucoup de précaution eu égard aux biais importants introduits du fait de la stricte restriction des secteurs d'activité aux filières prioritaires. De plus, certains questionnaires ont été réaffectés, dans la mesure du possible, dans les filières prioritaires lorsqu'il a été considéré que l'activité pouvait relever d'une filière prioritaire. Autrement dit, l'ensemble des questionnaires pour lesquels les répondants avaient opté au départ pour une filière « autre » que les filières prioritaires (soit plusieurs centaines de questionnaires) ont été passés en revue afin de les réaffecter dans la filière prioritaire appropriée si nécessaire. Enfin, si parfois l'approche par filières prioritaires semble restrictive en termes de secteur d'activité, force est de constater que le secteur d'activité lié à l'informatique appartient simultanément à deux filières prioritaires, ce qui a compliqué la réaffectation de certains questionnaires, en l'absence d'informations plus précises relevant du secteur d'activité ;
- Une large partie des répondants n'appartenait pas aux filières prioritaires effectivement, et ce alors même que leurs secteurs d'activité – autres donc que



les filières prioritaires – font partie intégrante de l'économie locale (voir partie 2 du rapport), comme cela sera développé plus tard dans la partie 3.

Au total, il a été décidé le 26 juin de lever le filtre des filières prioritaires pour élargir la taille de la population mère, et laisser la possibilité à tout individu, souhaitant participer à l'enquête, de répondre à l'intégralité des questions.

c) L'administration du questionnaire

Pour répondre aux contraintes calendaire, budgétaire, et eu égard au nombre de répondants visé, une plateforme en ligne a été créée par un prestataire extérieur. Si la 1^{ère} version en ligne était disponible respectivement le 11 et le 27 février, des modifications ont dû être apportées en mars et mai, notamment pour répondre aux observations des partenaires.

Par la suite, d'autres dysfonctionnements ont été notés par une partie des partenaires (entre le 19 et le 24 juin) :

- Des questionnaires parvenus incomplets, et ce alors même qu'il avait été convenu de la mise en place d'un système automatique d'activation d'une nouvelle question, uniquement après avoir complété la précédente ;
- Des redirections automatiques de questions non opérantes ;
- Une case « envoyer » qui n'apparaissait pas à l'issue du questionnaire, et qui ne permettait pas de le valider.

Le retard accumulé à en raison de ces divers dysfonctionnements et tenant compte de la période d'administration restreinte, des questionnaires non valides ont été conservés.

Au total, 1372 questionnaires ont été administrés entre le 13 février et le 9 août 2020 (doublons exclus) de la manière décrite au point 1.2.2 ci-dessus. Sur ces 1372 questionnaires, 206, soit 15% des questionnaires, sont remplis seulement jusqu'à la question 7 (sur 54 questions) relative au "Secteur d'activité de référence" qui entraînait la fin du questionnaire au cas où le répondant n'aurait pas sélectionné une des filières prioritaires. Il a en fait été constaté que certains des répondants ne s'identifiaient pas - probablement en raison des termes utilisés - aux filières prioritaires énumérées dans le questionnaire (alors même que -certains d'entre eux- faisaient en réalité partie de ces filières). Cet état de fait pris en compte, il a été décidé de supprimer la question filtre (c'est à dire bloquante) relative à la filière d'appartenance afin de permettre au plus grand nombre de répondants d'aller au bout du questionnaire.

Il est à noter que les doublons n'ont pas été pris en compte dans le cadre de l'analyse des résultats de l'enquête. Par ailleurs, les consultants en charge de l'enquête ont eu recours au logiciel d'analyse statistique SPSS, référence mondiale de traitement des données.

	Nombre	%
<i>Corse</i>	238	17%
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	305	22%
<i>Ligurie</i>	366	27%
<i>Toscane</i>	124	9%
<i>Sardaigne</i>	339	25%
<i>Total</i>	1372	100%

Tableau 2. Répartition du nombre de questionnaires recueillis par territoire

Enfin, en ce qui concerne la Toscane, on note que le questionnaire a été administré dans les 5 provinces côtières (Lucca, Massa-Carrara, Pise, Livourne et Grosseto) éligibles au programme, comme souligné dans les sections suivantes.

La partie suivante a vocation à présenter de manière succincte le cadre territorial d'intervention au sein duquel l'enquête transfrontalière a été conduite et ses spécificités.

2. Une brève description des dynamiques territoriales

2.1 Fiche 1 : Corse

a) Les indicateurs démographiques

En 2017, la Corse compte 334 939 habitants, et **près de la moitié de la population a plus de 45 ans**, se faisant l'écho d'un vieillissement démographique observé sur le territoire. Enfin, la population corse est majoritairement féminine (51%).

Population (2017)		
Par sexe		
Hommes	162 939	49%
Femmes	171 999	51%
Par tranche d'âges		
0 à 14 ans	51 496	15%
15 à 29 ans	50 912	15%
30 à 44 ans	63 820	19%
45 à 59 ans	70 050	21%
60 et plus	98 661	29%
Total	334 939	100%

Tableau 3. Recensement de la population Corse en 2017, adapté de l'INSEE

b) Les indicateurs économiques

i. Le marché du travail

PIB par habitant
 en 2015 :
26 954 €

Le chômage

D'après les données mises en avant par Corsica Statistica dans son panorama³ du chômage réalisé en Corse :

- Le taux de chômage s'élève à 9,3% en 2018 ;
- De plus, les femmes semblent davantage impactées par le chômage. En effet, 10,4% d'entre elles sont au chômage contre 8,4% chez les hommes.
- Dans le prolongement de ce constat, **les jeunes apparaissent comme une cible particulièrement exposée au chômage** : ainsi, près d'un quart (24%) des 15-24 ans est au chômage en 2018 ;
- Enfin, au 31 décembre 2018, 32,2% des DEFM sont des demandeurs d'emploi de longue durée.

³ <https://www.adec.corsica/attachment/1698498/>

Le chômage
2018

<i>Taux de chômage global</i>	9,3%
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	10,4%
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	8,4%
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans (moins de 25 ans)</i>	24%
<i>Taux de chômage longue durée* (source différente)⁴</i>	32%

Tableau 4. Indicateurs relatifs au chômage en Corse, adapté de l'ADEC

L'emploi

Selon les données INSEE, le taux d'activité est de l'ordre de 71,5% en Corse, c'est-à-dire que près des trois quarts de la population en âge de travailler ont un emploi ou sont à la recherche d'un emploi. Plus particulièrement, 63% individus âgés de 15 à 64 ans possèdent un emploi en 2017. Corroborant les indicateurs relatifs au chômage en Corse, le taux d'emploi est plus élevé chez les hommes (68,8% contre 56,6% pour les femmes).

	<i>Population</i>	<i>Actifs</i>	<i>Taux d'activité en %</i>	<i>Actifs ayant un emploi</i>	<i>Taux d'emploi en %</i>
<i>Ensemble</i>	206 536	147 741	71,5	129 300	62,6
<i>Hommes</i>	101 712	78 011	76,7	69 961	68,8
<i>Femmes</i>	104 824	69 730	66,5	59 338	56,6

Tableau 5. Indicateurs relatifs à l'emploi de la population Corse en 2017, adapté de l'Insee

En s'intéressant à la ventilation de l'emploi par secteurs d'activité, on constate une forte représentativité des emplois issus du secteur du commerce, des transports et services divers regroupant ainsi près de 44% de l'emploi total Corse. Enfin, notons la belle représentativité de l'emploi au sein de l'administration publique (36%).

⁴ http://corse.direccte.gouv.fr/sites/corse.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/la_corse_en_bref_2019.pdf

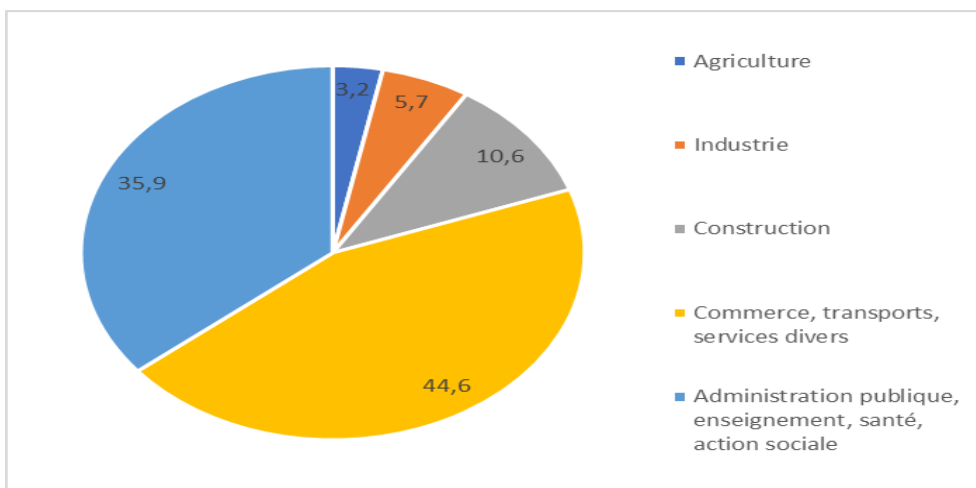


Figure 3. Répartition de l'emploi par secteurs d'activité en 2017, adapté de l'INSEE

ii. La démographie des entreprises

Le stock d'entreprises par secteur d'activités

La ventilation des entreprises par secteur d'activités permet de mettre en évidence plusieurs tendances :

- Le secteur des services reste prépondérant en 2018 regroupant 76% des entreprises recensées sur le territoire. Dans cette catégorie, l'on retrouve notamment les activités liées au tourisme ;
- Le secteur de la construction occupe la deuxième place regroupant 18% des entreprises comptabilisées ;
- **Le secteur industriel représente seulement 6% du stock d'entreprises en Corse.**

L'analyse du tissu économique insulaire permet de mettre en lumière l'importance du secteur tertiaire en lien notamment avec la place prépondérante qu'occupent les activités touristiques dans le modèle de développement économique local.

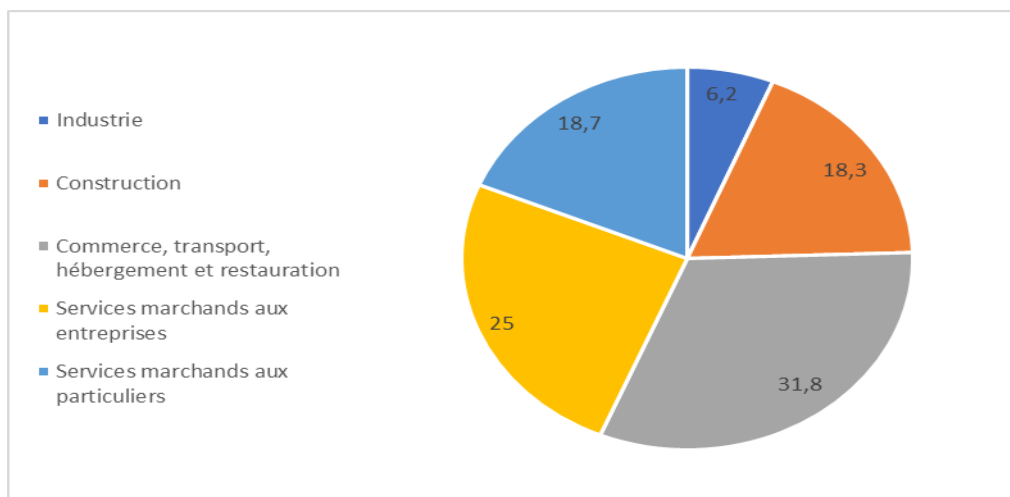


Figure 4. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités en 2018, adapté de l'INSEE

Les besoins en main d'œuvre des entreprises

En termes de besoin de recrutement⁵, plus de 26 000 intentions de recrutement ont été exprimées en 2020. Dans cet ensemble, les entreprises du secteur tertiaire concentrent 77% des intentions de recrutement. Plus particulièrement, **le secteur des services aux particuliers constitue le premier pourvoyeur d'emplois en Corse**, avec 12 060 projets représentant 46% des intentions de recrutement. Au sein des services aux particuliers les métiers porteurs restent des postes faiblement qualifiés :

- Employé en hôtellerie ;
- Serveur de cafés restaurant ;
- Cuisinier.

En Corse, 65%⁶ des projets de recrutement ciblent des emplois saisonniers en 2020, véritable reflet du tissu économique régional.

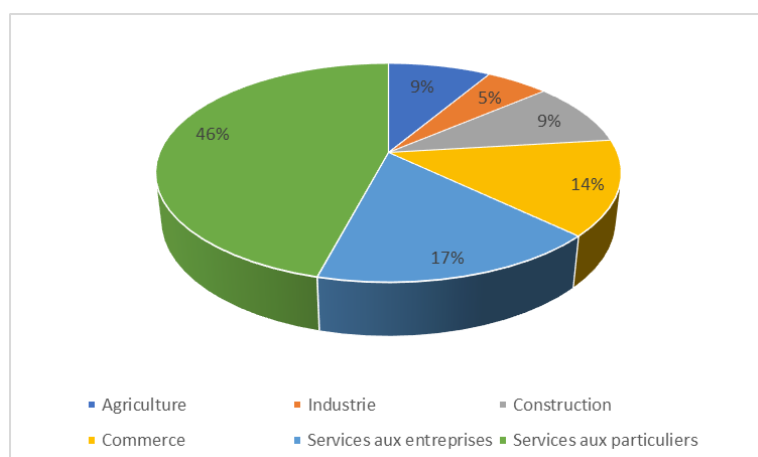


Figure 5. Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi

⁵ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

⁶ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=94&lb=0&pp=2020&ss=1>

2.2 Fiche 2 : Sud-P.A.C.A.

a) Les indicateurs démographiques

La région PACA est peuplée par plus de cinq millions d'habitants en 2017. A l'instar de la Corse, la région PACA a une population majoritairement féminine (52%) et connaît un vieillissement de sa population plutôt élevé (49% des habitants ont plus de 45 ans).

Population (2017)		
Par sexe		
Hommes	2 406 105	48%
Femmes	2 624 785	52%
Par tranche d'âges		
0 à 14 ans	846 485	17%
15 à 29 ans	819 131	16%
30 à 44 ans	905 501	18%
45 à 59 ans	1 011 799	20%
60 ans et plus	1 447 975	29%
Total	5 030 891	100%

Tableau 6. Recensement de la population en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE

b) Les indicateurs économiques

i. Le marché du travail

PIB par habitant
en 2015 :
30 864 €

Le chômage

Le taux de chômage au sein du territoire PACA s'élève à 10,5% en 2018, un taux supérieur à celui observé en France métropolitaine (8,7%). Le taux de chômage chez les femmes est similaire à celui des hommes (10,5%). **A l'instar de la Corse, le taux de chômage chez les moins de 25 ans reste élevé, de l'ordre de 23,3% en 2018 (contre 20,1% au niveau national).** Enfin, la plupart des chômeurs (45%) sont inscrits depuis un an ou plus au Pôle-Emploi.

Le chômage
2018

<i>Taux de chômage global</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans (moins de 25 ans)</i>	23,3%
<i>Taux de chômage longue durée</i>	45,2%

Tableau 7. Indicateurs relatifs au chômage en Région PACA, adapté la Direccte PACA⁷
L'emploi

Le nombre d'actifs au sein de la région PACA équivaut à près de 2,2 millions de personnes soit environ 72% de la population en âge de travailler. Dans cet ensemble, 62% de la population possèdent un emploi. Enfin, on remarque que le taux d'emploi des hommes (65,1%) reste supérieur à celui des femmes (58,4%).

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<i>Ensemble</i>	3 052 477	2 205 655	72,3	1 881 481	61,6
<i>Hommes</i>	1 486 968	1 123 930	75,6	968 002	65,1
<i>Femmes</i>	1 565 509	1 081 725	69,1	913 479	58,4

Tableau 8. Indicateurs relatifs à l'emploi en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE

La répartition de l'emploi par secteur d'activités met en exergue la prédominance des postes au sein du secteur tertiaire. En effet, le secteur tertiaire représente 83% de l'emploi global en région PACA. Pour information, l'administration publique représente plus d'un tiers (34,8%) de l'emploi total du territoire.

⁷ http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_2019-partie_2.pdf

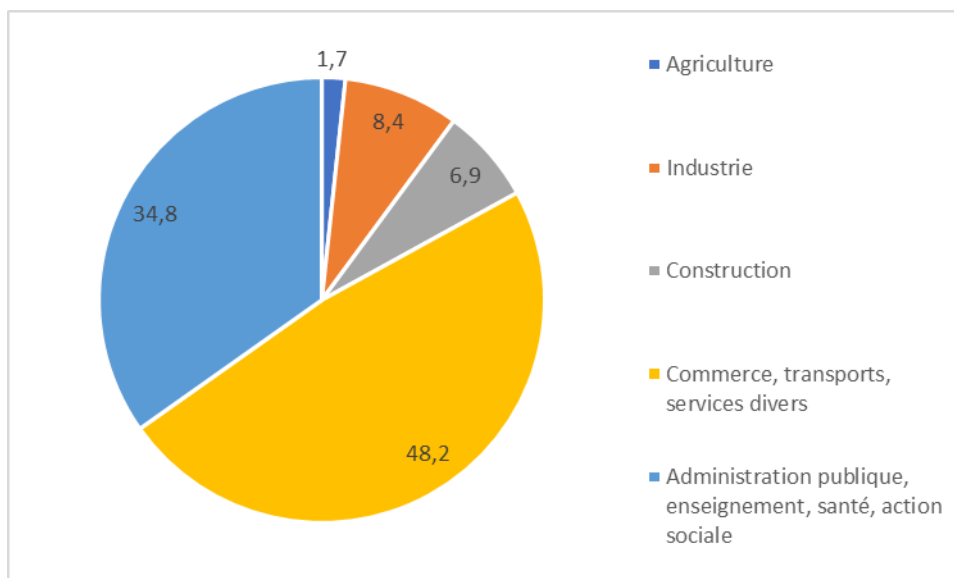


Figure 6. Répartition de l'emploi par secteur d'activités en 2017, adapté de l'INSEE

iii. La démographie des entreprises

Le stock d'entreprises par secteur d'activités

Au 31 décembre 2017, la région PACA compte plus de 480 000 entreprises sur son territoire. Plus particulièrement, la répartition du stock d'entreprises met en exergue la prédominance du secteur tertiaire qui concentre 81% du stock d'entreprises se faisant l'écho d'une région éminemment touristique. **En 2018⁸, le tourisme représente 13% du PIB de la région et 25 000 entreprises sont issues de ce secteur ; le secteur industriel comptabilise quant à lui seulement 5% des entreprises.**

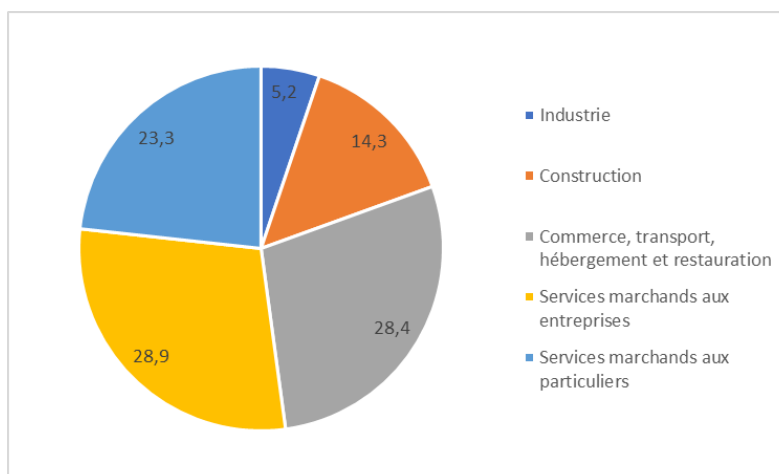


Figure 7. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités au 31 décembre 2017, adapté de l'INSEE

⁸ <https://provence-alpes-cotedazur.com/app/uploads/2019/10/Zap-Tourisme-2018-19.pdf>

Les besoins en main d'œuvre des entreprises

D'après les données du Pôle Emploi relatives aux besoins en main d'œuvre des entreprises, plus de 280 000 projets⁹ de recrutement ont été exprimés en 2020 au sein du territoire. En outre, le secteur tertiaire concentre 80% des intentions de recrutement. Enfin, 42%¹⁰ des intentions de recrutement sont liées à la saisonnalité.

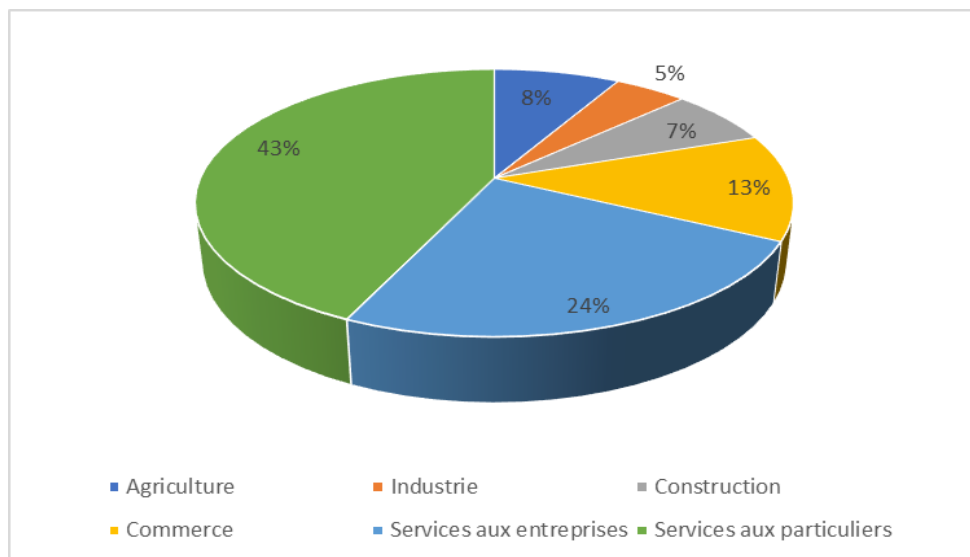


Figure 8 : Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi

Au total, on retiendra pour ces deux territoires, au moins trois enseignements :

- Le poids des activités tertiaires dans le modèle de développement économique local, notamment impulsées par les activités touristiques. Ce constat aura évidemment une incidence en termes d'emploi ;
- Une population jeune particulièrement touchée par le chômage ;
- Une population plutôt vieillissante.

⁹ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

¹⁰ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=93&lb=0&pp=2020&ss=1>

2.3 Fiche 3 : Sardaigne

- Les indicateurs démographiques

La Sardaigne comptait 1 639 591 habitants en 2019. La population sarde demeure âgée. En effet, au sein de l'île d'Emeraude plus de la moitié de la population est âgée de plus de 45 ans (56%), comme illustré par le diagramme ci-après :

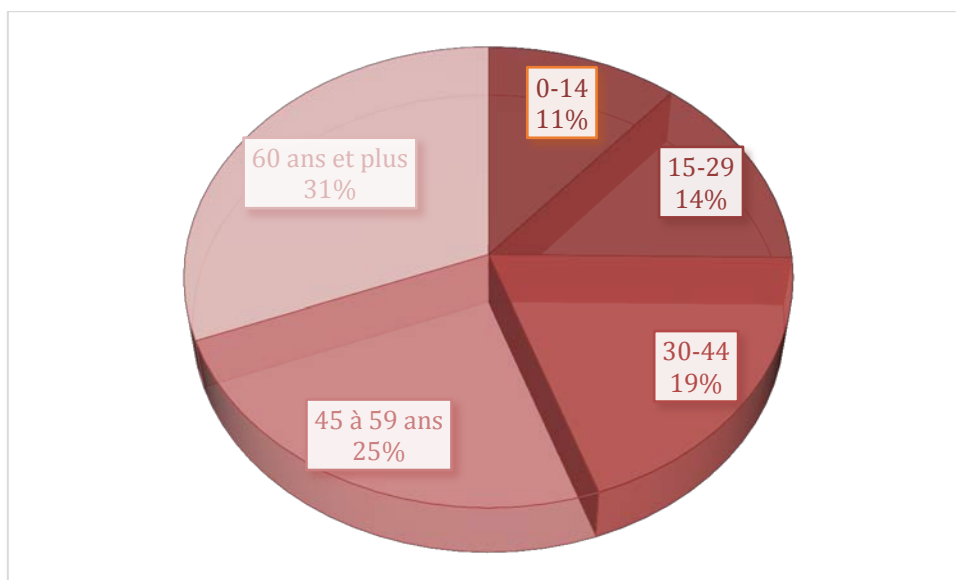


Figure 9. Répartition par âge de la population Sarde au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

La population féminine s'élevant à 833 829 individus, représente 51% des résidents sardes.

- Les indicateurs économiques

Le PIB per capita de la Sardaigne en 2018, s'élevait à 21 034 €, ce qui en fait un territoire aux revenus très modestes.

S'agissant de la thématique de l'emploi, si les femmes sont plus nombreuses, elles représentent seulement 43% des personnes de plus de 15 ans ayant un emploi.

Concernant les caractéristiques de l'emploi en Sardaigne plus précisément, on constate en 2019 que **le secteur des services reste le principal pourvoyeur d'emplois (puisque 80% des salariés relèvent de ce secteur d'activités)**, contre respectivement 6 et 14% pour les secteurs agricole et industriel (voir diagramme infra). Avec 6% des salariés relevant du secteur agricole, la Sardaigne semble jouir d'un secteur agricole plus développé que dans d'autres régions au sein de la zone de coopération du projet.

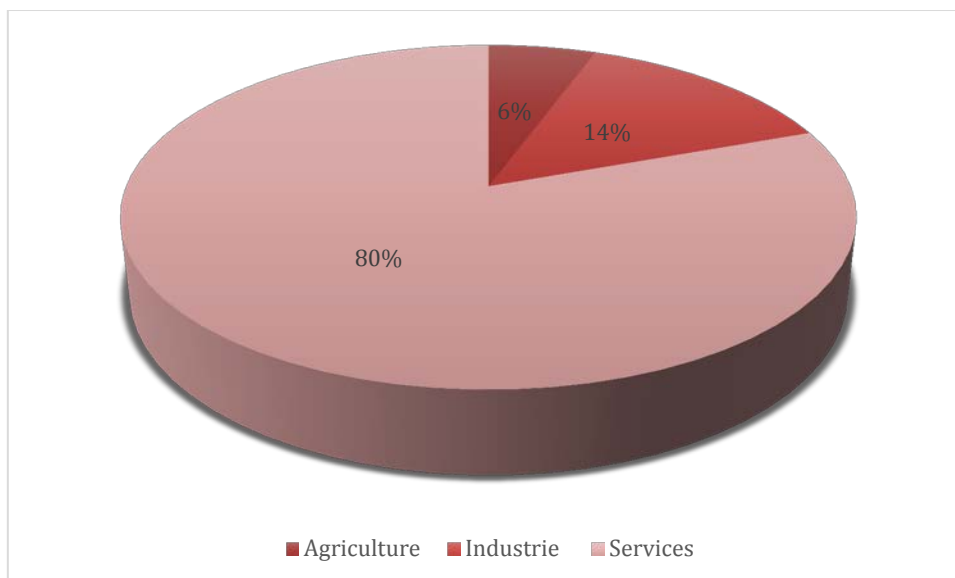


Figure 10. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »

Plus globalement, le nombre de personnes en recherche d'emploi (102 000 en 2019) a augmenté de 15% sur une période de 10 ans. Ainsi, en 2019, le taux de chômage s'élève à 14,7% en Sardaigne. En y regardant de plus très, on remarque sans surprise que le taux de chômage chez les femmes est supérieur à celui observé chez les hommes (+0.7 points). Cet écart s'avère plutôt faible entre chômeurs et chômeuses de l'île.

Concernant le chômage longue durée, il atteint les 7,9% en 2019.

Un indicateur attire toutefois l'attention : il s'agit du **taux de chômage des jeunes, lequel atteignait 45% en 2019**. Cet indicateur s'avère pour le moins révélateur d'un marché de l'emploi sarde où les jeunes peinent à s'insérer. Ce chiffre est renforcé par un taux de NEET qui atteint la même année, le taux élevé de 21,8% (voir tableau ci-après).

Chômage	2019
Taux de chômage global	14,7
Taux de chômage chez les femmes	15,1
Taux de chômage chez les hommes	14,4
Taux de chômage chez les 15-24 ans	45,0
Taux de chômage longue durée	7,9
Taux de NEET	21,8

Tableau 9 : Taux de chômage parmi la population sarde en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »

2.4 Fiche 4 : Ligurie

- [Les indicateurs démographiques](#)

Le territoire ligure recensait au 1^{er} janvier 2019, 1 550 640 habitants dont 52% de femmes.

Population totale au 1er janvier 2019		1 550 640
Hommes	741 760	48%
Femmes	808 880	52%

Tableau 10. Indicateurs de démographie en Ligurie au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Comme en Sardaigne, plus de la moitié de la population est âgée de plus de 45 ans. Les 60 ans et plus représentent ici 35% de la population globale, soit 4 points de plus par rapport à ce qui est observé en Sardaigne. Ce phénomène est fréquent dans les sociétés occidentales, où le taux de natalité baisse, et les séniors demeurent nombreux.

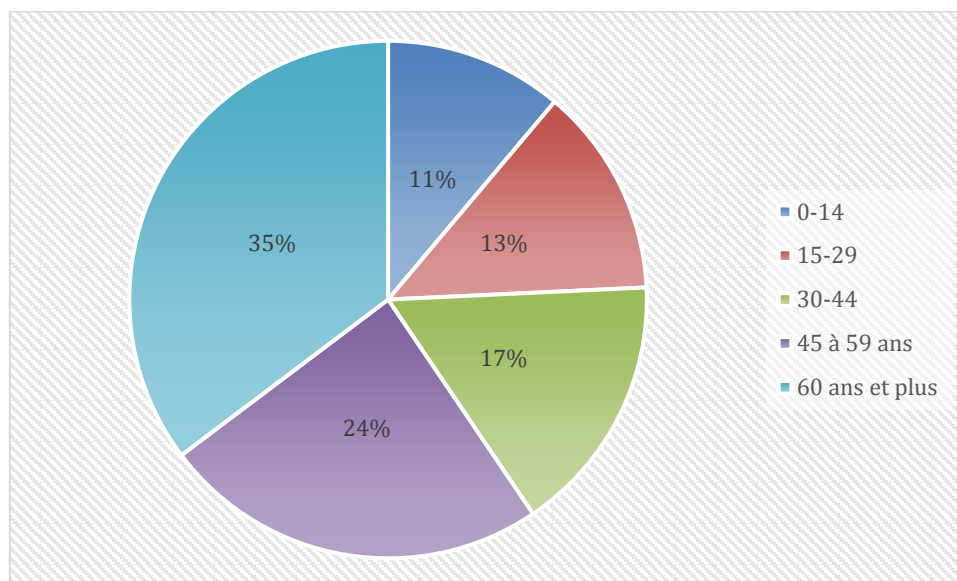


Figure 11. Répartition de la population ligure au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

- Les indicateurs économiques

Concernant le niveau de revenu des habitants de la Ligurie dont le PIB per capita donne un aperçu, il s'élevait en 2018 à 32 261,62 €. Cette valeur est supérieure de 10% à la moyenne nationale qui atteignait 29 230,6 euros la même année.

Dans le prolongement de ce constat, le taux de chômage en Ligurie est légèrement inférieur au taux national qui s'établit autour de 10%. Sans surprise, les femmes présentent un taux de chômage supérieur à celui observé chez les hommes (près de 5 points de plus).

Le taux de chômage longue durée atteint les 5%.

Enfin, le taux de NEET en Ligurie en 2019 s'élevait à 12,9%, ce qui demeure très inférieur à ce que l'on observe en Sardaigne, et à l'échelle nationale (18,1%).

L'emploi	2019
<i>Taux de chômage global</i>	9,6
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	12,3
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	7,4
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans</i>	23,6
<i>Taux de chômage longue durée</i>	5
<i>Taux de NEET</i>	12,9

Tableau 11 : Taux de chômage parmi la population Ligure en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »

La performance de la Ligurie en termes d'emploi est notable en comparaison avec les moyennes nationales. Toutefois, il convient de noter que le nombre de personnes en recherche d'emploi a augmenté de 81% entre 2009 et 2019, passant de 36 000 à 65 000. Ce phénomène peut sans doute s'expliquer par une vague de désindustrialisation, des secteurs portuaires notamment.

Enfin, si l'on s'intéresse à la répartition des salariés par secteur d'activité, on note une part accrue de salariés relevant du secteur industriel (19%). Le secteur agricole pourvoit une part congrue d'emploi dans la région (2%), alors que le secteur des services accueille 79% des salariés, soit une écrasante majorité (voir figure infra).

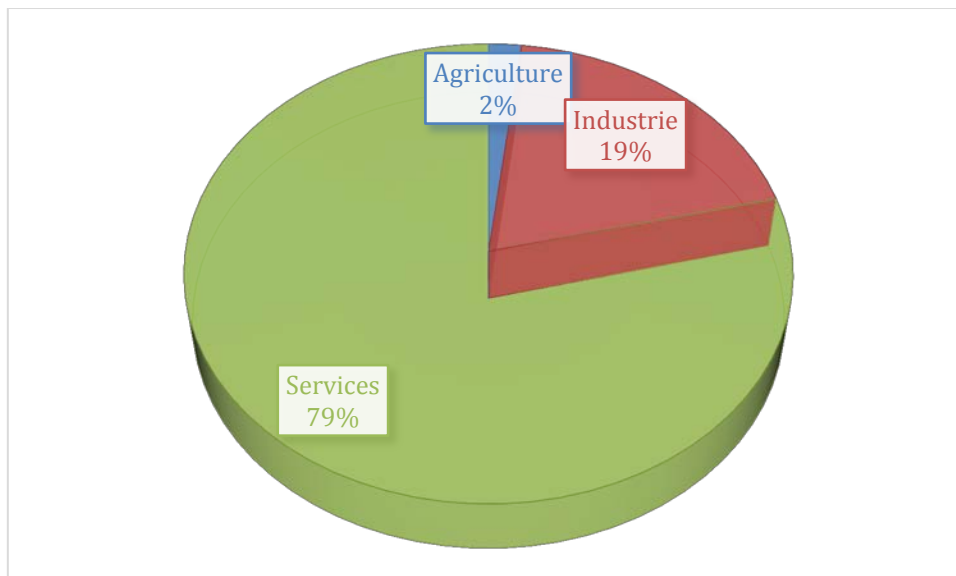


Figure 12. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »

2.5 Fiche 5 : Toscane

a) Les indicateurs démographiques

On comptait en Toscane, au 1^{er} janvier 2019, plus de 3 700 000 habitants, ce qui en fait la région la plus peuplée des territoires italiens du France-Italie Maritime. Conformément à ce que l'on a pu observer à l'échelle des autres territoires, la population toscane compte davantage de femmes (52%).

Population totale au 1er janvier 2019

3 729 641,00

<i>Hommes</i>	1 800 741	48%
<i>Femmes</i>	1 928 900	52%

Tableau 12. Indicateurs de démographie en Toscane au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Si l'on regarde de plus près l'âge de la population, on constate que 56% de la population est âgée de 45 ans et plus, ce qui est conforme aux chiffres observés en Sardaigne et en Ligurie.

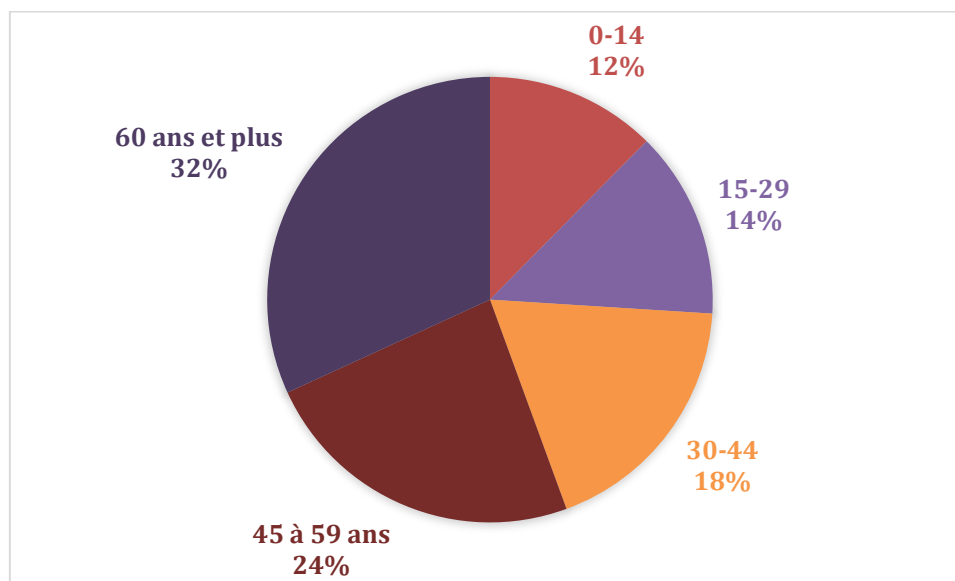


Figure 13. Répartition de la population Toscane par âge au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

b) Les indicateurs économiques

Du point de vue des revenus, le PIB (per capita) se situait aux alentours de 31 585,37 euros en 2018, ce qui reste supérieur au PIB italien moyen enregistré la même année (environ 29 000 euros), mais légèrement inférieur au score de la Ligurie.

Même si la performance de la Toscane en matière d'emploi s'avère meilleure que ce que l'on observe à l'échelle de l'Italie, et de la Sardaigne, avec un taux de chômage global plutôt faible de 6,7 %, la Région ne parvient pas à rivaliser avec les régions du nord (Lombardie, Vénétie, Trentin, etc.).

De plus, le taux de chômage demeure plus important chez les femmes qu'au sein de la population masculine.

Concernant le taux de chômage longue durée, on constate qu'il figure parmi les taux les plus bas d'Italie. **Le taux de chômage des jeunes plafonne également à un taux inférieur à la moyenne italienne**, il en va de même pour le taux de NEET, qui s'établissait autour des 13% en 2019, contre 18,1% en Italie.

L'emploi	2019
<i>Taux de chômage global</i>	6,7
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	7,7
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	5,9
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans</i>	23,6
<i>Taux de chômage longue durée</i>	3
<i>Taux de NEET</i>	13

Tableau 13 : Taux de chômage parmi la population Toscane en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »

Les chiffres encourageants de la Toscane en matière d'emploi doivent être dus en partie à la force de son secteur tertiaire, marqué par un secteur touristique fort, boosté par des villes très visitées telles que Florence, Sienne ou encore Pise, lesquelles jouissent d'une renommée mondiale. Ce secteur regroupe 71 % des emplois de la Région. Le secteur agricole, lui aussi marqué par des fleurons tels que le Chianti (pour la viticulture), concentre à peine 3% des emplois. **Enfin, la Toscane doit au secteur industriel, 26% des emplois, ce qui est supérieur aux volumes observés en Ligurie** (voir diagramme ci-après).

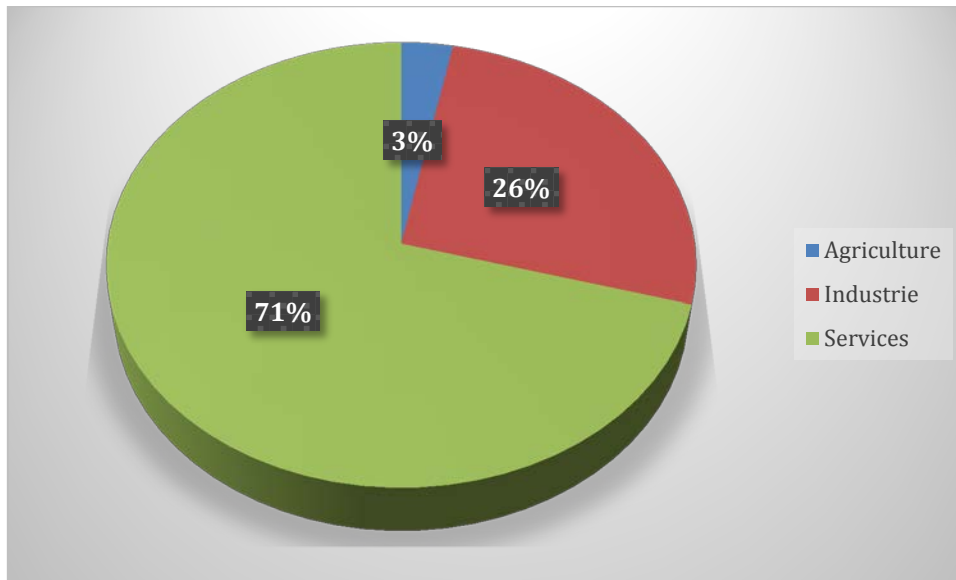


Figure 14. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »

Au total, les 3 régions italiennes qui constituent le partenariat du Programme France Italie Maritime combinent des profils économiques différents :

- Une région périphérique du sud, avec des revenus faibles et un marché de l'emploi resserré ;
- Une région limitrophe des régions leaders d'Italie, qui malgré une industrie en repli détient un niveau de revenus plutôt haut et des indicateurs d'emploi satisfaisants ;
- Une région plus méridionale, avec des revenus légèrement inférieurs que ce enregistrés dans les régions du Nord, mais dont les indicateurs globaux de l'emploi restent favorables, notamment grâce à un secteur touristique extrêmement développé, et une industrie non négligeable.

3. Les résultats de l'enquête transfrontalière

La présentation des résultats obtenus se focalise sur les éléments les plus significatifs en matière d'interprétation : on trouvera en annexes, l'ensemble des résultats produits.

Suite à ce travail méthodologique (élaboration du questionnaire, choix de l'échantillon, choix du mode d'administration, codage et saisie des données) important, il est possible de traiter les données recueillies.

Plusieurs traitements statistiques seront ici utilisés.

Traitement	Principes
Tris à plat	Calcul de la répartition des réponses pour chaque item (question)
Tris croisés et test du Khi-deux	Le tri croisé consiste à rapprocher les réponses fournies à plusieurs questions (généralement 2). Le test d'indépendance du Khi-2 permet ensuite de vérifier l'existence d'une relation de dépendance entre les deux variables croisées.

Tableau 14. Principaux traitements statistiques utilisés

3.1 Le cadre statistique et typologique

La réalisation de l'enquête a permis d'obtenir 1 372 questionnaires. **Cet ensemble de répondants se compose majoritairement d'individus actuellement à la recherche d'un emploi (51%), ce qui constitue un enseignement très favorable puisque cette catégorie de répondants est la principale cible du projet MA.R.E.** On soulignera également que 19% des répondants, soit près d'un répondant sur cinq, étaient représentants d'une entreprise. **Cette typologie globale des répondants paraît donner une image fidèle du marché du travail de la zone de coopération transfrontalière, et permettra d'obtenir une information sur les différentes problématiques évoquées au cours de l'enquête.**

Des biais ont été introduits par certains répondants, qui ne se sont pas référencés dans la « bonne » catégorie de cible (probablement par manque de vigilance). En effet, certains répondants ont choisi la modalité « en activité » alors qu'ils étaient représentant d'une entreprise ou bien représentant d'un service pour l'emploi. **Ces « erreurs » d'affectation revêtent une certaine importance puisque les questions posées dépendaient de la situation professionnelle des personnes interrogées.**

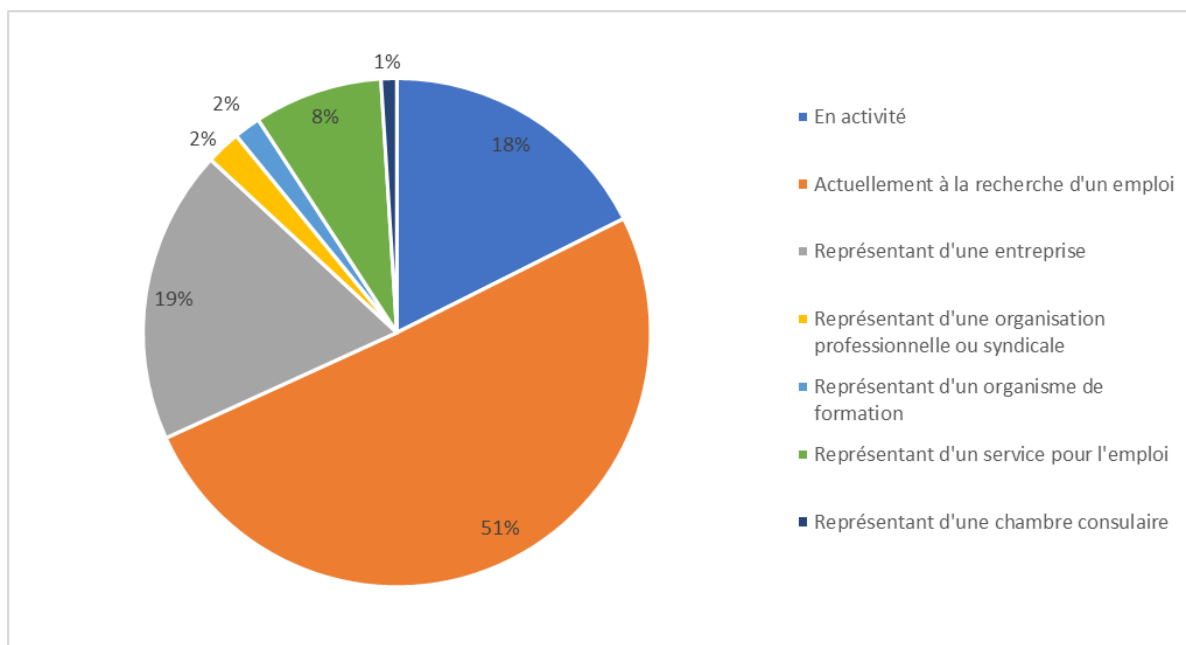
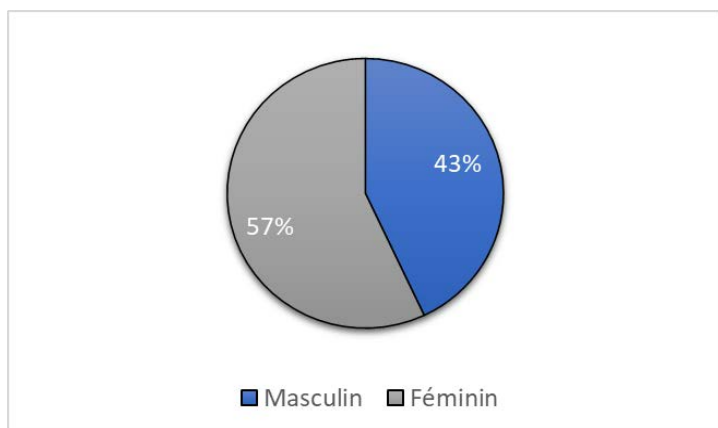


Figure 15. Répartition du nombre de questionnaires par cible

Dans le prolongement de cette idée, une variable de contrôle a été introduite à la question 11 (formulée de la manière suivante : « Avez-vous actuellement un emploi ? »).

Or, à la lecture des résultats, on constate un différentiel de réponses entre la question 1 et la question 11. Ceci a induit **une mauvaise qualité de réponse pour un très petit nombre d'individus (12 répondants), se disant être « en activité » à la question 1 et affirmant pourtant ne pas avoir d'emploi à la question 11.**



Par ailleurs, en majorité, les répondants interrogés étaient de sexe féminin (57%), soit une répartition des répondants relativement représentative de la population globale eu égard au portrait démographique réalisé en partie 2 de ce rapport.

Figure 16. Répartition des répondants par genre

En outre, on a remarqué une population plutôt vieillissante au sein des régions transfrontalières du projet MA.RE. Dans le cadre de l'enquête, environ un tiers des répondants est âgé de moins de 34 ans, une population particulièrement concernée par la problématique du chômage.

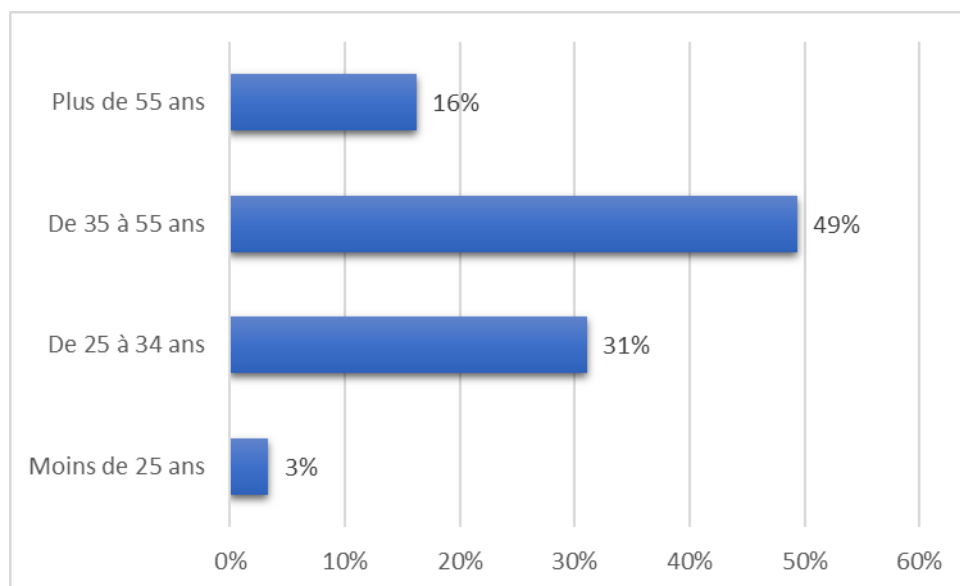


Figure 17. Répartition des répondants par tranche d'âge

La figure 18 illustre en revanche la répartition des 1372 questionnaires recueillis :

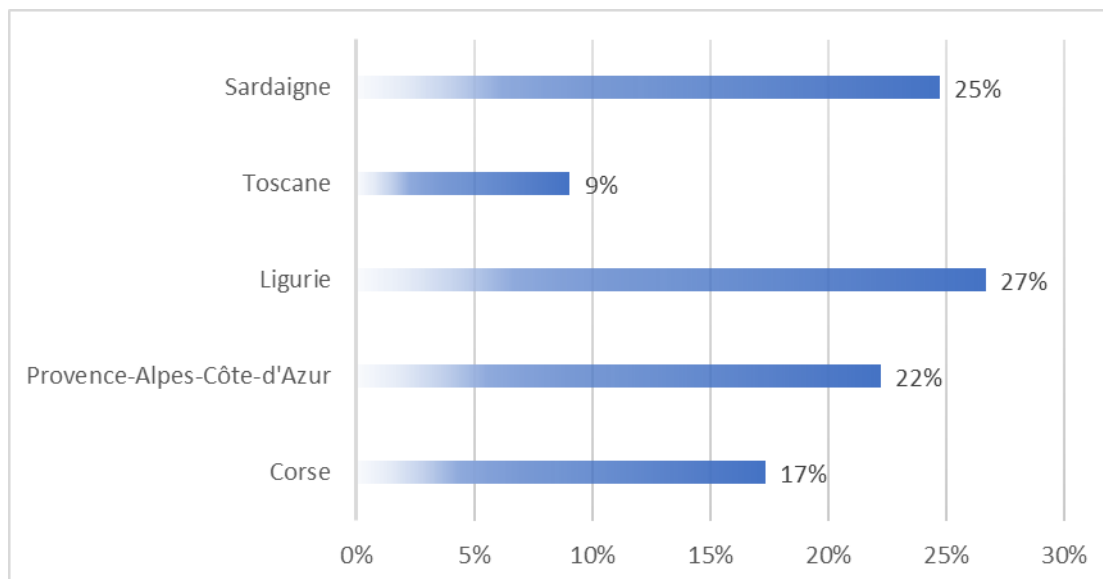


Figure 18. Répartition des répondants par territoire de rattachement

De plus, s'agissant de la répartition par filière, nous pouvons d'ores et déjà constater qu'une large partie des répondants considère relever d'une filière « autre » que celle des filières prioritaires du programme France-Italie Maritime (56% des répondants) ; ce résultat est un enseignement majeur de l'étude qui a justifié d'élargir le spectre des répondants visé, tel que cela a été annoncé dans la partie 1 de ce rapport. Ainsi, ces filières :

- Peuvent être considérées comme restrictives par les répondants dans le sens où elles ne couvrent que 4 filières d'activités a priori ;
- **Peuvent être mal identifiées par les répondants de par leur formulation** qui de prime abord, ne reflèterait pas la totalité des secteurs d'activité qui les composent.

Si l'on fait abstraction de la modalité de réponse « Autre filière », sans surprise, la filière « Tourisme innovant et durable » constitue la filière prioritaire la plus représentée (28%), témoignant du poids des activités touristiques au sein du modèle de développement local/régional. Cette tendance vient confirmer l'analyse des territoires réalisée par les consultants dans la partie 2 du rapport. En outre, 8% des répondants relèveraient de la filière « Nautisme et chantier naval ».

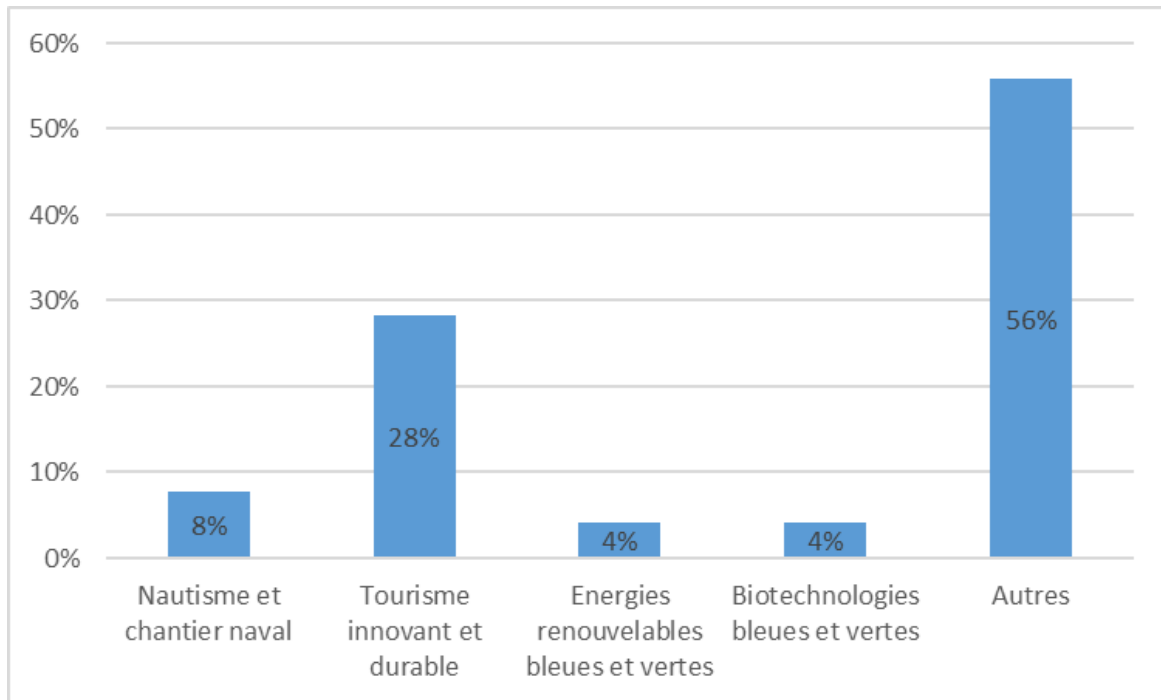


Figure 19. Répartition des répondants par catégorie de filière

En s'intéressant à la répartition des répondants par filière et par territoire, on remarque que :

- La représentation de la filière « Autre » dépasse largement celle des filières prioritaires, quel que soit le territoire ;
- La filière « Tourisme innovant et durable » prédomine dans chacun des territoires et ce constat est davantage marqué en Sardaigne ;
- La filière « Nautisme et chantier naval » est davantage représentée dans les régions italiennes ;
- Les filières relatives aux énergies renouvelables et aux biotechnologies sont globalement très peu représentées dans l'échantillon.

Enfin, en étudiant de manière plus approfondie, le contenu de la modalité « autres », on remarque une prédominance du secteur des services dans lequel 393 répondants sont identifiés. Le secteur des services devance le secteur de l'administration (avec 69 répondants), de l'industrie – mécanique, automobile, ... - (51 répondants) et de la construction (44 répondants) ; en somme, un secteur d'activités incontournable pour l'économie des territoires partenaires (tel que cela a été présenté dans la partie 2 du rapport), mais non représenté dans le cadre des filières prioritaires du programme.

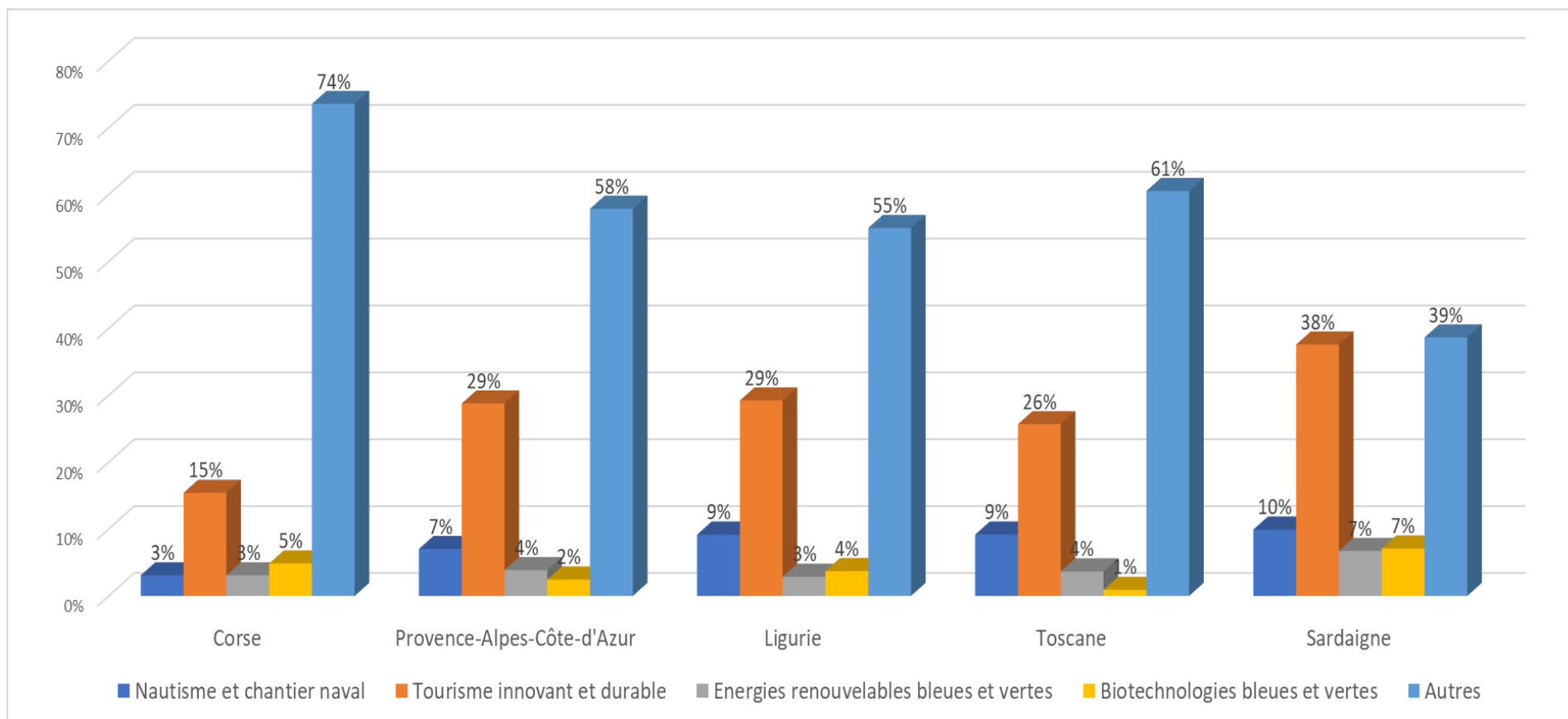


Figure 20. Répartition des répondants par filière prioritaire en fonction du territoire de rattachement

3.2 Les principaux enseignements

3.2.1 Thème 1 : L'offre de travail

- Le profil des demandeurs d'emploi

De prime abord, **les répondants actuellement à la recherche d'un emploi représentaient donc la moitié des participants (50.6%)**, soit 694 individus au sein de notre échantillon ; cette forte représentation des chômeurs constitue un 1^{er} enseignement positif de l'enquête, étant donné que cette catégorie de cible constitue la cible prioritaire du projet, comme évoqué précédemment.

Pour la majorité de ces répondants (74%) la durée de recherche d'un emploi est inférieure ou égale à 1 an, comme illustré par le graphique ci-dessous :

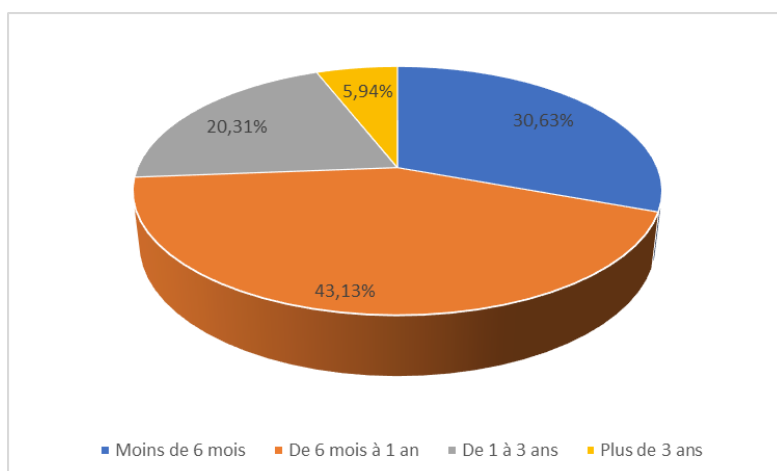


Figure 21. Répartition de la durée de recherche d'un emploi (en mois) pour les répondants actuellement au chômage

Par la suite, les répondants étaient invités à identifier le domaine ou le secteur d'activité visé par leurs recherches d'emploi, parmi les secteurs d'activités issus des filières prioritaires. Toutefois, cette lecture des résultats doit être réalisée avec précaution étant donné le caractère restrictif de la liste proposée d'une part, et d'autre part, que le questionnaire ne prévoyait pas la possibilité pour le répondant de choisir un secteur d'activité, autre que ceux imposés. On peut vraisemblablement penser qu'eu égard au poids des activités tertiaires et de services en particulier dans les différents territoires, les répondants auraient répondu différemment si la possibilité leur avait été laissée.

Domaine de recherche dans le cadre des filières prioritaires	Nombre
<i>TIC dédiée à la gestion, l'utilisation, la valorisation et la commercialisation des ressources culturelles et environnementales ainsi que des produits locaux</i>	54
<i>Télécommunications</i>	52
<i>Croisières</i>	49
<i>Services innovants et éco-durables pour nature, tourisme-loisirs et sports (ex: « ports propres »)</i>	45
<i>Informatique</i>	44
<i>Activités économiques liées à la gestion durable des zones côtières</i>	42
<i>Design textile mobilier</i>	37
<i>Construction maintenance et réparation des navires</i>	29
<i>Informatique (ex: e-maintenance, e-monitoring, planification et conception en réalité virtuelle)</i>	29
<i>Artisanat artistique</i>	28
<i>Agroalimentaire</i>	27
<i>Mécanique et moteurs</i>	21
<i>Cosmétique</i>	20
<i>Productions agroalimentaires locales de qualité</i>	19
<i>Constructions durables (hôtels exclus) et restauration écologique</i>	17
<i>Médecine</i>	14
<i>Innovation technologique et gestionnaire dans le secteur de la mécanique, des technologies de contrôle</i>	13
<i>Energies à impact réduit (gaz naturel liquéfié, hydrogène, etc.)</i>	12
<i>Chimique</i>	10
<i>Exploitation des énergies marines (éolien, pompes à chaleur, houlomotrice, etc.)</i>	10
<i>Innovation technologique et gestionnaire des ressources culturelles et environnementales</i>	9
<i>Agriculture</i>	8
<i>Eco-conception, éco-matériaux, refitting</i>	7
<i>Design textile mobilier marbre</i>	7
<i>Pharmaceutique et vétérinaire</i>	7
<i>Systèmes de stockage pour une utilisation rationnelle</i>	7
<i>Développement d'interconnexions entre les sites de production et les réseaux de distribution (smart grids)</i>	6
<i>Agroalimentaire et agro forestier</i>	5
<i>Pharmacie</i>	4
<i>Ingénierie des matériaux</i>	3
<i>Technologies de chauffage et climatisation et des systèmes complexes</i>	1

Tableau 15. Secteurs d'activité issus des filières prioritaires du programme France-Italie maritime principalement recherchés par les demandeurs d'emploi

Parmi les secteurs d'activité les plus recherchés en matière d'emploi, on retiendra deux principaux secteurs :

- a) Les métiers en lien avec les TIC, les télécommunications, et l'informatique ;
- b) Les croisières et les services innovants et éco-durables pour nature, tourisme-loisirs et sports, en lien avec le poids des activités tertiaires et en particulier touristiques au sein des territoires partenaires du projet. Pour mémoire, et à titre d'exemple, en région PACA, 81% des entreprises relevaient du secteur tertiaire en

2018 et les activités touristiques, plus particulièrement, alimentaient 13% du PIB de la région.

De plus, on retiendra **le niveau de formation plutôt élevé de ces demandeurs d'emploi**, ce qui pourrait se faire l'écho d'une population de chômeur plutôt jeune : **90% des moins de 25 ans étaient actuellement à la recherche d'un emploi.**

De plus, plus des trois quarts des répondants actuellement à la recherche d'un emploi ont un niveau de formation équivalent ou supérieur au baccalauréat.

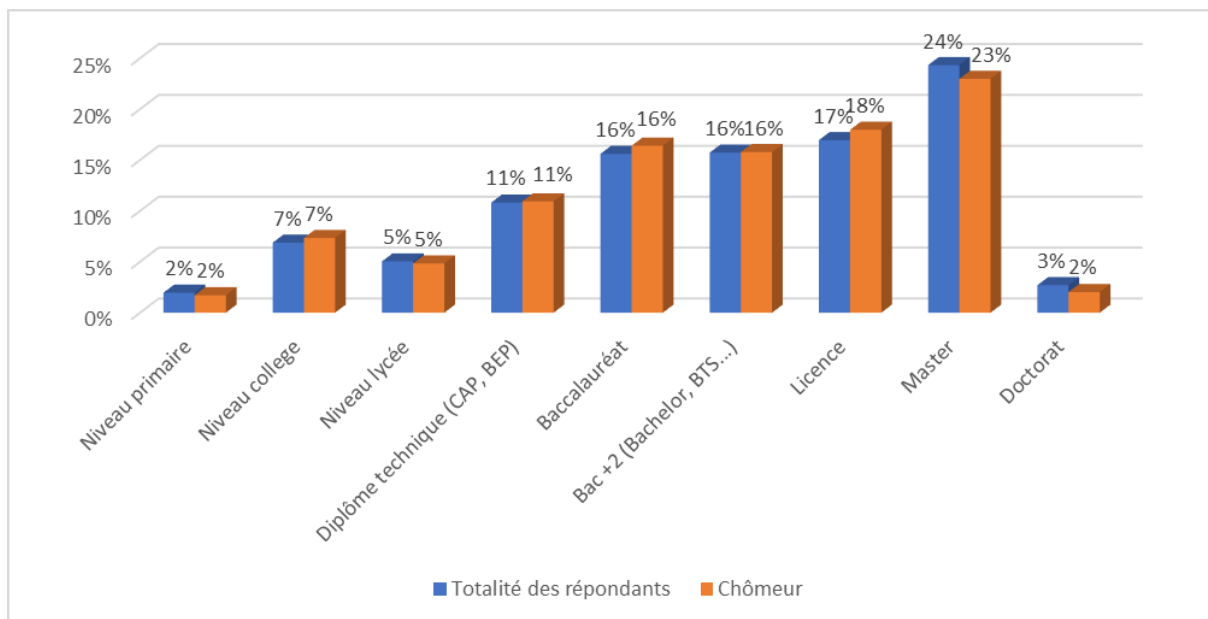


Figure 22. Niveau de formation pour la totalité des répondants à l'enquête et les répondants actuellement à la recherche d'un emploi

Dans le prolongement de ce constat, l'ensemble des répondants – toute catégorie confondue – a été invité à livrer sa perception quant aux publics touchés par le chômage. Pour l'ensemble des répondants :

- Les jeunes constituent une cible prioritaire, principalement touchés par le chômage (68% des réponses recueillies) ; cette perception se fait l'écho des caractéristiques observées sur le marché de l'emploi dans les différents territoires (voir partie 2 du rapport), au sein desquels des taux de chômage élevés chez les jeunes avaient été relevés notamment en Sardaigne (45% en 2019 pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans) :**

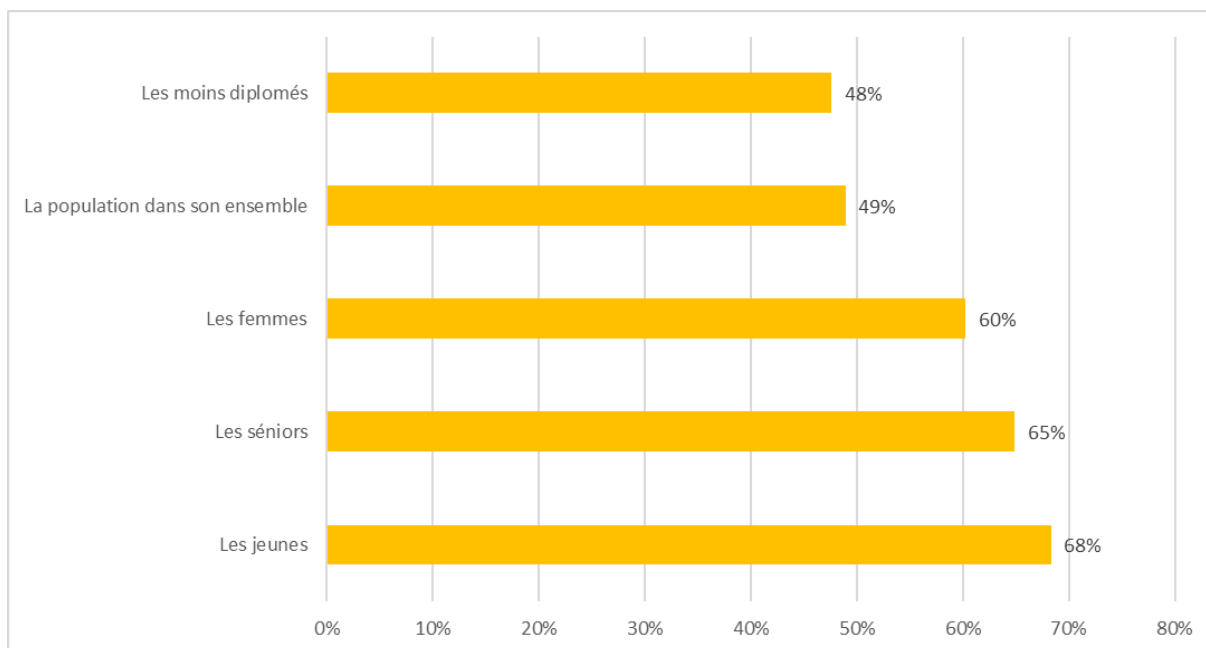


Figure 23. Perception des populations les plus touchées par le chômage

- Suivis des séniors (considérés par 65% des répondants comme des populations à risque) et des femmes.

Dans le prolongement de ces enseignements et eu égard aux spécificités territoriales identifiées dans les parties préliminaires de ce rapport, on retrouve ces mêmes résultats par région à la page suivante : l'analyse territoriale des résultats permettra de révéler que **ce sont les deux territoires partenaires insulaires qui ont mis en exergue une prépondérance de jeunes particulièrement touchés par la problématique du chômage** sur leur territoire, probablement en lien avec les spécificités du tissu économique local, mais aussi, une moindre mobilité / proximité d'autres marchés du travail. La problématique de la mobilité fera l'objet d'approfondissements ultérieurs dans l'analyse. Ainsi, environ trois quarts des répondants (73% pour la Corse et 75% pour la Sardaigne), ont souligné en particulier le poids des jeunes parmi la population touchée par le chômage (contre 61% pour la Ligurie et 67% pour les régions PACA et Toscane).

Par la suite, on a exploré l'éventuel lien – statistique – qui existerait entre le territoire de rattachement et le poids majoré des jeunes parmi la population touchée par le chômage sur ce territoire. Les consultants ont donc mis en place le test du Khi-2 afin de vérifier si un lien statistique était avéré entre ces deux variables. L'ensemble de ces résultats est repris ci-dessous.

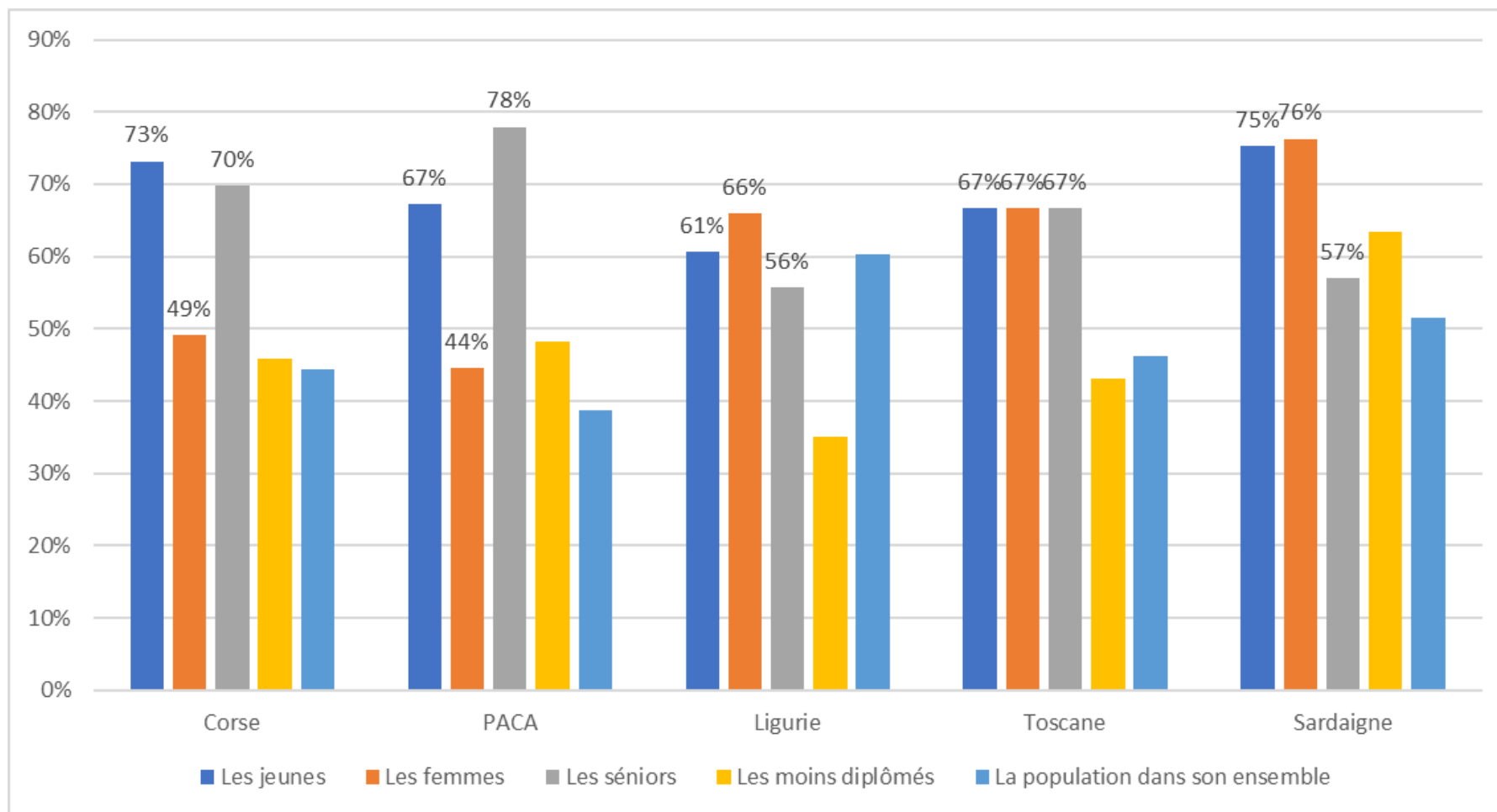


Figure 24. Perception des populations les plus touchées par le chômage par territoire

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	38,119	8	0,000
Nombre d'observations valides	1 146		

La valeur observée du Khi-deux (38,119) est supérieure à la valeur critique (15,51) que l'on devrait observer si la perception du chômage des jeunes était la même dans chaque territoire. On peut dire que les variables sont liées, il existe un lien entre la zone géographique et la perception de la prépondérance de la problématique du chômage chez les jeunes.

A la lumière de ces premiers résultats, si 65% des répondants déclarent que des mesures spécifiques devraient être mises en place pour l'ensemble de la population, dans le cadre de la lutte contre le chômage, **ils sont 81% à le recommander pour les jeunes plus particulièrement.**

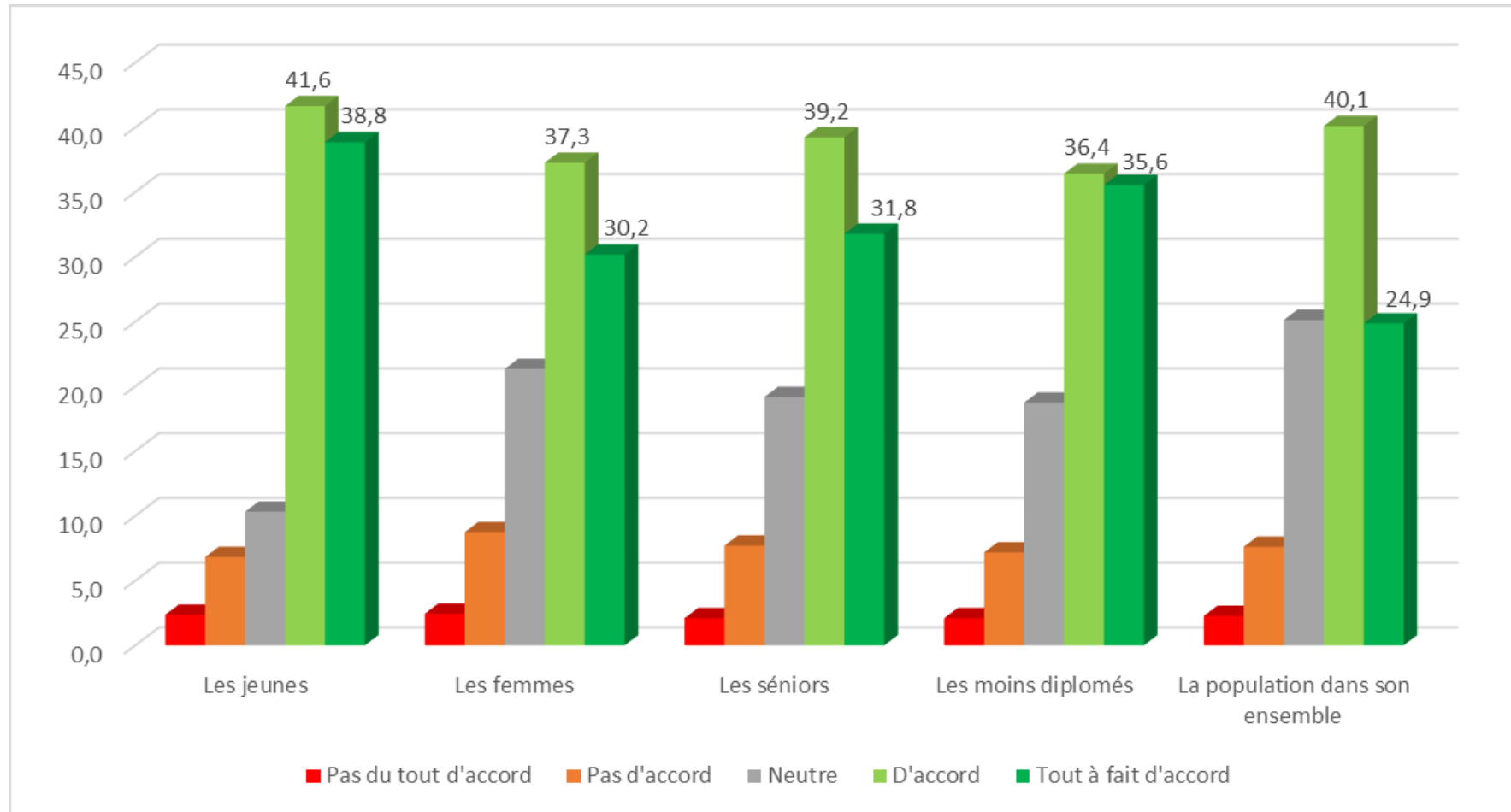


Figure 25. Population nécessitant des mesures spécifiques dans le cadre de la lutte contre le chômage

Enfin, les consultants ont souhaité s'intéresser aux compétences que les individus actuellement à la recherche d'un emploi déclarent détenir. Il en ressort que pour ces derniers, les compétences déclarées sont importantes. On remarque même que la proportion de demandeurs d'emploi qui déclarent être dotés de compétences est supérieure à la proportion dans l'ensemble de l'échantillon. Cet enseignement doit être mis en relation avec le niveau de formation plus élevé des demandeurs d'emploi déjà évoqué plus haut. Parmi les compétences détenues par la population des demandeurs d'emploi, on retiendra notamment :

- La capacité d'adaptation pour 92% des demandeurs d'emploi ayant participé à l'enquête (contre 70% en règle générale pour les répondants) ;
- Le travail en équipe (pour 86% des demandeurs d'emploi contre 65% en règle générale) ;
- Le sens de l'organisation (pour 81% des demandeurs d'emploi contre 61% des répondants en moyenne) ;
- L'autonomie (80% des demandeurs d'emploi contre 66% en moyenne).

Parmi les compétences supplémentaires dont ces demandeurs d'emploi estiment avoir besoin, figurent les compétences techniques propres à un métier :

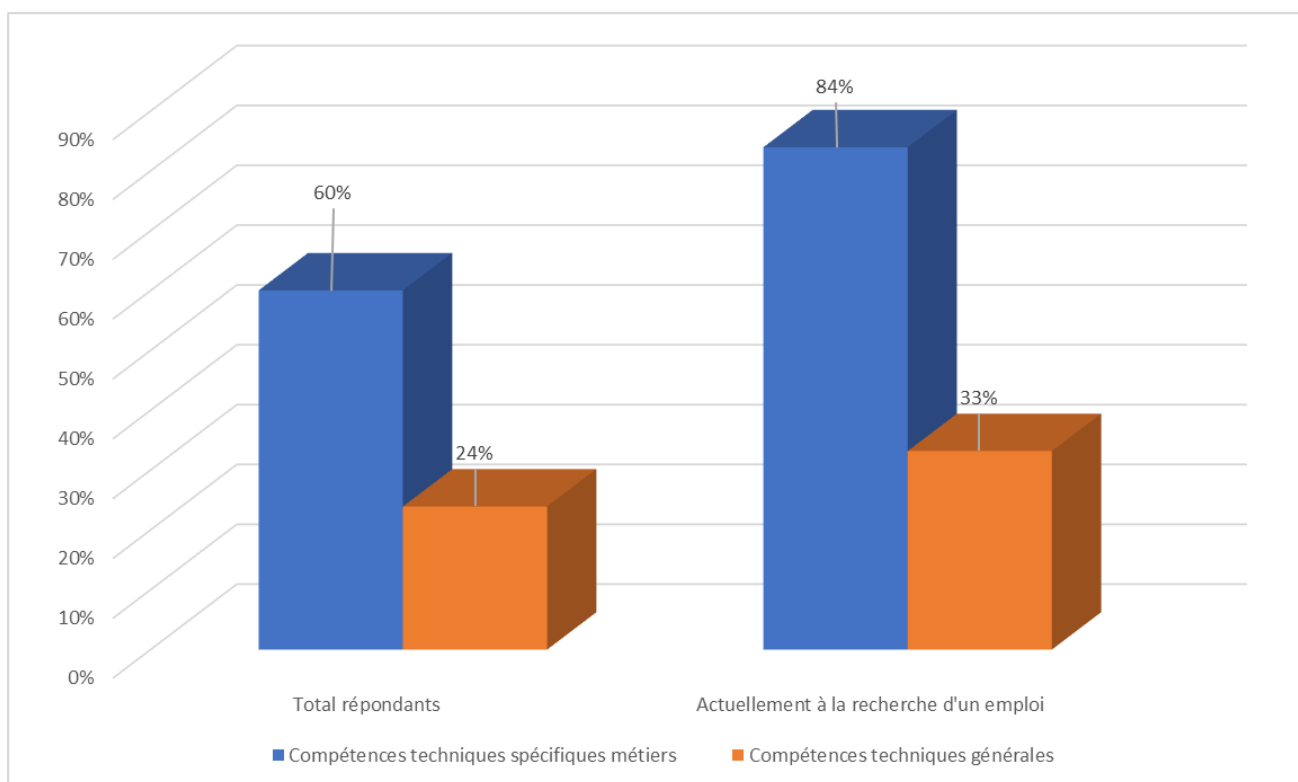


Figure 26. Les besoins en compétences pour les demandeurs d'emploi et les répondants dans leur ensemble

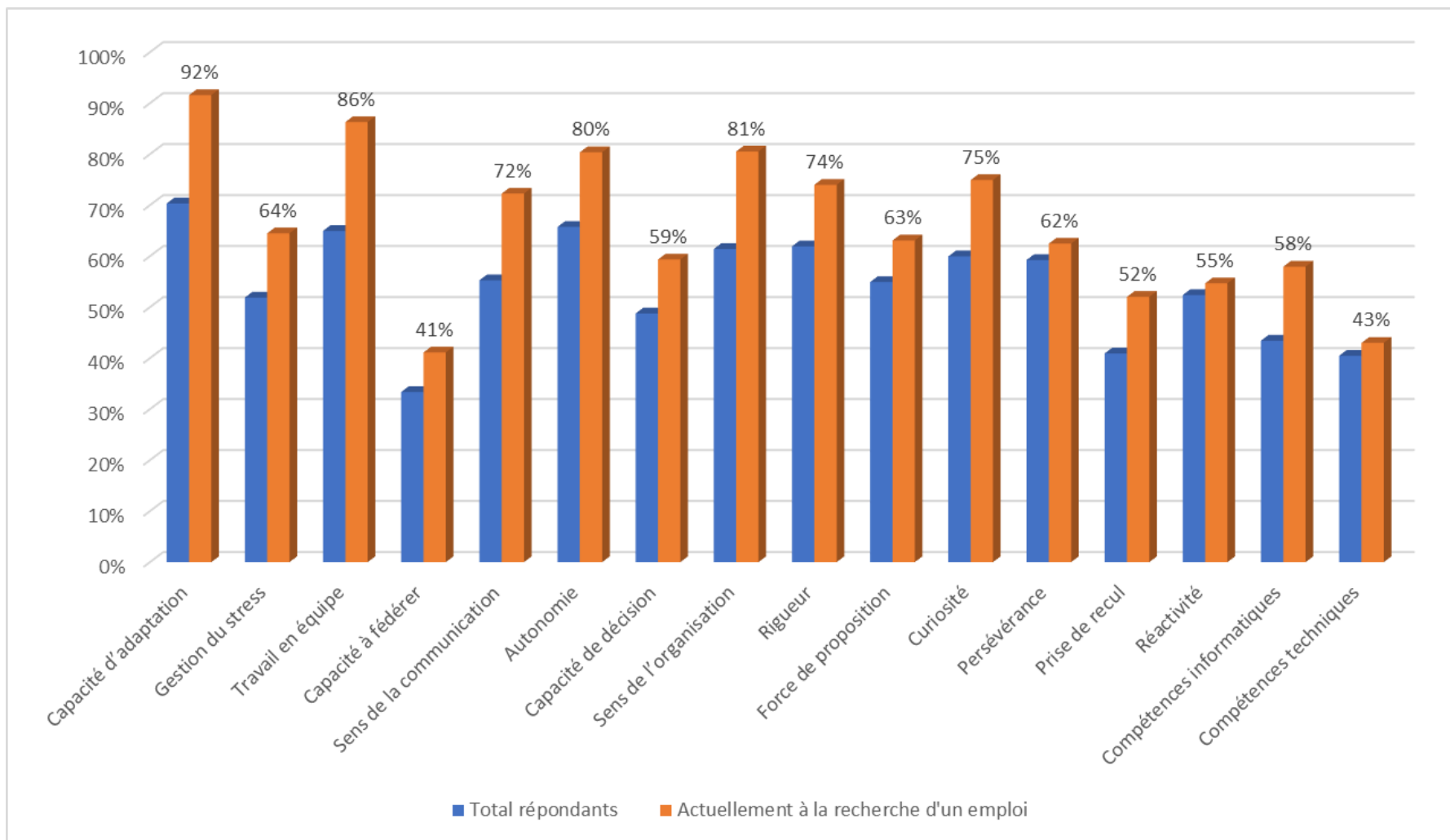


Figure 27. Comparaison entre les types de compétences détenues par les répondants en général et les demandeurs d'emploi

- Focus sur les services pour l'emploi

Tout d'abord, il a été demandé à une large partie de l'échantillon – les individus en activité, ceux actuellement à la recherche d'un emploi et les représentants d'une entreprise soit 87% du total des répondants – de se prononcer sur leur niveau de satisfaction à l'égard des informations obtenues auprès des services pour l'emploi. Plus précisément, **sur les 1 191 répondants concernés, 75% d'entre eux ont déclaré avoir été en contact avec un service pour l'emploi, public ou privé.** La liste exhaustive des services contactés figure en annexes 3 et 4.

Force est de constater qu'une majorité de répondants – 59% - reconnaît que les informations obtenues auprès des services pour l'emploi sollicités ont été utiles.

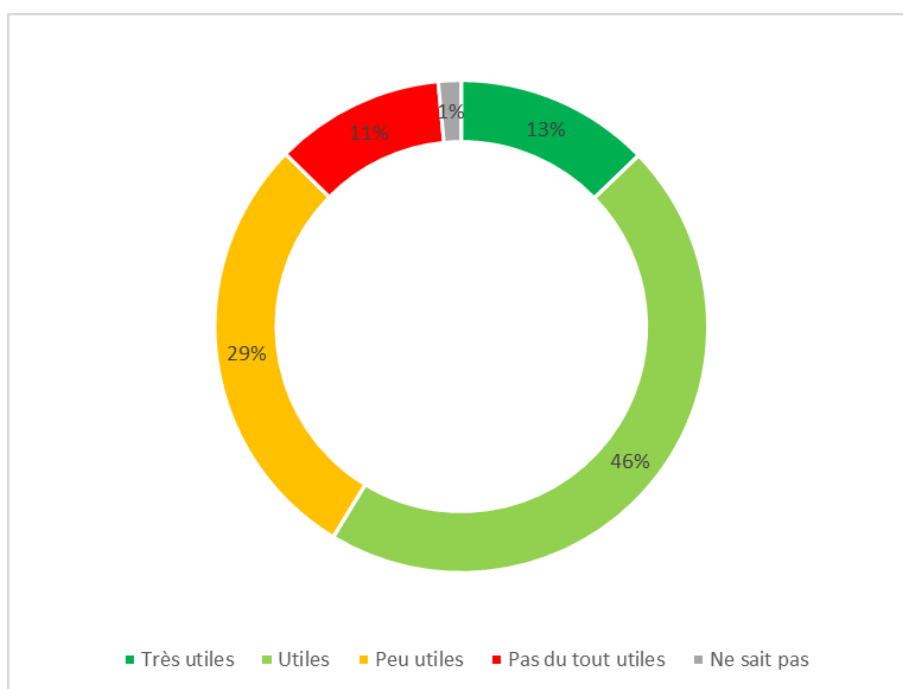


Figure 28. Niveau d'utilité des informations obtenues auprès des services pour l'emploi

Toutefois, ils ont été nombreux à nous indiquer que les services pour l'emploi peuvent s'améliorer du point de vue (par ordre d'importance décroissant) :

- **De l'adéquation entre les formations proposées et les besoins de formation (83% des répondants y sont favorables) ;**
- **Des perspectives d'emploi et de réorientation professionnelle (81% des répondants y sont favorables) ;**
- **De la diversité des formations (80% d'avis favorables) ;**
- **De la qualité de l'information (70% d'avis favorables) ;**
- Du délai de prise en charge (66% d'avis favorables) ;
- De l'accueil (55% d'avis favorables).

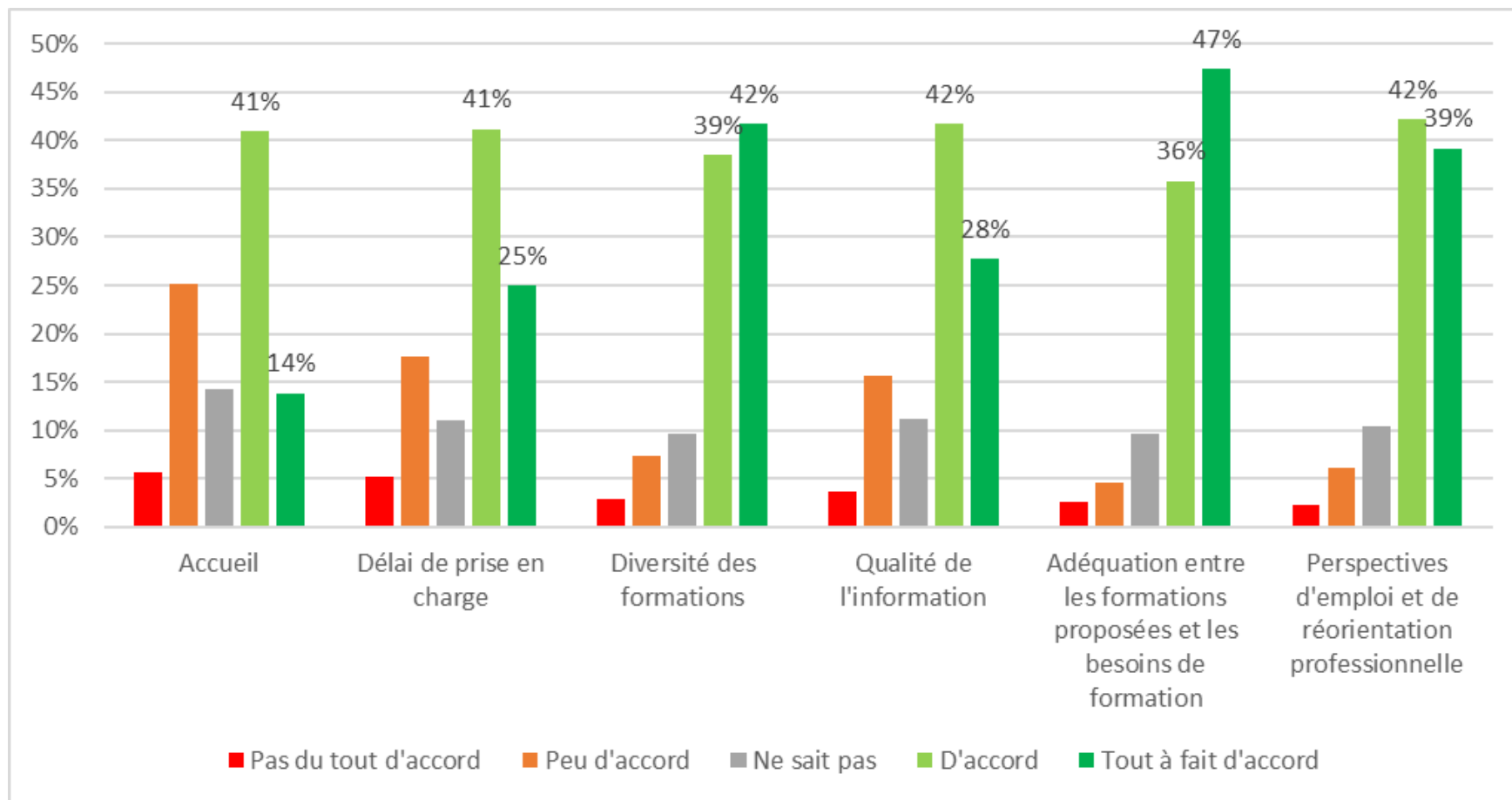


Figure 29. Améliorations possibles des services pour l'emploi

En outre, et de manière plus générale, les évolutions du marché du travail perçues par les répondants restent globalement défavorables, comme en atteste le graphique infra :

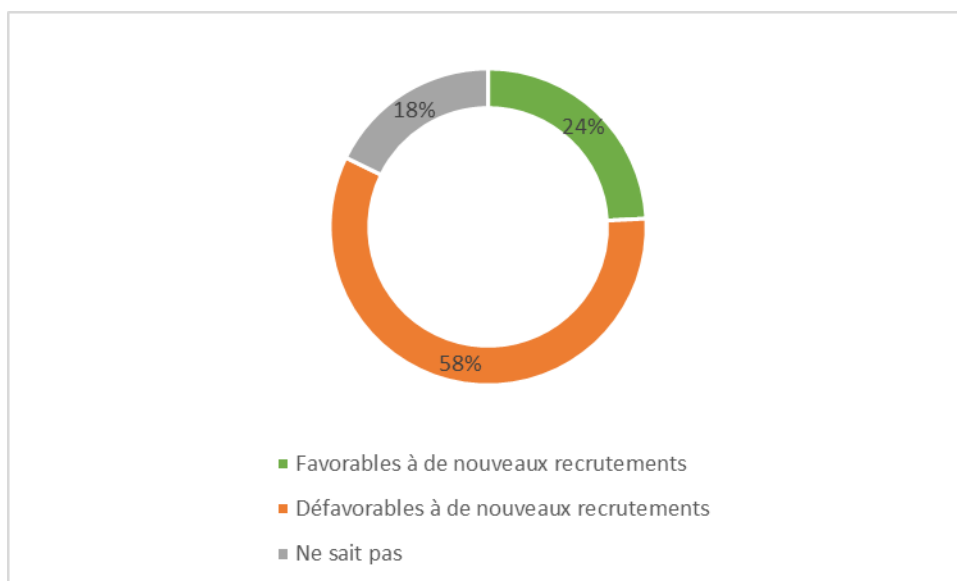


Figure 30. Perception à l'égard du marché du travail

Cette perception est largement fondée sur les effets de la COVID-19 : ainsi, une large partie des répondants considère que ces effets se traduiront par des processus de réorganisation interne des entreprises (pour 83% des répondants), et par la réduction de la masse salariale, voire une hausse des licenciements (pour 81% des répondants). Une grande partie est sceptique quant aux perspectives de recrutement.

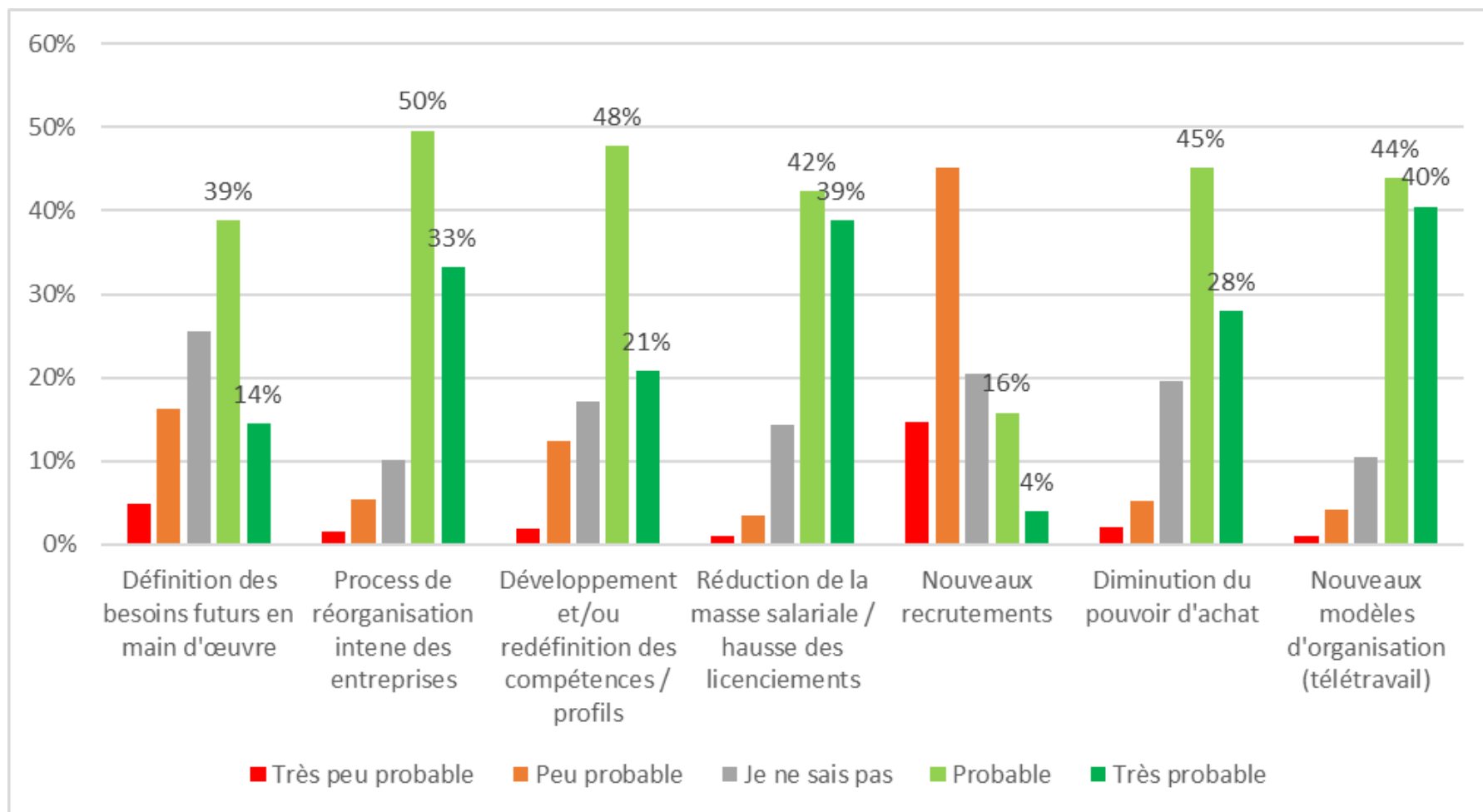


Figure 31. Effets perçus de la COVID-19 sur le marché du travail

Etude approfondie 1 du Focus Group Toscan : Le marché du travail et les changements imposés par la pandémie Covid-19

- Le Focus Group Toscan partage le résultat de cette enquête (question 17) et est convaincu de la pertinence des compétences non techniques pour les demandeurs d'emploi, en particulier dans une période où les entreprises sont engagées dans des processus de réingénierie ;
- Cependant, outre les soft skill relevant de la flexibilité et du Problem Solving mises en évidence par l'enquête, le Focus Group met l'accent sur l'importance des compétences technologiques-numériques et de communication, en particulier dans des conditions de travail à distance ;
- Ces conclusions sont confirmées par l'enquête "Impacts de l'urgence covid-19 sur les entreprises et les perspectives de reprise relevées via le Système d'Information Excelsior" (Dossier National (août 2020) réalisée par Unioncamere-ANPAL au sein du Système d'Information Excelsior avec la collaboration du Chambre de commerce territoriale et leurs sociétés spéciales <https://excelsior.unioncamere.net/>)
- La flexibilité ressort de cette enquête comme la compétence transversale la plus demandée. Ce résultat renvoie aux nouvelles façons de travailler à distance (télétravail), où les collaborateurs doivent faire preuve d'une grande flexibilité et de capacités de résolution de problèmes (deuxième compétence transversale issue de l'étude) lorsqu'ils se retrouvent seuls à gérer des situations diverses ;
- L'enquête Unioncamere-ANPAL montre que :
 - plus de 70% des entreprises déclare que pour faire face à la crise dans les mois à venir des actions de requalification seront mises en œuvre pour le personnel déjà présent dans l'entreprise ;
 - certains vont jusqu'à émettre l'hypothèse de l'embauche de personnels dédiés à la réorganisation d'entreprise ;
 - une entreprise sur deux organisera des formations directes et / ou indirectes pour le personnel sur les EPI ;
 - près d'une entreprise sur cinq aura un responsable de la prévention COVID-19 et / ou un point de référence en matière de santé ;
 - plus de 20% des entreprises mettront en œuvre des stratégies pour repenser les espaces de production et ceux réservés aux clients, ainsi que bien évidemment les modèles de travail organisationnels afférents ;
 - la crise COVID a accéléré les processus de numérisation dans les entreprises.
- La pandémie a contribué à accélérer les investissements dans les technologies, l'utilisation de nouveaux modèles d'organisation des affaires (gestion des risques, nouveaux systèmes de gestion, etc.), et le développement de nouveaux modèles d'affaires (nouveaux outils d'analyse des besoins des clients, marketing digital, etc.).

3.2.2 Thème 2 : La demande de travail

Tout d'abord, les répondants ont été invités à se prononcer sur le potentiel de recrutement de certains secteurs d'activité :

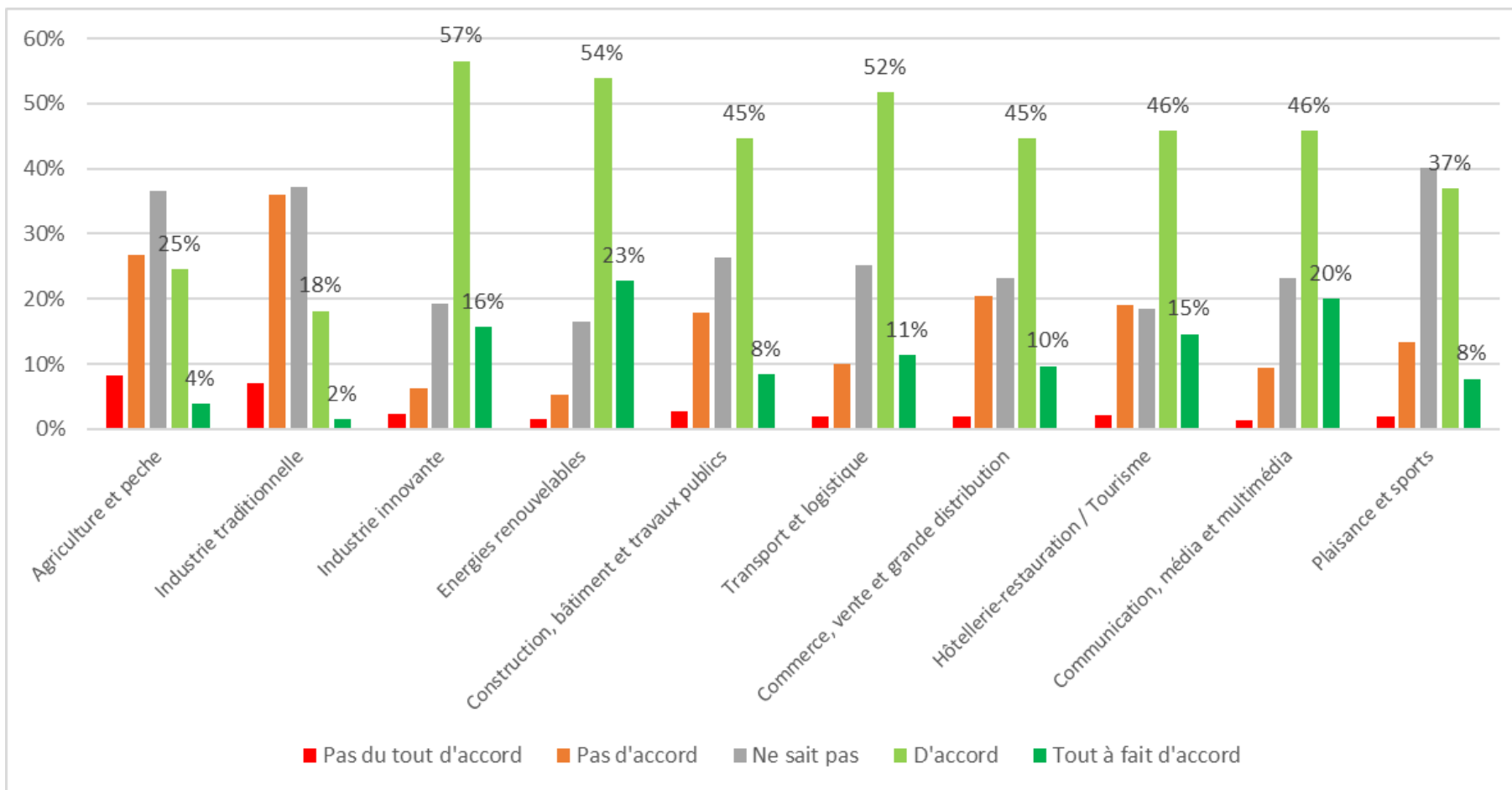


Figure 32. Potentiel de recrutement des secteurs d'activité

De manière générale, les répondants identifient deux grands types de secteurs d'activité à fort potentiel de recrutement. On distingue ainsi :

- a) **Des secteurs d'activité plutôt innovants, voire « d'avenir », tels que les activités liées aux énergies renouvelables (identifiées par plus des trois quarts des répondants)**, et celles relevant des industries innovantes (identifiées par 72% des répondants) ;
- b) Mais les répondants identifient également un potentiel de recrutement au sein d'activités traditionnelles, en lien avec le modèle économique actuel des territoires :
 - Les activités liées à la communication, média et multimédia (66% d'avis favorables) ;
 - Les activités liées au transport et à la logistique (63% d'avis favorables) ;
 - Et celles liées au tourisme, au premier rang desquelles l'on retrouve l'hôtellerie et la restauration (60% d'avis favorables).

L'analyse par territoire permet de révéler quelques disparités du point de vue de l'appréciation du potentiel de recrutement sectoriel :

- a) Ainsi, si globalement 28% des répondants identifient des potentialités de recrutement au sein du secteur primaire (agriculture et pêche), ils sont bien plus nombreux à identifier ces potentialités en Sardaigne (46% des répondants se faisant l'écho du poids économique de ces activités dans le modèle économique local, voir partie 2.3) et en Toscane (42%), par opposition aux résultats notamment obtenus en région PACA (18%) ;
- b) De même, les opportunités décelées au sein de l'industrie traditionnelle sont mises en avant davantage sur le territoire ligure (24% contre 20% en moyenne), rappelant les enseignements issus des spécificités économiques territoriales (voir partie 2.4) ;
- c) S'agissant des secteurs dit innovants, identifiés en amont, à nouveau, l'on constate des disparités entre les territoires : car si 72% des répondants ont mis en exergue ce secteur, ils ne sont que 55% en Corse à identifier ces opportunités (et 81% en Toscane) ;
- d) A contrario, les participants corses ont mis en avant le secteur de la construction, comme pourvoyeur d'emploi, pour 76% de ces répondants contre 53% en moyenne ;
- e) De même, une large partie des répondants en Corse estime que le secteur du commerce, de la vente et de la grande distribution reste encore un important pourvoyeur d'emploi (65% en Corse, contre 42% en Toscane, 50% en Ligurie, et 52% en Sardaigne par exemple) ;

- f) Par ailleurs, les territoires insulaires ont cité à de très nombreuses reprises les potentialités de recrutement au sein du secteur touristique (72% en Sardaigne et 68% en Corse, contre 60% en moyenne) ;
- g) Enfin, tous identifient des opportunités de recrutement élevées dans les énergies renouvelables.

On peut ainsi retenir par territoire les principaux secteurs perçus comme pourvoyeur d'emploi suivants (par ordre d'importance décroissant) :

- Pour la Corse : construction, bâtiment et travaux publics ; hôtellerie-restauration / tourisme et énergies renouvelables ;
- Pour PACA : énergies renouvelables et industries innovantes ;
- Pour la région Ligurie : énergies renouvelables ; communication, média et multimédia et industries innovantes ;
- Pour la région Toscane : industries innovantes ; énergies renouvelables et communication, média et multimédia ;
- Pour la région Sardaigne : énergies renouvelables ; industries innovantes ; communication, média et multimédia et hôtellerie-restauration / tourisme.

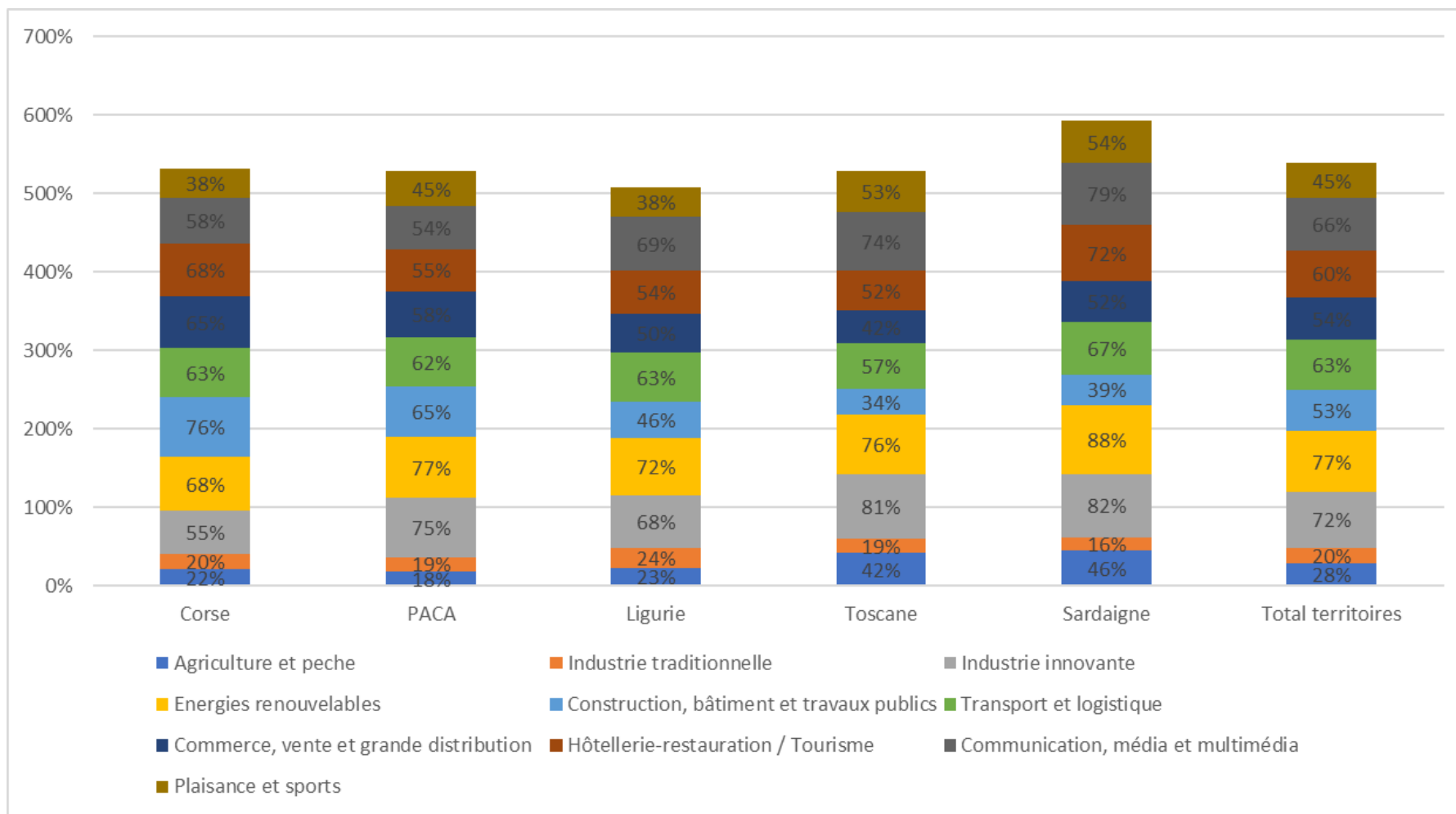


Figure 33. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité

	Agriculture et pêche	Industrie traditionnelle	Industrie innovante	Energies renouvelables	Construction, bâtiment et travaux publics	Transport et logistique	Commerce, vente et grande distribution	Hôtellerie-restauration / Tourisme	Communication, média et multimédia	Plaisance et sports
<i>Corse</i>	22%	20%	55%	68%	76%	63%	65%	68%	58%	38%
<i>PACA</i>	18%	19%	75%	77%	65%	62%	58%	55%	54%	45%
<i>Ligurie</i>	23%	24%	68%	72%	46%	63%	50%	54%	69%	38%
<i>Toscane</i>	42%	19%	81%	76%	34%	57%	42%	52%	74%	53%
<i>Sardaigne</i>	46%	16%	82%	88%	39%	67%	52%	72%	79%	54%
<i>Total territoires</i>	28%	20%	72%	77%	53%	63%	54%	60%	66%	45%

Tableau 16. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité

Si l'on s'intéresse à leur perception quant au potentiel de recrutement au sein des filières prioritaires du programme France-Italie Maritime, voici les résultats obtenus :

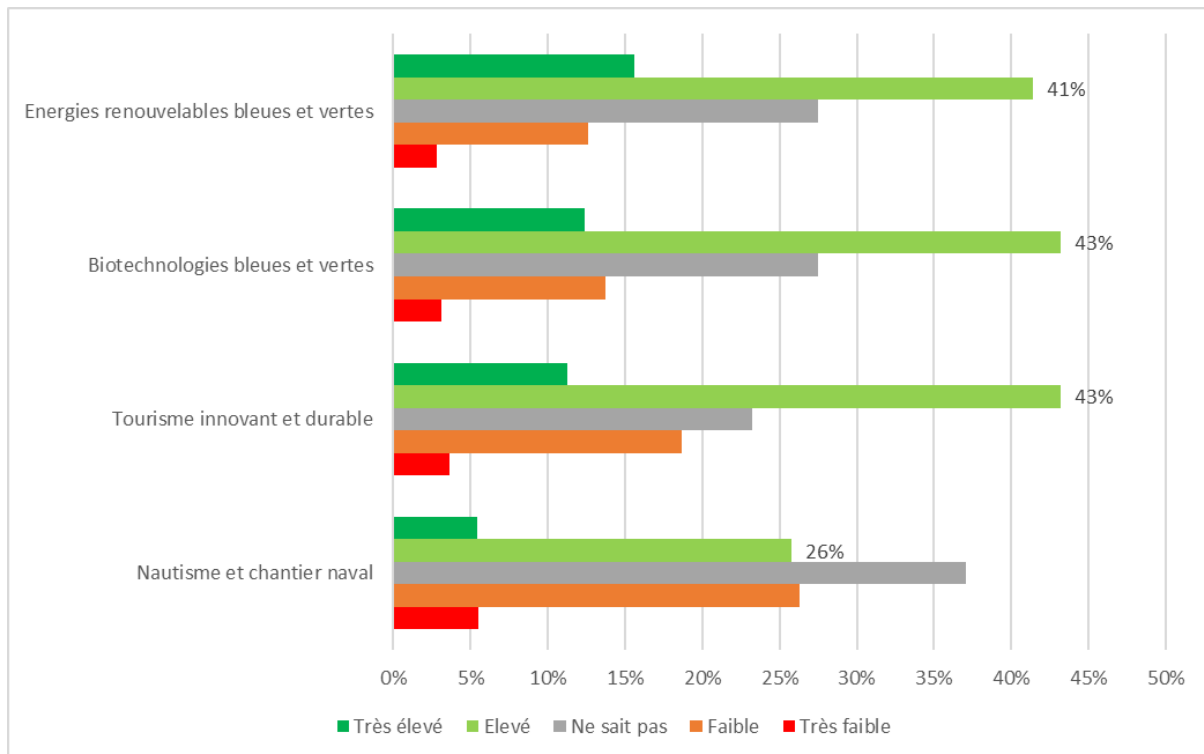


Figure 34. Potentialités de recrutement identifiées au sein des filières prioritaires

En lien direct avec les tendances présentées supra, les enquêtés ont identifié par la suite les secteurs d'activité qui pourraient connaître une baisse des besoins en main d'œuvre (autrement dit, un moindre recrutement donc). On retrouve alors globalement les mêmes résultats puisque :

- ✓ Les secteurs identifiés par les répondants au sein desquels les besoins en main d'œuvre sont appelés à diminuer, sont les mêmes secteurs à faible potentialité de recrutement identifiés en amont : les industries traditionnelles, le secteur de l'agriculture et de la pêche, et le secteur du commerce, de la vente et de la grande distribution ;
- ✓ A contrario, les besoins en main d'œuvre ne devraient pas baisser d'après les répondants pour les secteurs suivants : les industries innovantes et les énergies renouvelables.

Il est à noter qu'une part significative des répondants a préféré répondre « Ne sait pas », probablement en raison de l'importance des effets de la COVID-19 sur le marché du travail (voir supra).

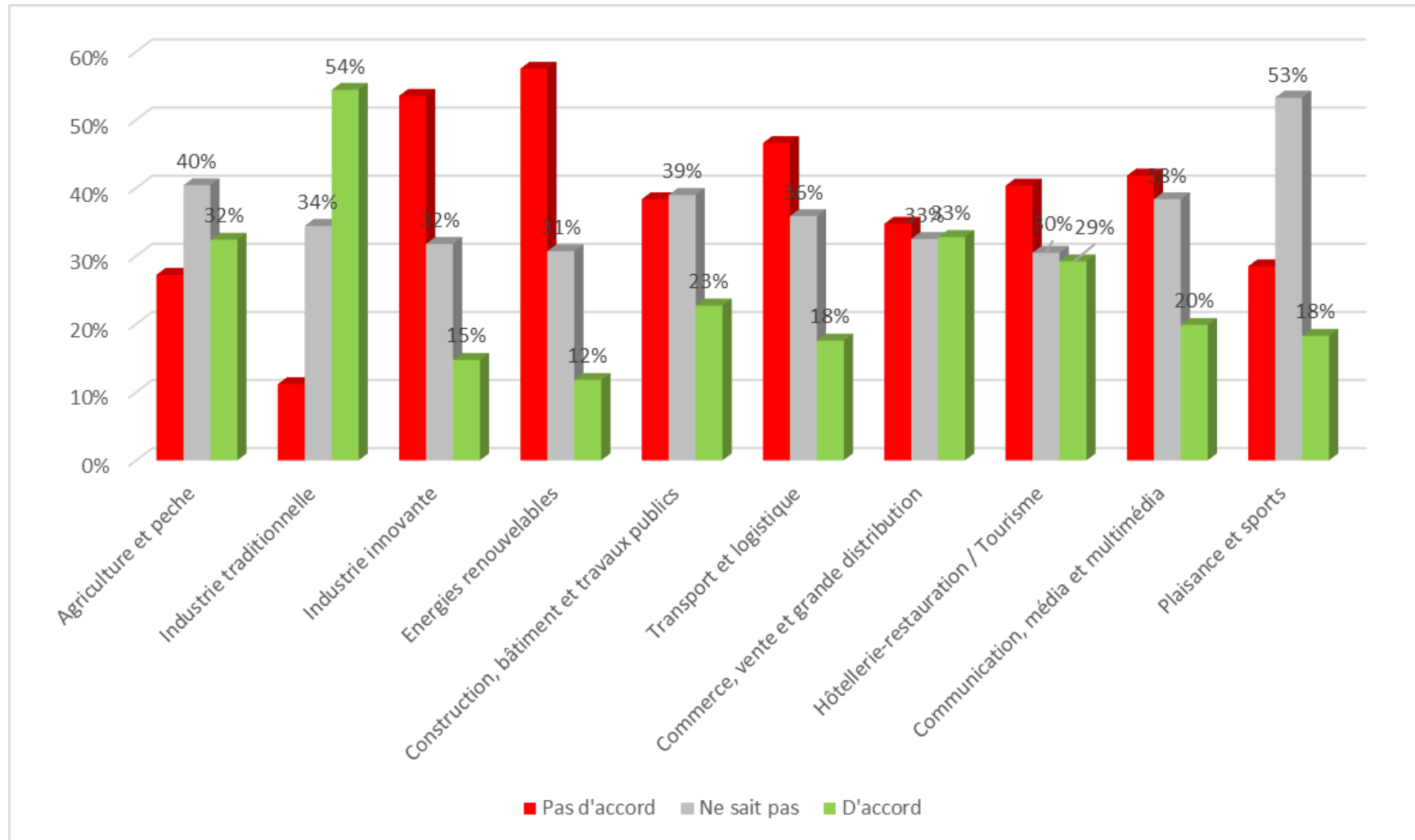


Figure 35. Settori d'attività visati dalla riduzione delle esigenze in manodopera

Dans le prolongement de cette lecture du dynamisme sectoriel, la lecture des résultats relatifs au niveau d'attractivité des secteurs d'activité (question 21) révélera le même type d'enseignement, avec une attractivité perçue pour les secteurs d'activité des énergies renouvelables et des industries innovantes, contrairement à l'industrie traditionnelle. De même, la question de l'attractivité a été posée pour les filières prioritaires. Les résultats obtenus semblent assez évocateurs. Ainsi :

- La filière tourisme innovant et durable constitue la filière la plus attractive, d'après les répondants. En effet, 82% des répondants la considèrent comme une filière attractive voire très attractive ;
- On retrouve ensuite la filière des énergies renouvelables (considérée comme attractive voire très attractive par 77% des répondants), et celle des biotechnologies (76%) ;
- La perception est plus défavorable pour la filière nautisme et chantier naval.

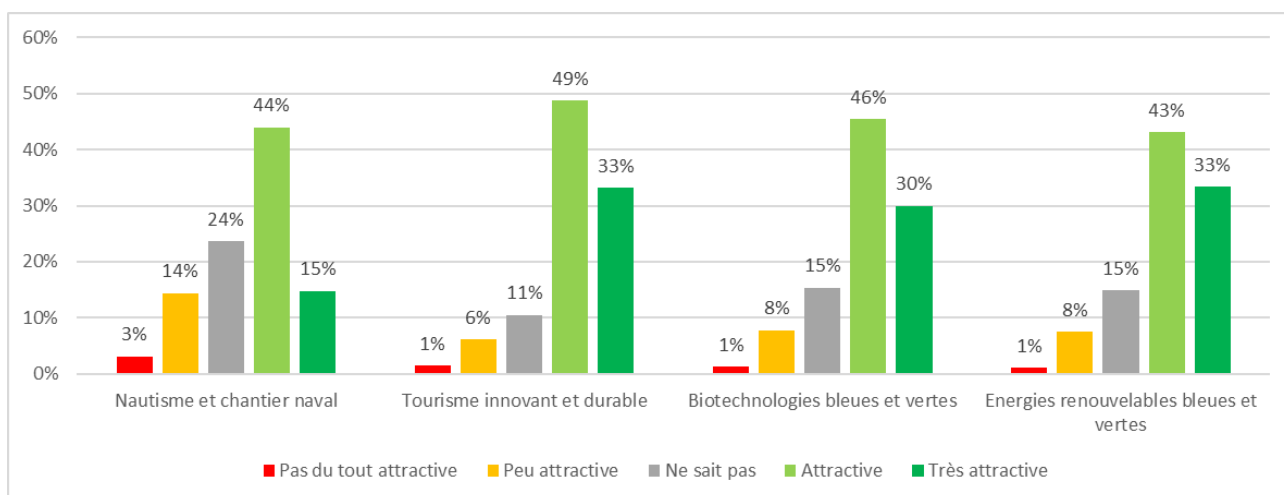


Figure 36. Evaluation du niveau d'attractivité des filières prioritaires du programme

En complément de ces enseignements, les répondants ont livré leur sentiment sur le niveau d'attractivité des formations. **Par ordre décroissant d'importance, les formations les plus attractives sont :**

- Les formations relatives à l'environnement pour 82% des répondants, en lien avec la perception du dynamisme sectoriel des énergies renouvelables notamment ;
- Les formations en langues étrangères pour 78% des répondants ;
- Les formations en bureautique et informatique pour les trois quarts des répondants (75%).

A contrario, les formations qui concernent les secteurs de l'agriculture, la mécanique et la construction / bâtiment / travaux publics, semblent moins attractives.

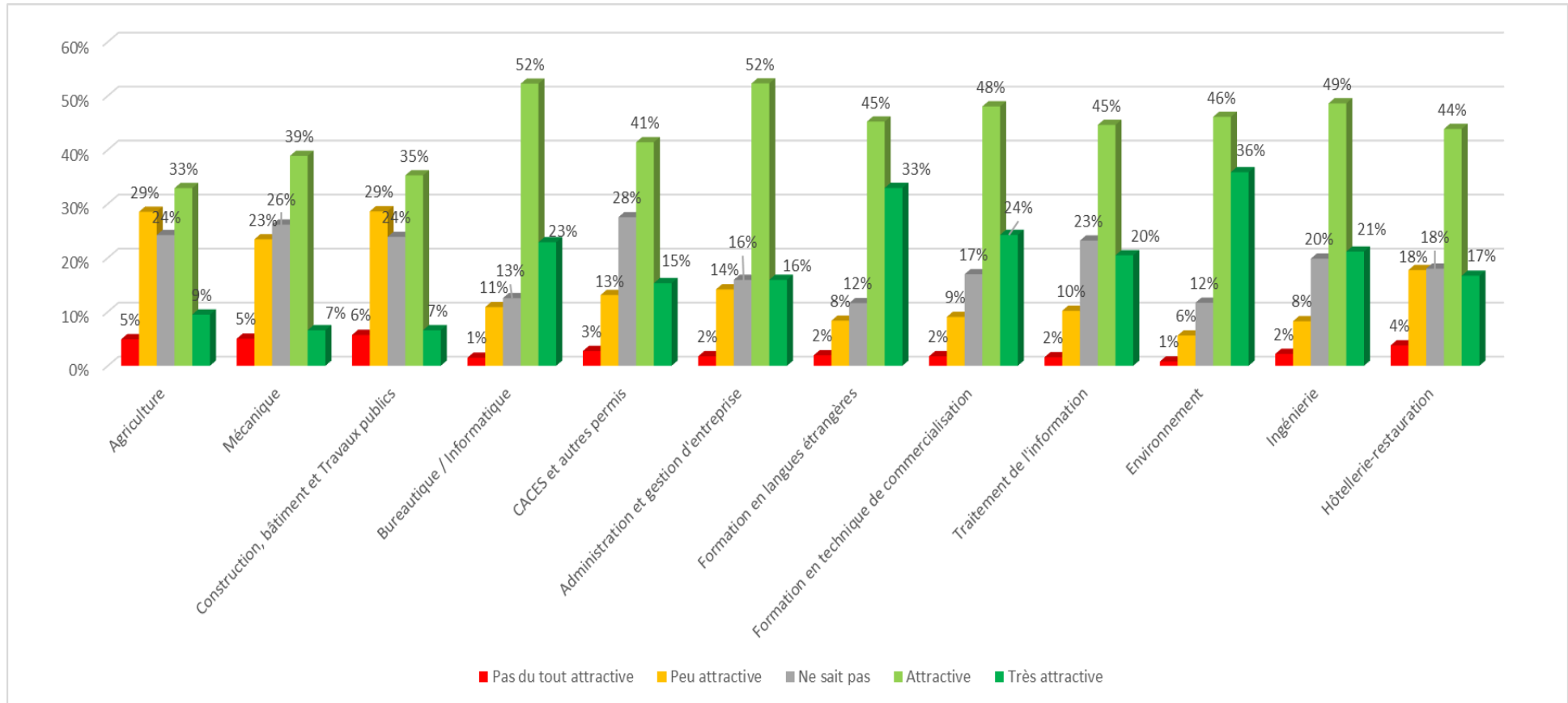


Figure 37. Evaluation du niveau d'attractivité des formations

Par ailleurs, et plus globalement, les besoins en main d'œuvre sont définis principalement en fonction de :

- L'activité anticipée et la conjoncture (pour 83% des répondants) ;
- La saisonnalité de l'activité (pour 77% des répondants) ...

Selon 18% des répondants, ces besoins ne seraient pas du tout anticipés par les chefs d'entreprise.

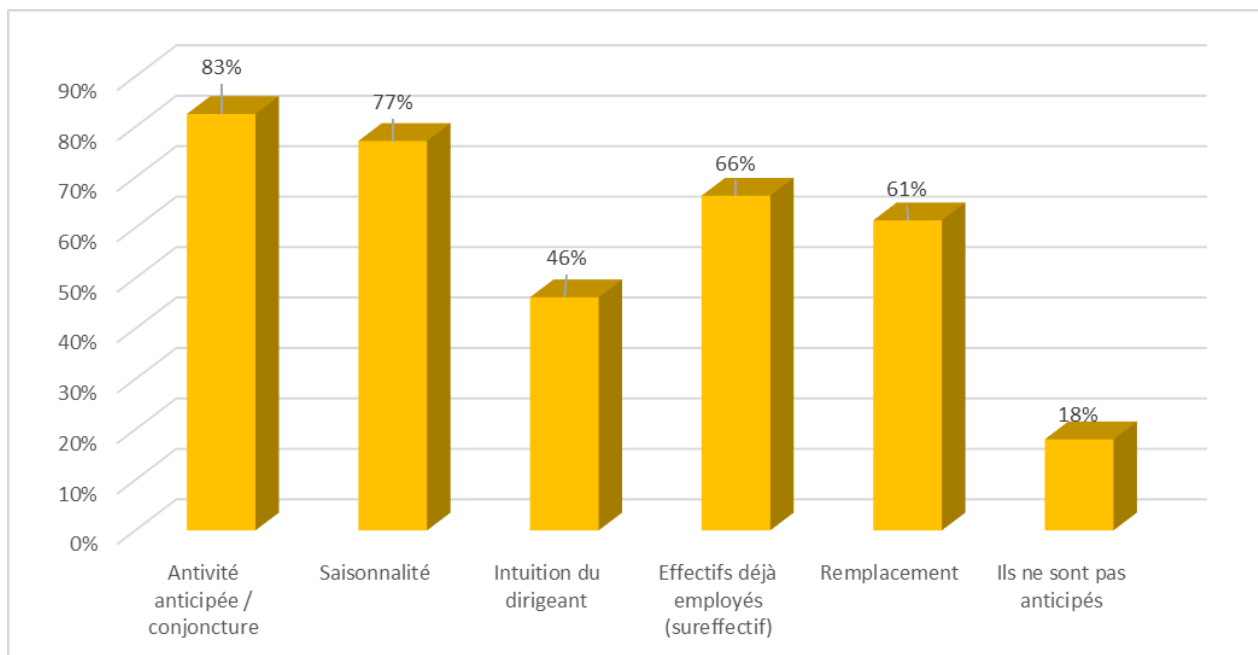


Figure 38. Facteurs de définition des besoins en main d'œuvre

Plus précisément, au travers de l'enquête, les postes les plus recherchés au sein du marché du travail ont été mis en avant :

- **Les postes d'employé / technicien / agent de maitrise (pour 73% des répondants) ;**
- **Les postes d'ouvriers (pour 67% des répondants) ... des résultats qui contrastent avec le niveau de formation plutôt élevé des demandeurs d'emploi ayant répondu à l'enquête.**

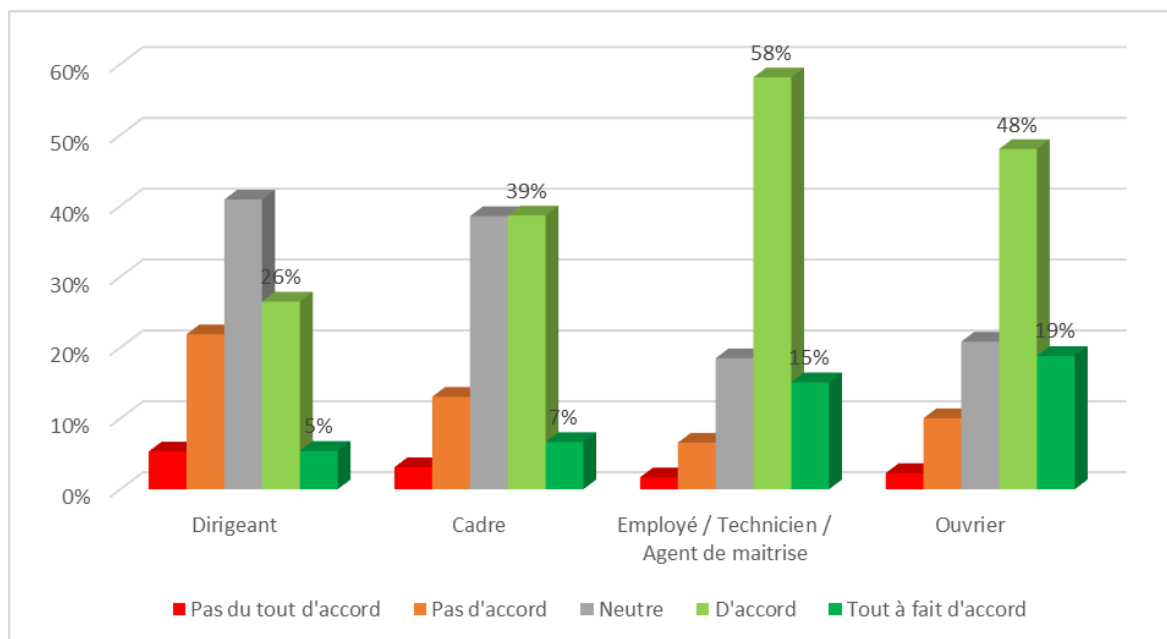


Figure 39. Principaux postes recherchés

En outre, ils se sont intéressés par la suite aux types de contrat généralement proposés par les entreprises. De l'avis des répondants, ces dernières ont recours principalement à :

- Des contrats saisonniers ;
- Des contrats à durée déterminée.

Ainsi, 65% des répondants considèrent que les entreprises proposent souvent des contrats à durée déterminée, tout comme les contrats saisonniers (pour 60% des répondants ayant participé à l'enquête), témoignant certainement du rôle joué par les activités touristiques au sein du modèle économique local. **Globalement, ces deux types de contrat peuvent renvoyer à des emplois généralement précaires** (faisant ici le lien avec les postes a priori principalement recherchés dont les résultats ont été présentés plus haut).

	Contrat saisonnier	Contrat à Durée Déterminée	Contrat à Durée Indéterminée	Contrat à temps partiel	Contrat en alternance	Contrat aidé
<i>Jamais</i>	2%	1%	6%	2%	2%	9%
<i>Rarement</i>	5%	2%	34%	13%	15%	18%
<i>Occasionnellement</i>	19%	9%	28%	26%	25%	21%
<i>Souvent</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%
<i>Toujours</i>	8%	20%	3%	4%	11%	5%
<i>Ne sait pas</i>	7%	4%	7%	8%	10%	26%

Tableau 17. Type de contrats utilisés par les entreprises

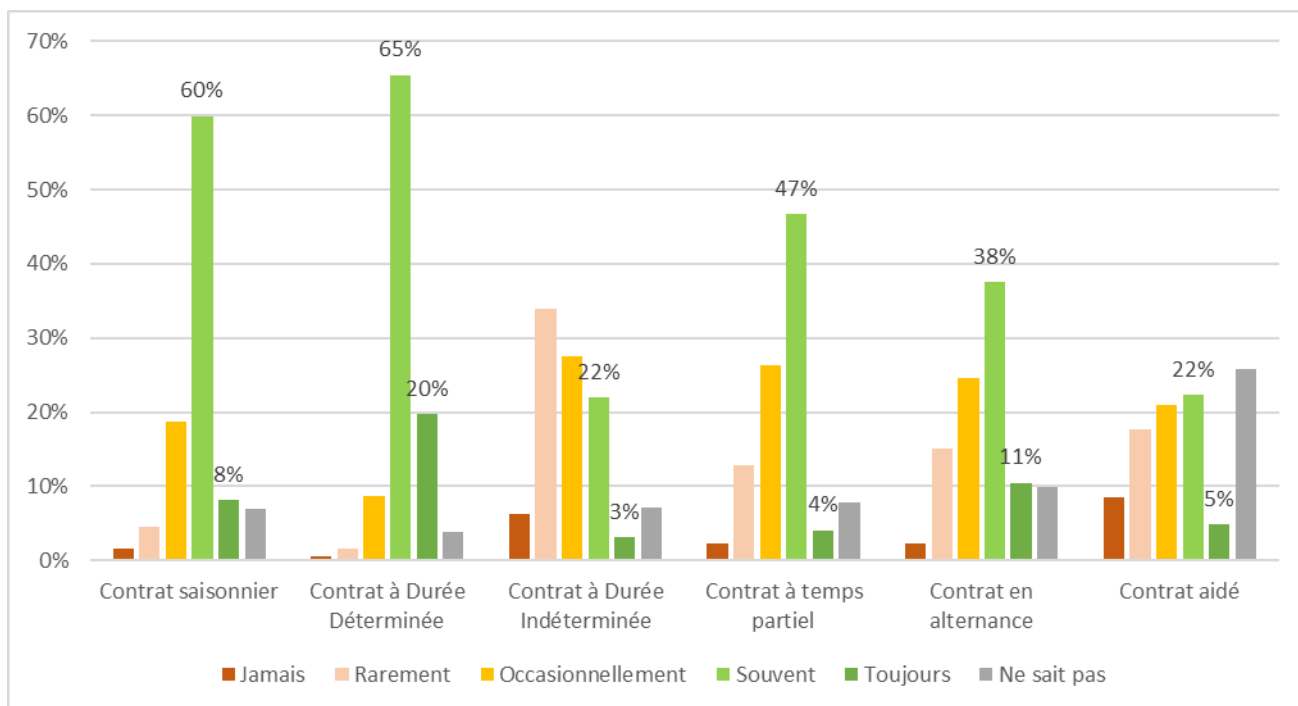


Figure 40. Type de contrats utilisés par les entreprises

Une lecture territoriale de ces résultats met en avant quelques spécificités comme :

- Le recours important aux contrats saisonniers (tout comme les contrats à durée déterminée), perçu par les répondants issus des territoires sarde, toscan et corse. A titre d'illustration, ils considèrent que ce type de contrat est utilisé souvent par les entreprises (respectivement 73% des cas, 63% et 62% contre 60% de l'avis général) ;
- Une part majorée du recours au contrat à durée indéterminée perçue au sein de la région PACA : ici, les répondants considèrent que ce type de contrat est utilisé souvent par les entreprises (38% des cas contre 22% en moyenne), par opposition aux résultats obtenus au sein du territoire ligurien ;
- De même, les contrats à temps partiel semblent davantage être utilisés en Sardaigne, de l'avis des répondants implantés sur ce territoire (69%).

Type de contrats souvent utilisés	Contrat saisonnier	Contrat à Durée Déterminée	Contrat à Durée Indéterminée	Contrat à temps partiel	Contrat en alternance	Contrat aidé
Corse	62%	69%	24%	33%	23%	22%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	47%	66%	38%	42%	25%	22%
Ligurie	59%	59%	13%	43%	49%	15%
Toscane	63%	69%	16%	47%	59%	22%
Sardaigne	73%	69%	14%	65%	41%	30%
Total territoire	60%	65%	22%	47%	38%	22%

Tableau 18. Type de contrats souvent utilisés par les entreprises par territoire

Par suite, les répondants se sont prononcés sur leur perception quant à la zone géographique de recrutement des entreprises. On apprend :

- En règle générale, les entreprises recruteraient dans leur environnement immédiat (pour 71% des répondants) voire dans leur région pour plus des trois quarts d'entre elles (79%). Cette perception est particulièrement ressentie en Sardaigne, se faisant certes l'écho de son insularité sans doute, mais aussi probablement de la faiblesse des connexions en matière de transport, vis-à-vis des autres territoires. Une situation qui contraste quelque peu avec les résultats obtenus en région Ligurie (58%), où la configuration géographique et économique du territoire est différente (accessibilité à d'autres marchés de l'emploi, ...). On souligne toutefois une perception très contradictoire de la mobilité eu égard aux résultats obtenus sur le territoire corse : en effet, malgré son insularité, les répondants corses ont mis en avant dans une certaine mesure les recrutements réalisés à l'international (pour 20% des répondants contre 14% en moyenne). Il convient de préciser ici que le volet international du recrutement pouvait intégrer des pays européens à l'exception de la France et de l'Italie, reflétant ainsi probablement les perspectives de recrutement (y compris sous la forme de personnel détaché) pour des secteurs d'activité qui attirent peu de candidatures locales ;
- Au-delà de l'offre de connexion en matière de transport, une autre piste de réflexion de nature à justifier les résultats obtenus pourrait être le dynamisme du marché du travail, et notamment de l'offre de travail, avec des territoires comme les régions PACA et Toscane densément peuplés, et donc en capacité d'apporter un vivier d'habitants destiné à s'insérer sur le marché du travail. Dès lors pour ces territoires, la main d'œuvre pourrait être trouvée à immédiate proximité.

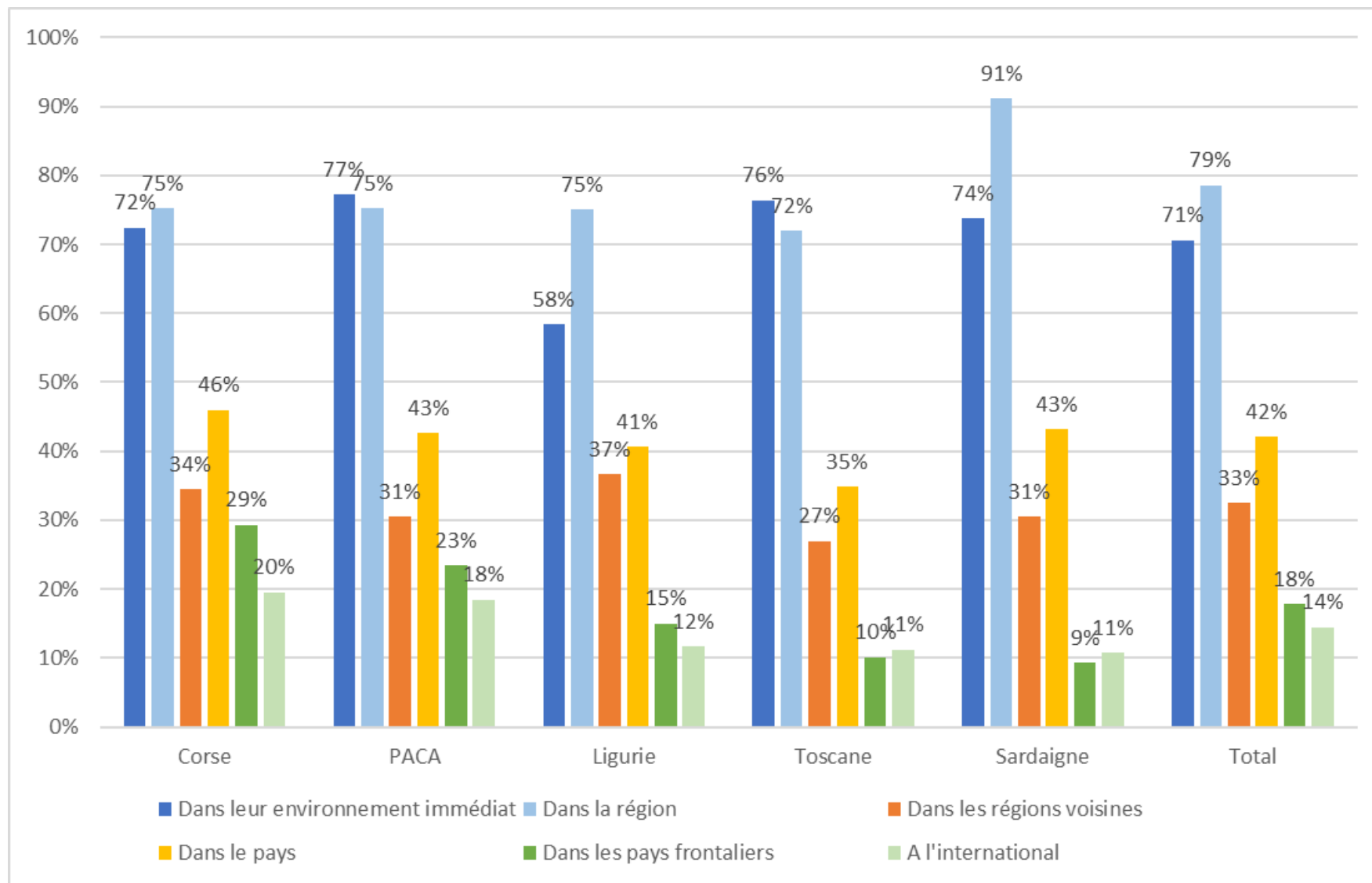


Figure 41. Zone de recrutement des entreprises par territoire

Par ailleurs, sans surprise, les intentions de recrutement restent plutôt défavorables puisque pour plus de la moitié des entreprises ayant participé à l'enquête, elles n'ont pas l'intention de recruter ; un enseignement qui doit être rapproché à notre sens de la conjoncture exceptionnelle que nous traversons et qui exacerbe les incertitudes économiques.

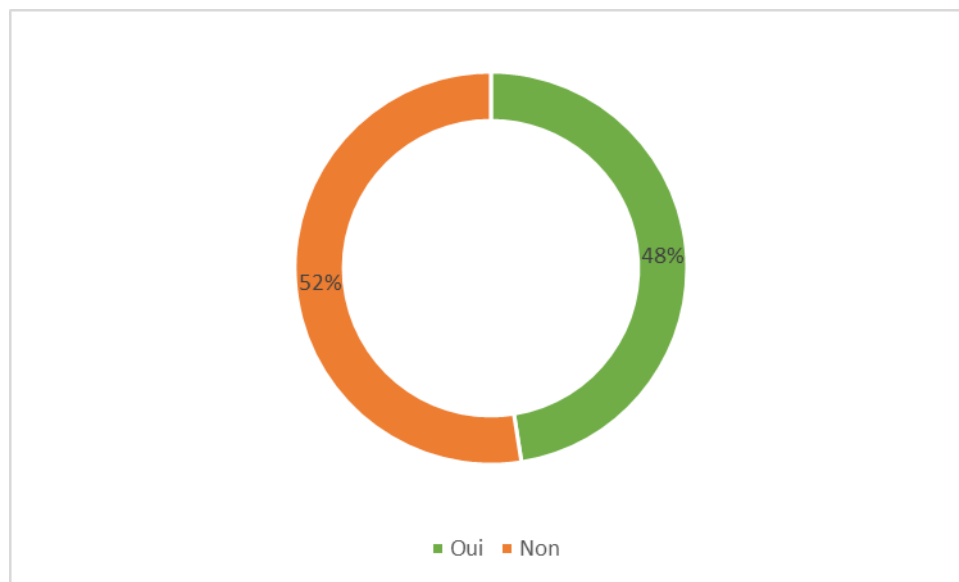


Figure 42. Les intentions de recrutement des entreprises

En faisant abstraction de la COVID-19 et de son impact sur le marché du travail, les répondants ont évoqué les principales difficultés de recrutement généralement rencontrées :

- L'inadéquation entre le profil et le besoin en main d'œuvre, se faisant l'écho des carences probables du point de vue des compétences et de l'expérience des demandeurs d'emploi ;
- L'étroitesse du bassin d'emploi corroborant les enseignements présentés plus haut quant à la zone géographique de recrutement ;
- **On soulignera qu'une part significative de répondants ne se prononce pas sur une éventuelle concurrence de régions plus attractives au sein de l'UE ;**
- Notons enfin le poids non négligeable de la lourdeur administrative et réglementaire, parmi les difficultés de recrutement.

Il serait alors intéressant de pouvoir travailler dans le cadre du projet MA.R.E. sur des pistes de réflexion telles que :

- L'adéquation des profils des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises, par le biais par exemple de parcours de formation ;
- La mobilité des travailleurs pour contourner le problème l'étroussure du bassin d'emploi ;
- L'accompagnement des entreprises dans la procédure de recrutement sur un plan réglementaire et administratif, particulièrement lorsqu'il s'agit de mobilité transfrontalière.

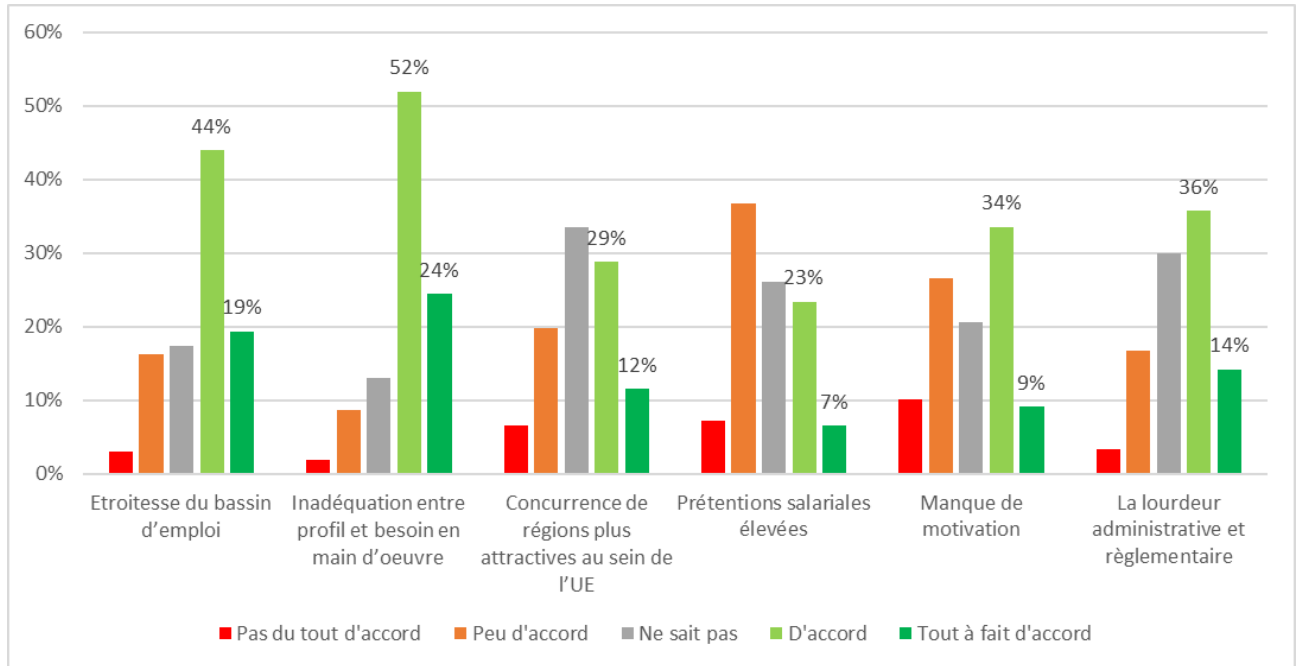


Figure 43. Les difficultés de recrutement rencontrées

Face à ces difficultés, d'après les répondants, **les entreprises pourraient recruter du personnel non qualifié à destination duquel des formations adaptées devront être mises en place.** On soulignera enfin la proportion d'enquêtés ne se prononçant pas sur les opportunités liées en matière de recrutement, au personnel détaché ou encore au personnel transfrontalier. Ceci est à rapprocher d'un possible manque d'information sur le sujet.

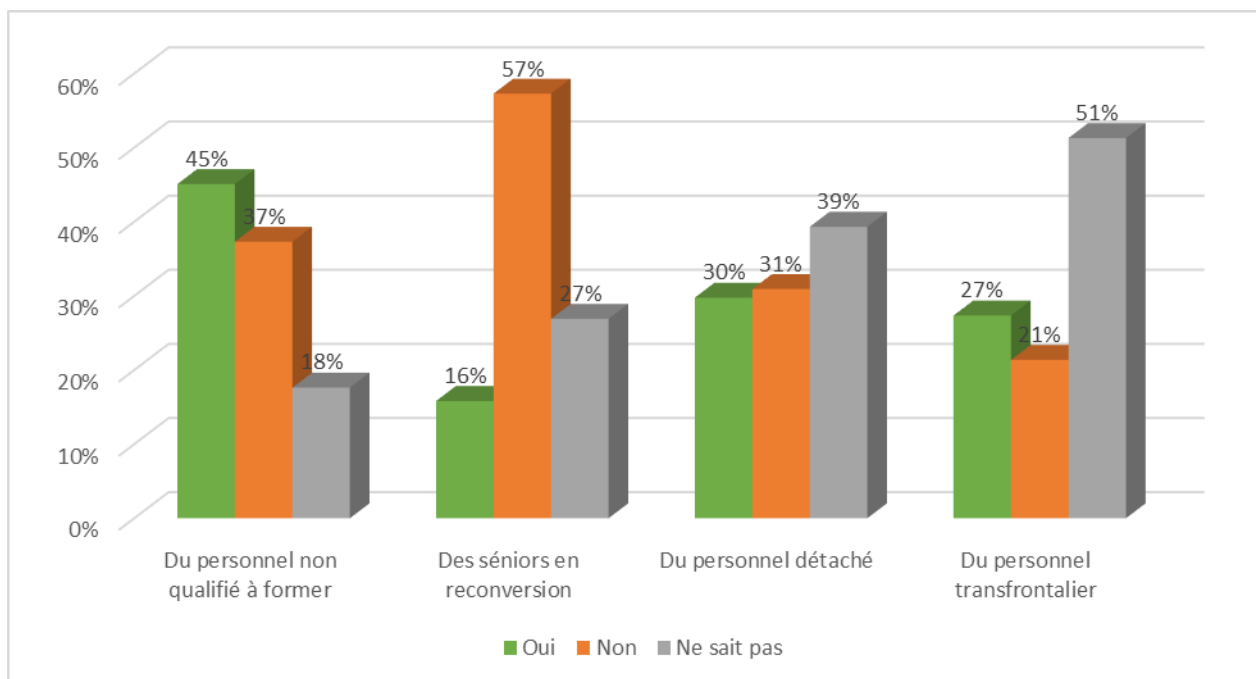


Figure 44. Type de public pouvant répondre aux besoins de recrutement des entreprises

Corroborant les enseignements de la page précédente, le personnel détaché n'est clairement pas envisagé par nos répondants comme une réponse aux besoins de recrutement.

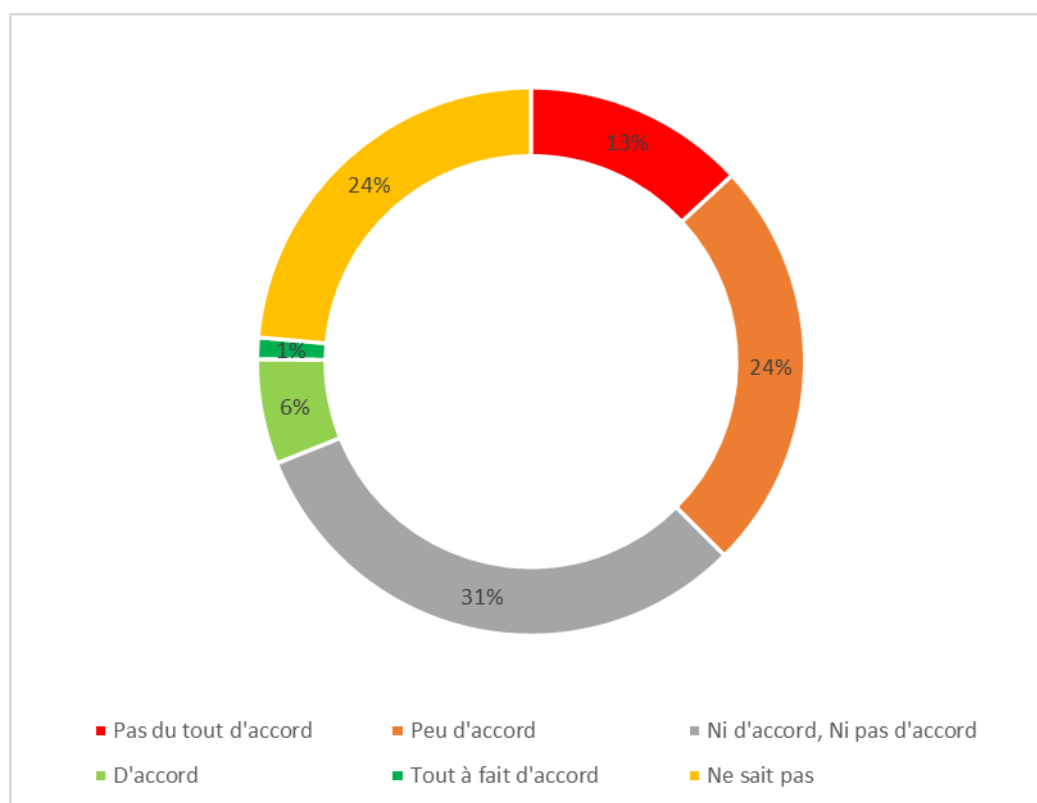


Figure 45. Le recours au personnel détaché une réponse aux besoins de recrutement ?

3.2.3 Focus sur quelques problématiques

- La mobilité

Les premiers résultats laissent apparaître une mobilité perçue assez restreinte au sein de la zone de coopération. Les nouveaux résultats présentés infra illustrent une fois encore la faible mobilité perçue des répondants qu'ils soient déjà en activité ou à la recherche d'un emploi : **de manière générale, plus des trois quarts de ces répondants (79%) seraient prêts à exercer une activité professionnelle dans une autre ville de la région.**

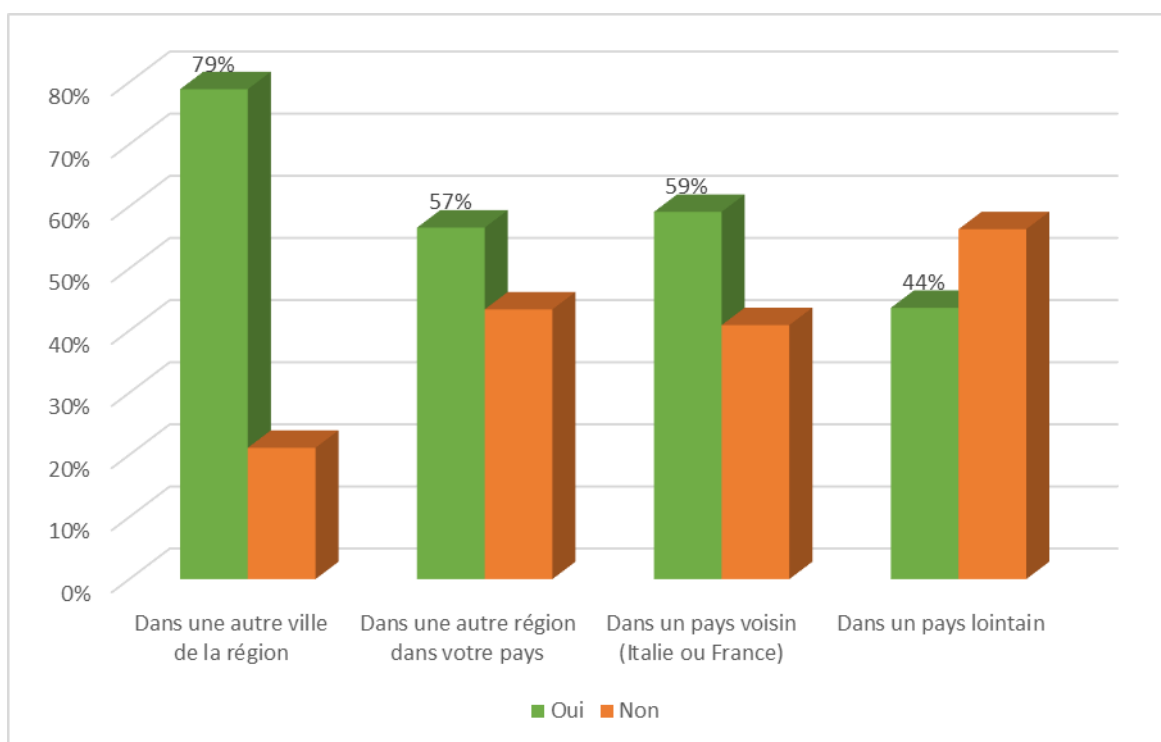


Figure 46. Zone géographique professionnelle privilégiée par les individus en activité ou à la recherche d'un emploi

Toutefois, on soulignera qu'une majorité -59%- serait prête à exercer une activité professionnelle dans un pays voisin. Il semble intéressant de ce point de vue d'analyser de manière plus approfondie ces résultats par territoire ; on constate à des résultats assez surprenants :

- De manière générale, une majorité de répondants serait prête à exercer son activité professionnelle dans un pays voisin, l'Italie pour les partenaires Français, et la France pour les partenaires Italiens ;
- Plus précisément, pour ces régions au sein desquelles la mobilité semble envisageable pour les répondants, les motifs incitatifs peuvent être multiples :

- Pour la région PACA, la proximité géographique avec l'Italie peut constituer un facteur accélérateur de mobilité : on peut penser que les connexions en matière de transport y sont propices, particulièrement vers la région Ligurie, territoire au sein duquel le PIB per capita reste élevé (voir partie 2 du rapport) ;
- Même explication pour la région Ligurie vers la région PACA au sein de laquelle le PIB par habitant reste élevé également ;
- Pour la région Sardaigne, on peut penser qu'ici le principal facteur de mobilité reste l'accès à des conditions d'emploi plus favorables, ne serait-ce qu'en termes de revenu, car le territoire reste relativement excentré ;
- Pour la Corse, territoire insulaire dont les connexions en matière de transport sont moins favorables, les résultats semblent plus ambigus, car ils laissent à penser que les répondants de ce territoire privilégieraient la région Ligurie pour ses liaisons maritimes et le niveau de richesse du territoire ; à ce sujet, la question suivante apporte des éclaircissements du point de vue des zones géographiques privilégiées en matière d'emploi.

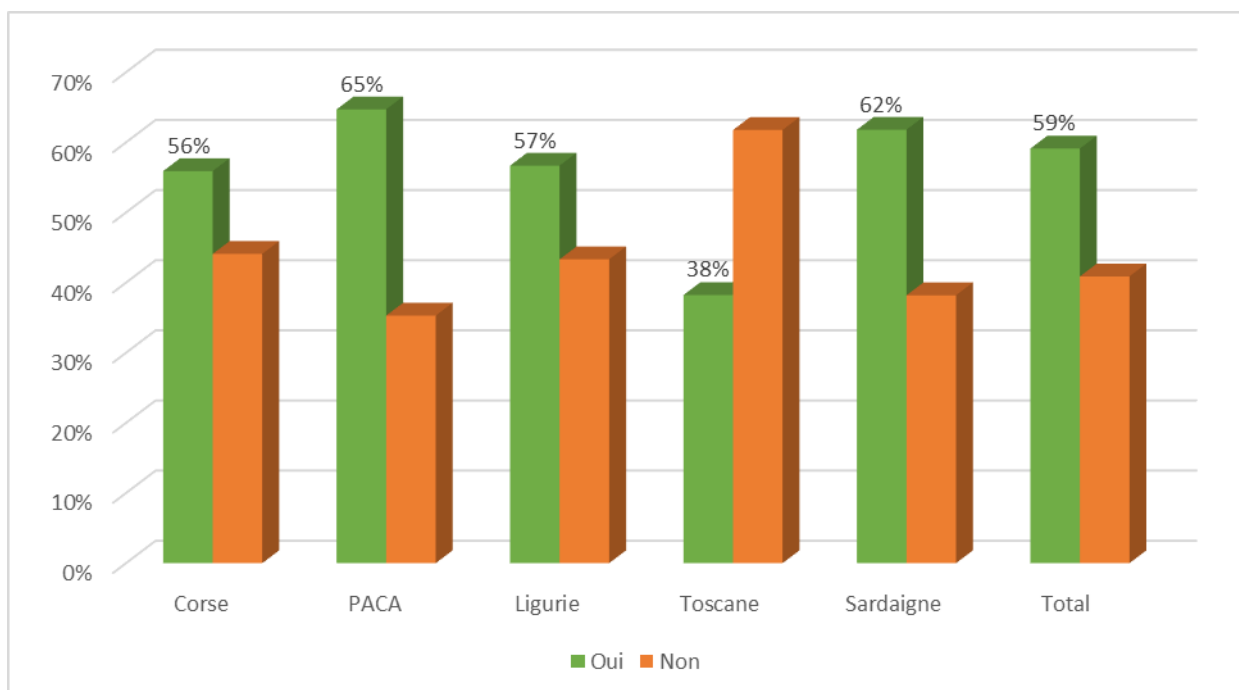


Figure 47. Proportion d'individus prêts à exercer leur activité professionnelle dans un pays voisin (Italie ou France) par territoire

Ainsi, les consultants ont invité le répondant, par la suite, à hiérarchiser ses zones géographiques d'emploi privilégiées, en attribuant une note de 1 à 5 (considérant que la note 1 sur 5 signifiait une très forte probabilité de mobilité à l'égard de la zone concernée). Voici les résultats obtenus par territoire :

Niveau de préférence : Très probable

	Corse	PACA	Ligurie	Toscane	Sardaigne
Corse	38%	8%	8%	12%	9%
PACA	19%	57%	21%	25%	23%
Ligurie	27%	23%	58%	38%	32%
Toscane	4%	3%	3%	11%	3%
Sardaigne	12%	10%	11%	14%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 19. Zone d'activité professionnelle privilégiée avec une très forte probabilité

A titre de précision, voici quelques clefs de lecture :

- 38% des répondants en Corse privilégient la Corse comme zone d'activité professionnelle ;
- 19% des répondants en Corse privilégient la région PACA ;
- 27% des répondants en Corse privilégient la région Ligurie...

Ainsi, confortant les résultats obtenus précédemment :

- Les répondants issus du territoire corse ciblent, bel et bien, le marché ligure, en dehors de la Corse ;
- Les répondants issus de la région PACA privilégient également la région Ligurie, en dehors de leur marché local ;
- Tout comme les répondants de la région Ligurie pourraient se tourner vers la région PACA pour exercer leur activité professionnelle ;
- A contrario, les régions Toscane et Sardaigne privilégient des zones d'emploi sur le marché national, en l'occurrence la Ligurie.

De manière générale, il semble pertinent de mettre en avant les facteurs facilitateurs de mobilité mis en lumière par les enquêtés : **parmi ces facteurs, se distinguent très nettement les compétences linguistiques comme principal facteur de mobilité (cités par les trois quarts des répondants) ; les perceptions à l'égard des autres facteurs restent globalement mitigées.**

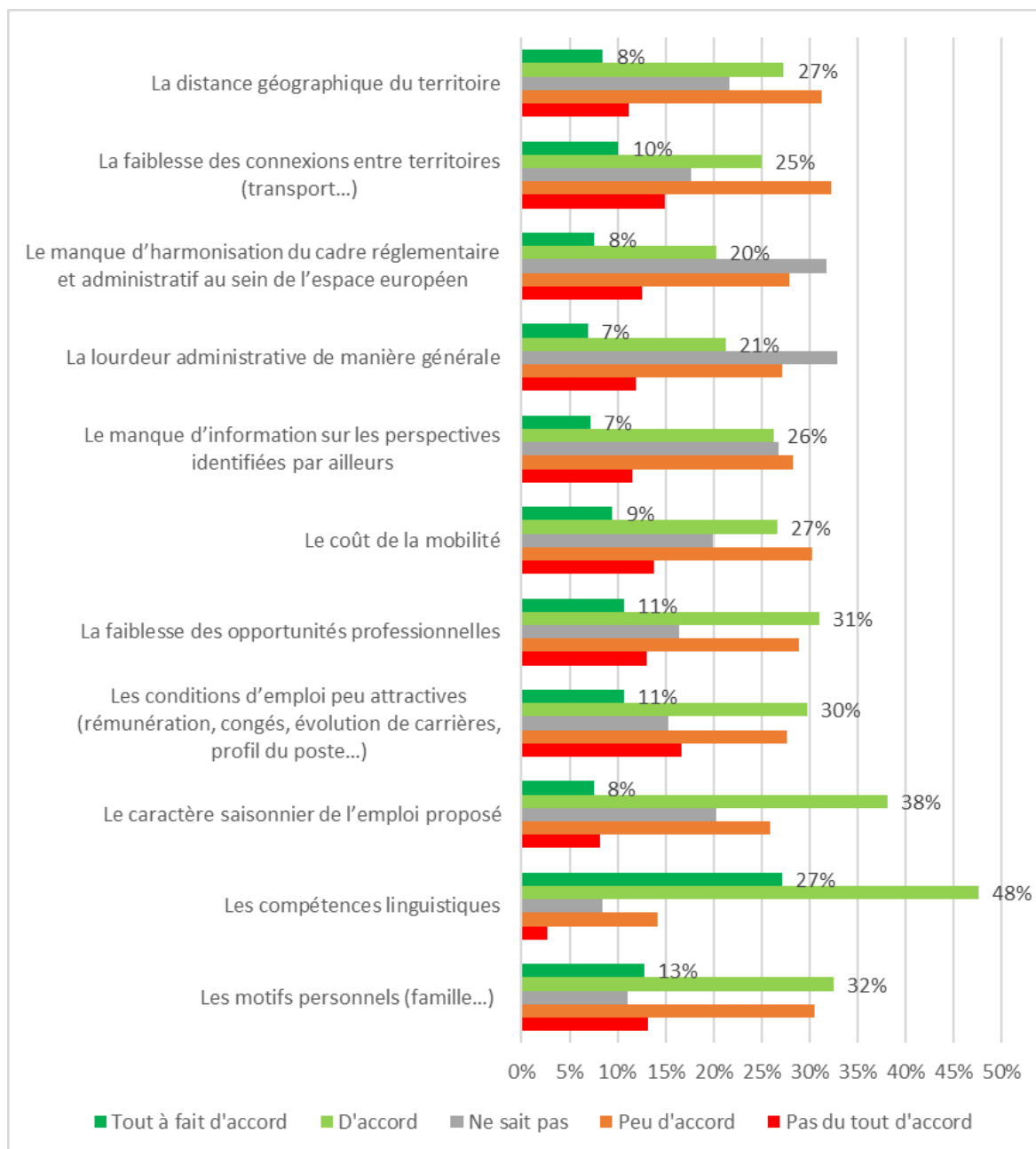


Figure 48. Les facteurs facilitateurs de mobilité

En complément de ces enseignements, il semble intéressant de s'attarder quelque peu sur les différentes conditions qui peuvent rendre un emploi attractif. Par ordre décroissant d'importance, on retrouve :

- Les conditions de travail citées par la quasi-totalité des répondants ;
- Le niveau de rémunération qui fait partie des conditions de travail (pour 92% des répondants, le niveau de rémunération rend un emploi attractif) ;
- Puis, la situation géographique de l'emploi qui pourra conditionner dans une certaine mesure la mobilité.

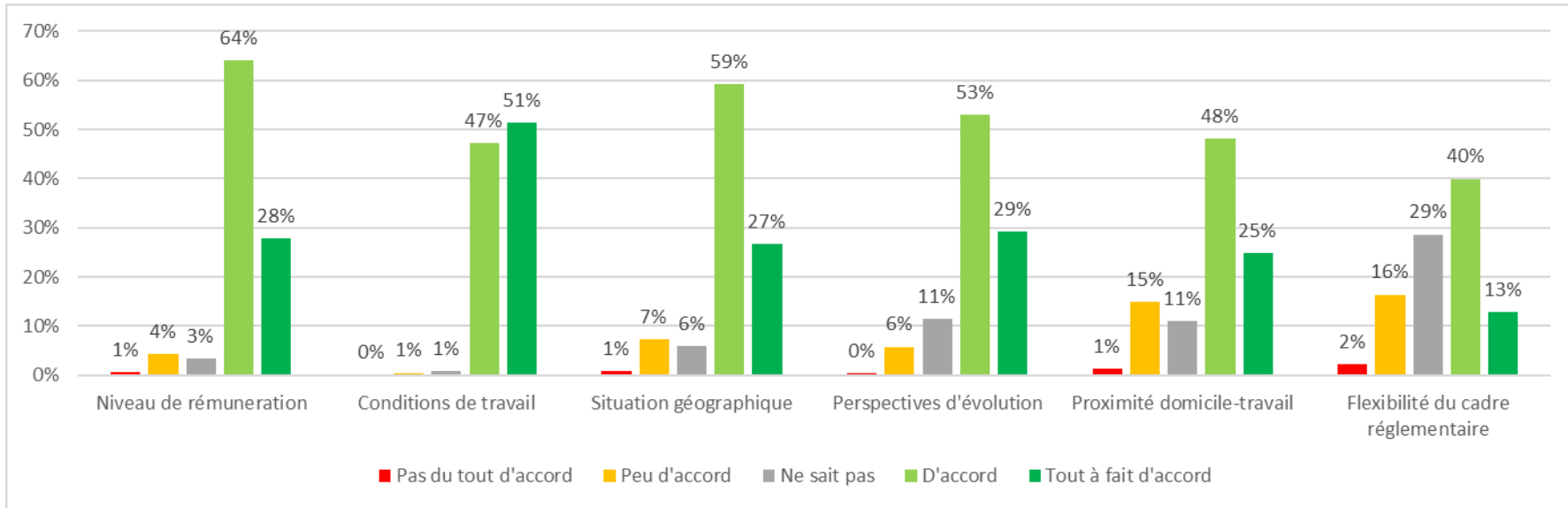


Figure 49. Les facteurs d'attractivité d'un emploi

A contrario, les résultats sont bien plus évocateurs lorsqu'il s'agit d'identifier les freins à la mobilité. Ils identifient par ordre d'importance décroissant :

- a) D'abord, les motifs personnels (famille, frein psychologique à la mobilité...) comme premier facteur bloquant la mobilité (cités par 85% des répondants) ;
- b) Puis, exæquo, des conditions d'emploi peu attractives ainsi que le coût de la mobilité, pour plus des trois quarts des répondants (79%) ;**
- c) Ensuite, la faiblesse des connexions entre les territoires (pour 74% des répondants et ce alors qu'ils sont 64% à estimer que la distance géographique peut constituer un frein) ;
- d) Mais aussi, les compétences linguistiques – dont les formations ont été identifiées auparavant comme attractives par les répondants - et la faiblesse des opportunités professionnelles (pour 72% des répondants) ;
- e) Ou encore, le manque d'information sur les perspectives identifiées ailleurs (69% des avis favorables)...

La figure et les tableaux en page suivante présentent la perception globale des freins à la mobilité, ainsi qu'une lecture territoriale pour une partie des freins identifiés.

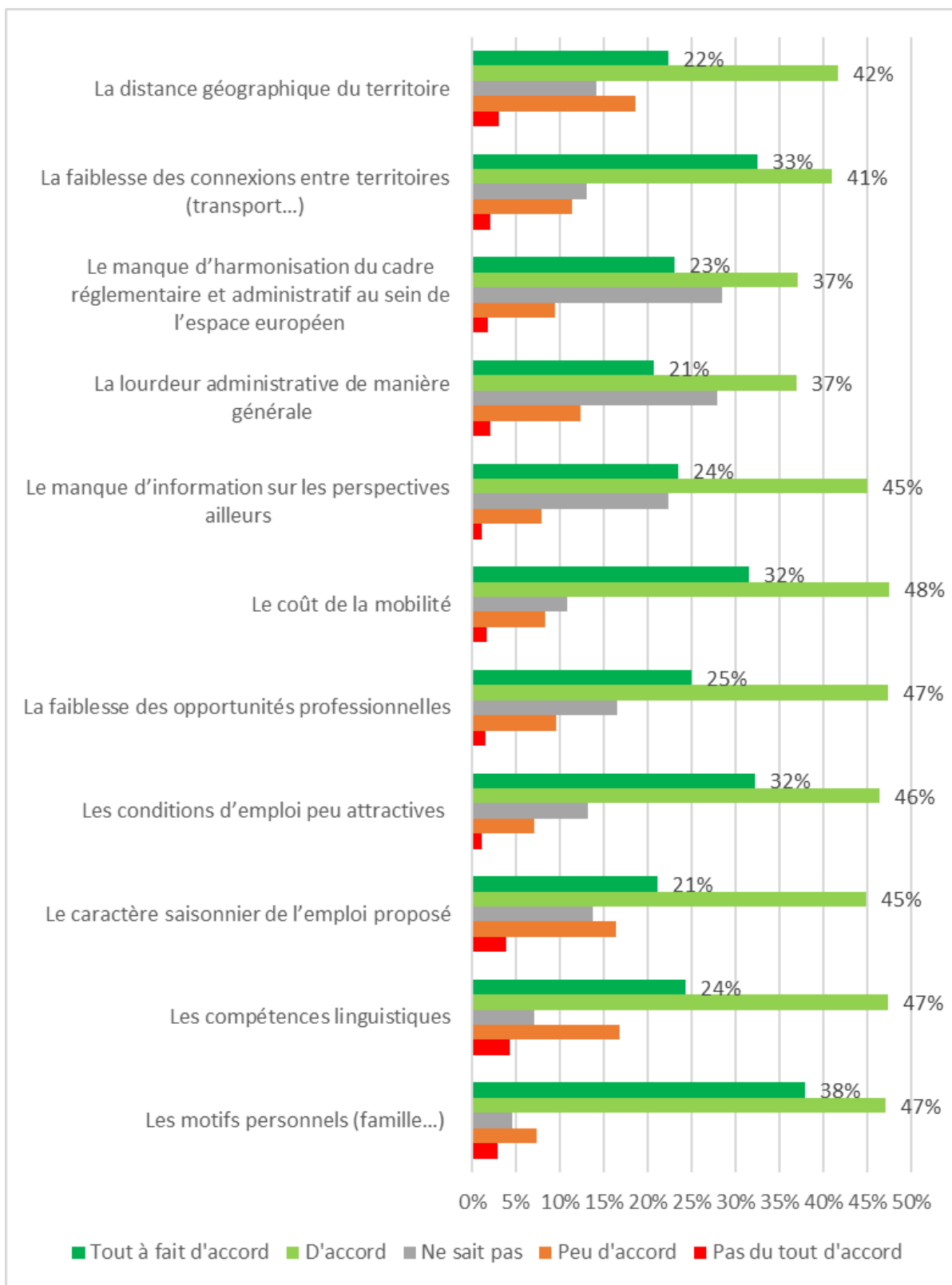


Figure 50. Les freins à la mobilité

En particulier, on retiendra notamment de l'approche territoriale que :

- Les motifs personnels (famille, barrière psychologique...) sont perçus davantage comme un frein auprès des répondants italiens ;
- Les compétences linguistiques sont perçues comme un frein à la mobilité particulièrement pour les répondants sardes (81% d'avis favorables contre 72% en moyenne) ;
- Les répondants corses ont davantage mis en avant la saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité (la Corse étant particulièrement propice à l'emploi saisonnier localement) ;
- Les partenaires français ont également souligné comme frein à la mobilité des conditions d'emploi peu attractives ;
- Par ailleurs, le coût de la mobilité a été présenté comme un frein notamment par les répondants sardes et issus de la région PACA, puis dans une moindre mesure par les corses ;
- Dans le prolongement de cette idée, ce sont les partenaires insulaires – Corse et Sardaigne – qui ont davantage souligné la faiblesse des connexions entre territoires (transport...), ce qui pourra avoir une incidence en termes de coût ;
- Enfin, les répondants français avanceront plus souvent le frein relatif au manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs.

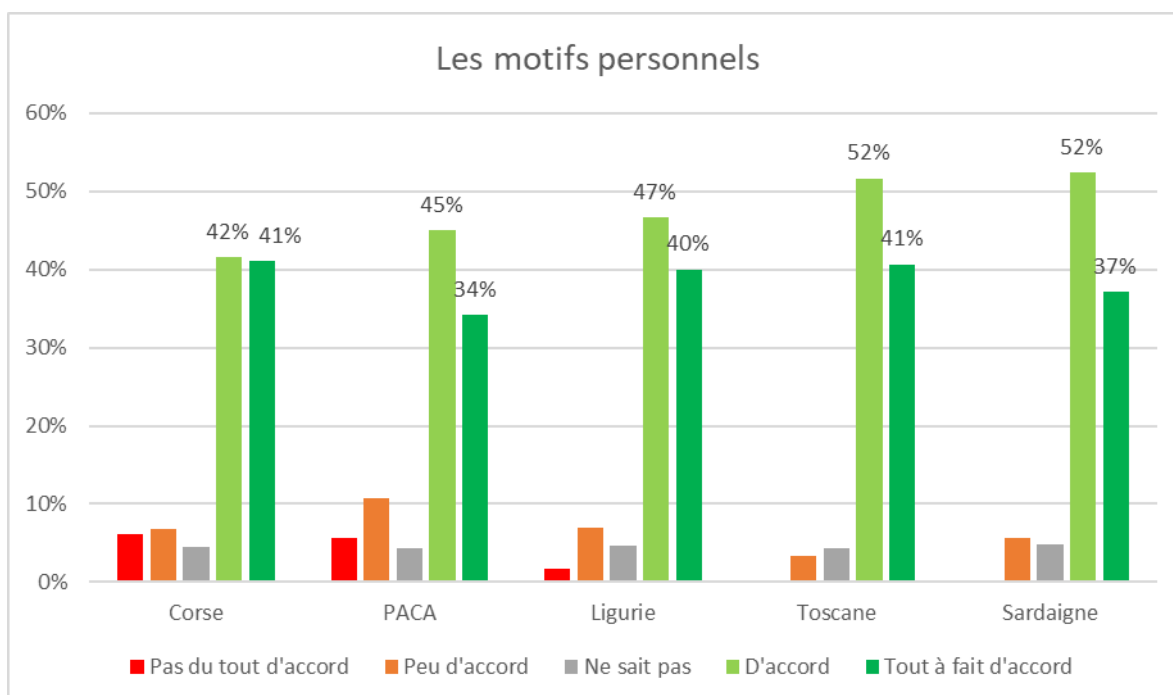


Figure 51. Les motifs personnels comme frein à la mobilité, résultats par territoire

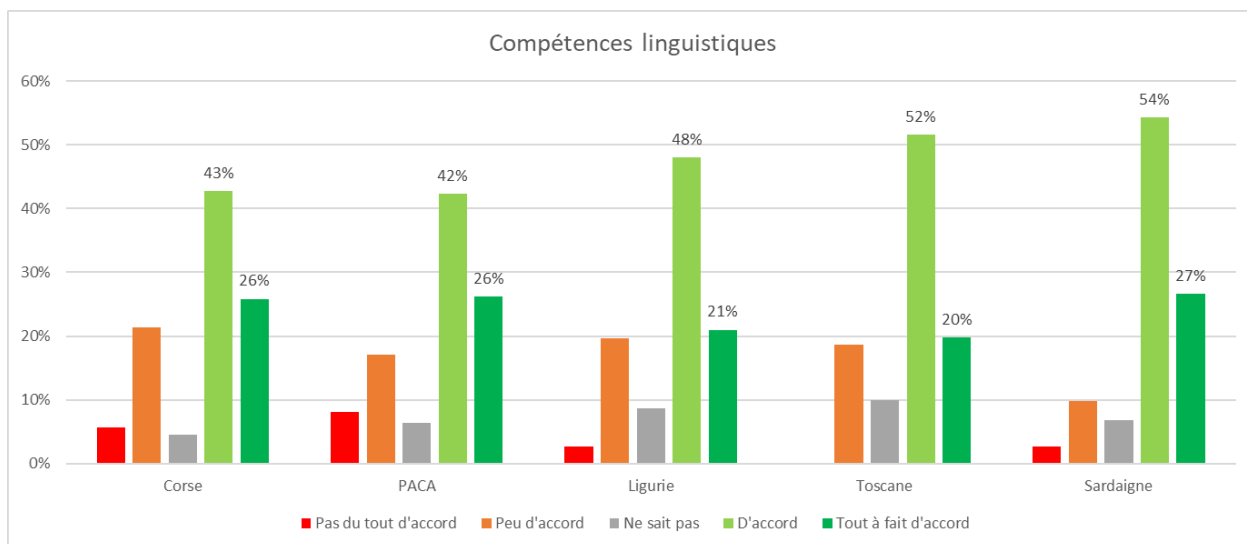


Figure 52. Les compétences linguistiques comme frein à la mobilité, résultats par territoire

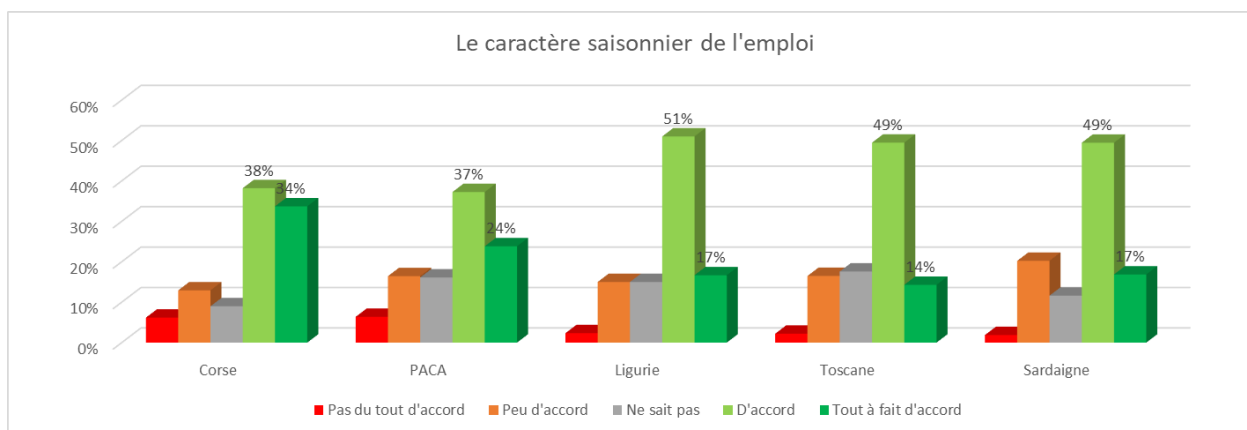


Figure 53. La saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité, résultats par territoire

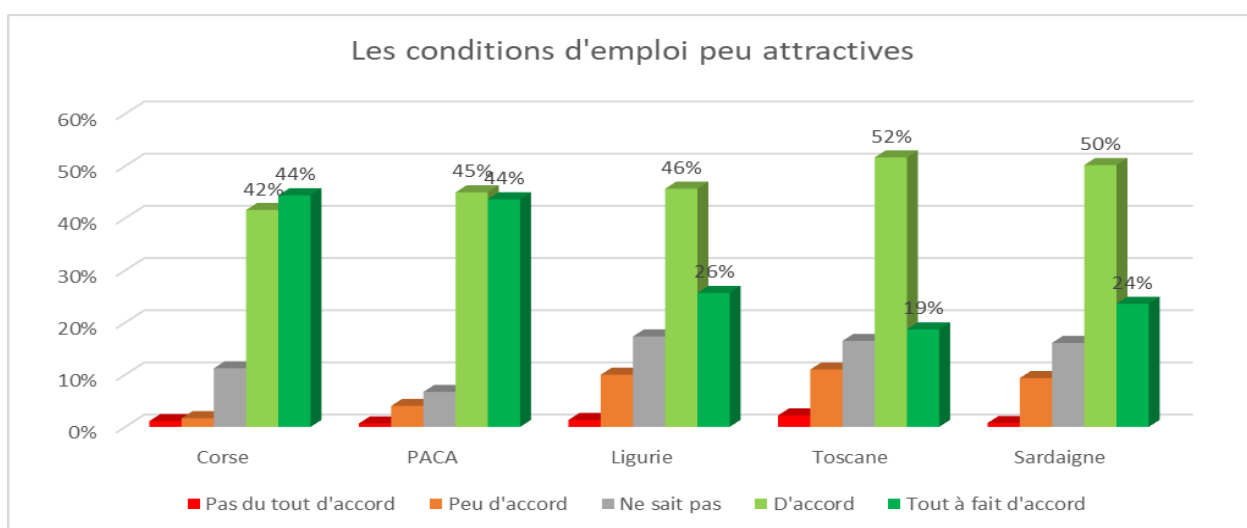


Figure 54. Les conditions d'emploi peu attractives comme frein à la mobilité, résultats par territoire

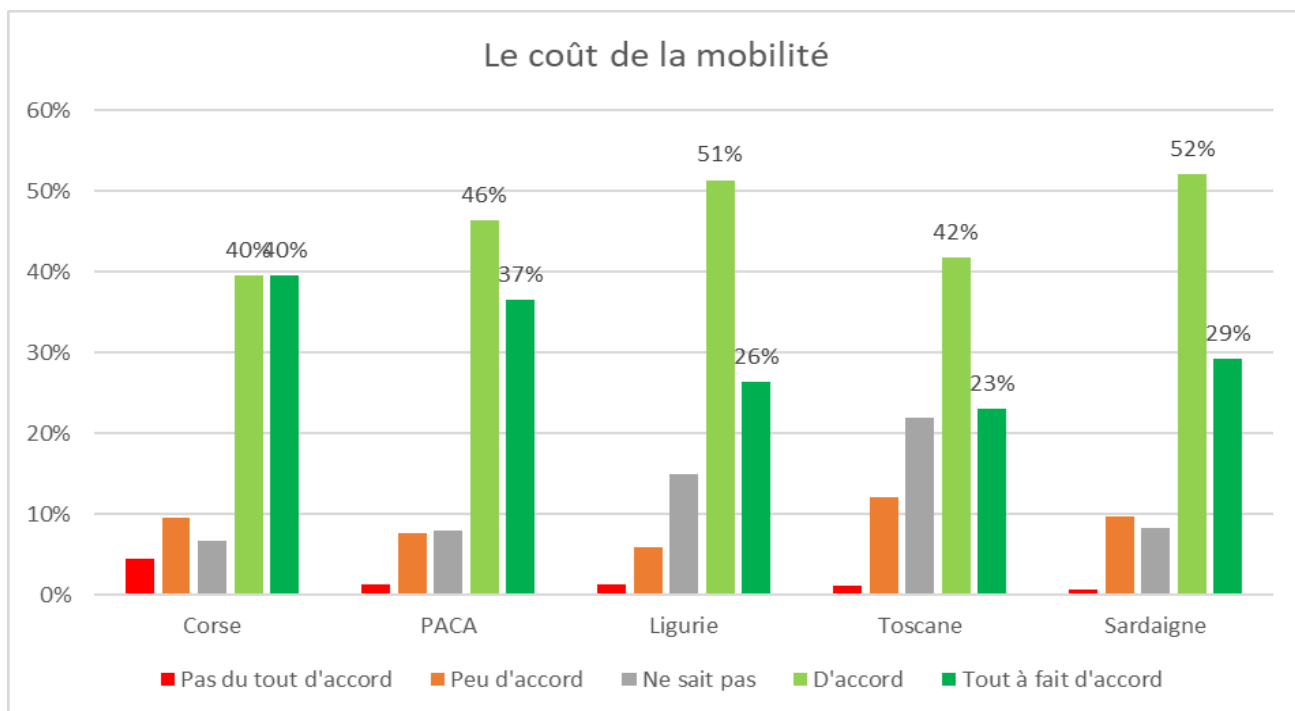


Figure 55. Le coût de la mobilité comme frein à la mobilité, résultats par territoire

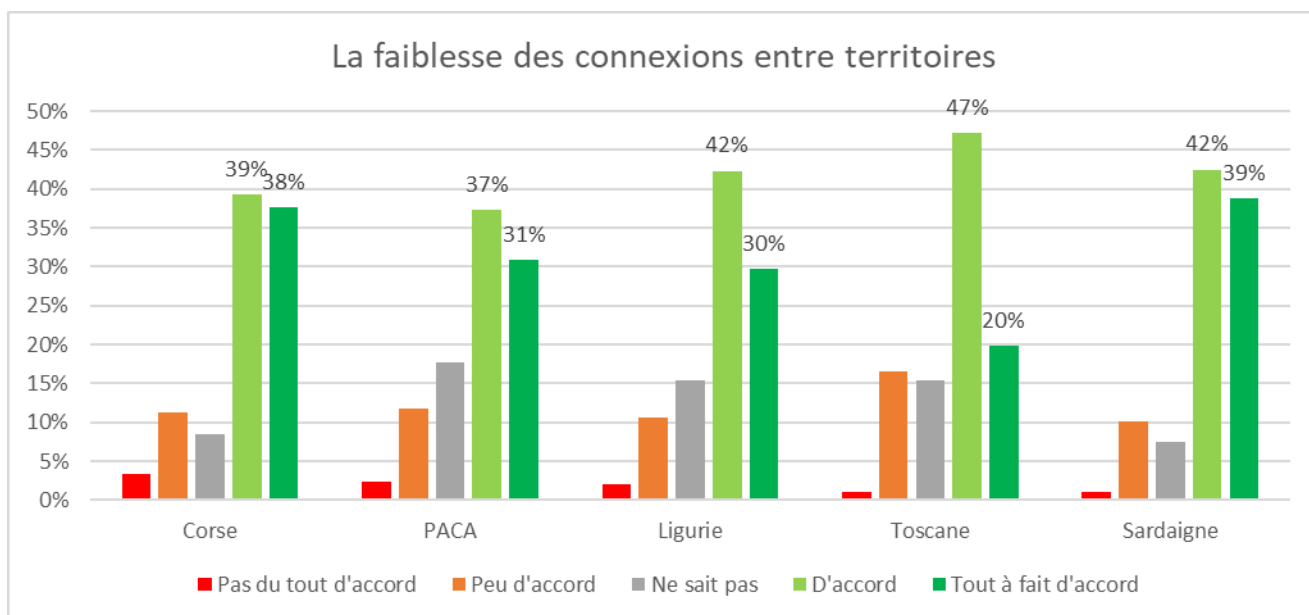


Figure 56. La faiblesse des connexions entre territoires comme frein à la mobilité, résultats par territoire

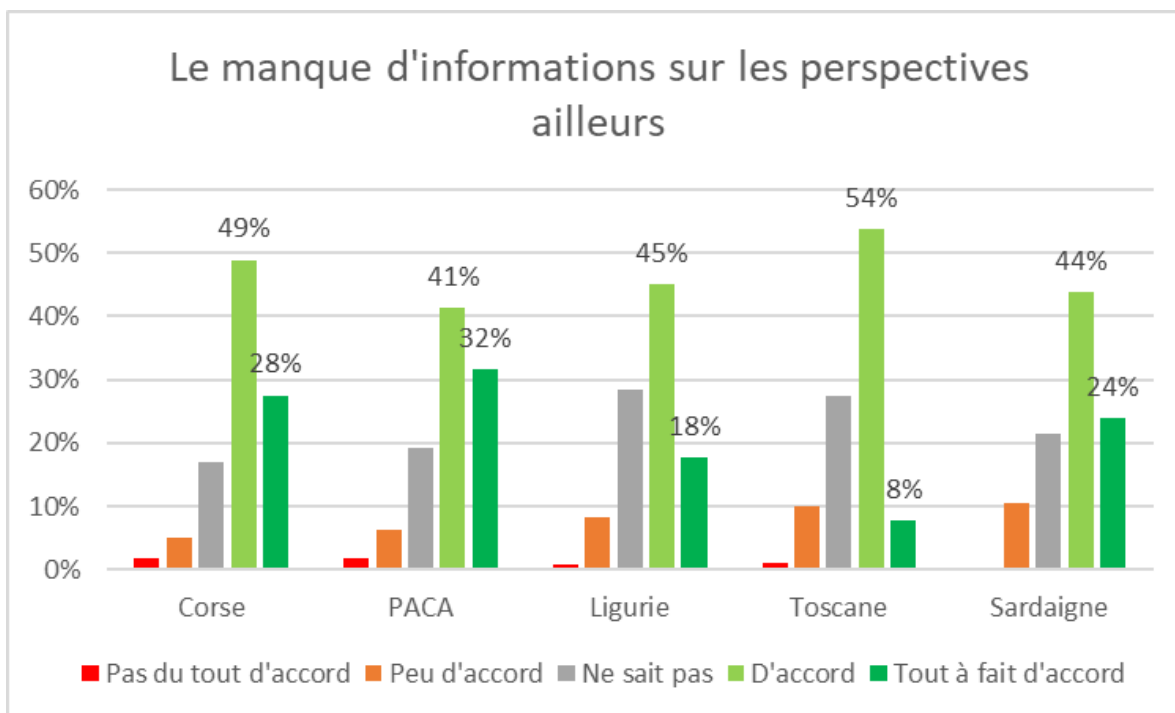


Figure 57. Le manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs comme frein à la mobilité, résultats par territoire

- La saisonnalité de l'emploi

De manière générale, force est de constater que la majeure partie des enquêtés considère que les emplois saisonniers sont peu ou pas du tout attractifs :

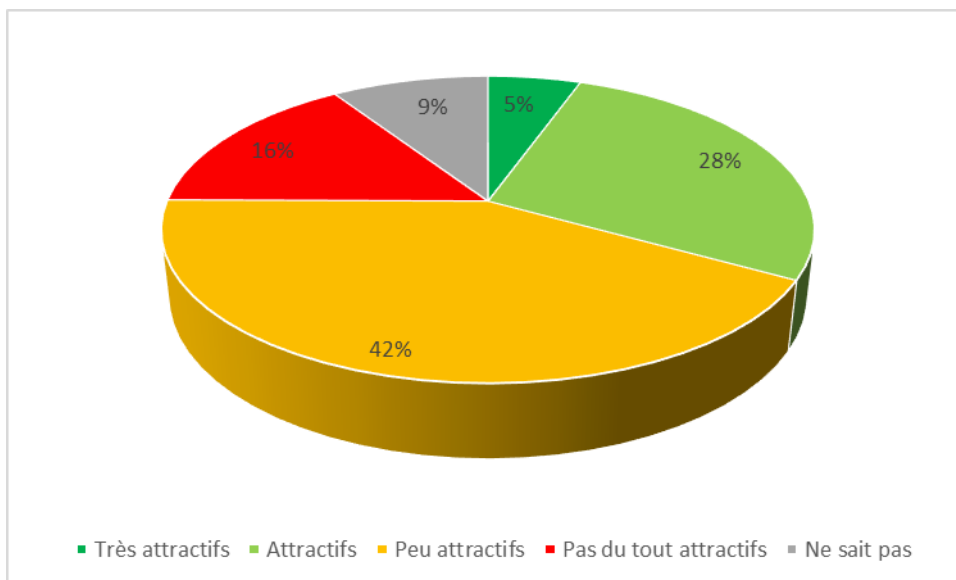


Figure 58. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers sur le territoire de rattachement

On s'est par la suite intéressé à ce même résultat mais pour chacun des territoires partenaires :

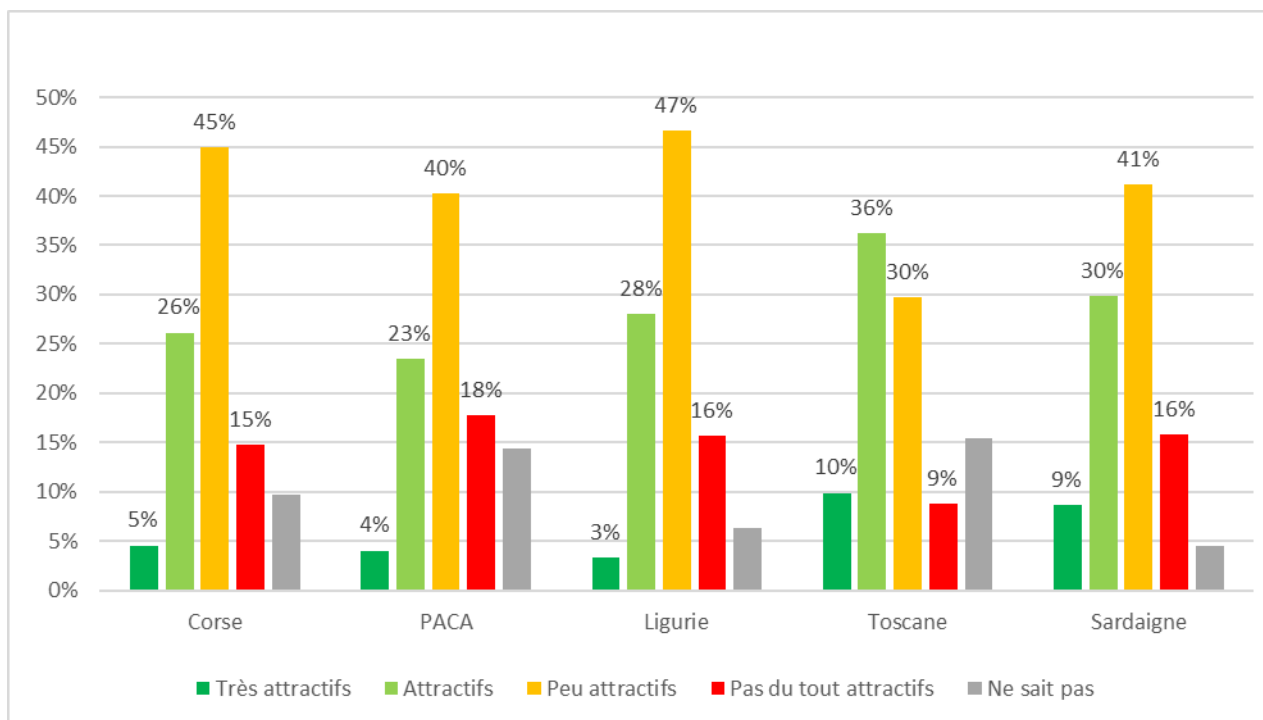


Figure 59. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers par territoire

Les emplois saisonniers sont perçus comme peu voire pas du tout attractifs, particulièrement du point de vue des répondants ligures et corses (respectivement 62% et 60% contre 58% en moyenne).

3.2.4 Les recommandations

De ces enseignements, un certain nombre de recommandations a pu être apporté par les participants à l'enquête transfrontalière. Ils estiment, en effet, que des initiatives pourraient être mises en œuvre afin d'aider les entreprises en matière de recrutement, et améliorer ainsi le marché du travail. Par ordre décroissant d'importance, une majorité de participants a retenu :

- ✓ **La mise en place de formations linguistiques pour les demandeurs d'emploi (72% des répondants considèrent cette proposition comme tout à fait pertinente)**, se faisant l'écho des résultats présentés supra (et donc l'identification des compétences linguistiques comme frein à la mobilité par exemple) ; **dans une même proportion les répondants soulignent également la nécessité de renforcer la coopération entre les services de l'emploi et les organisations professionnelles ;**
- ✓ **La mise en place d'aides financières à l'emploi, proposition estimée tout à fait pertinente par 64% des participants ;**
- ✓ **La création d'un système transfrontalier de diffusion d'informations (CV, formation...), proposition considérée comme tout à fait pertinente par 57% des participants ;**
- ✓ **Ou encore une harmonisation du cadre réglementaire et législatif à l'échelle de la zone de coopération (55% d'avis favorables).**

Globalement, ces recommandations rejoignent d'ores et déjà le contenu des différentes composantes du projet MA.R.E, et pourront être reprises dans le cadre de l'élaboration des indicateurs de réalisation du projet.

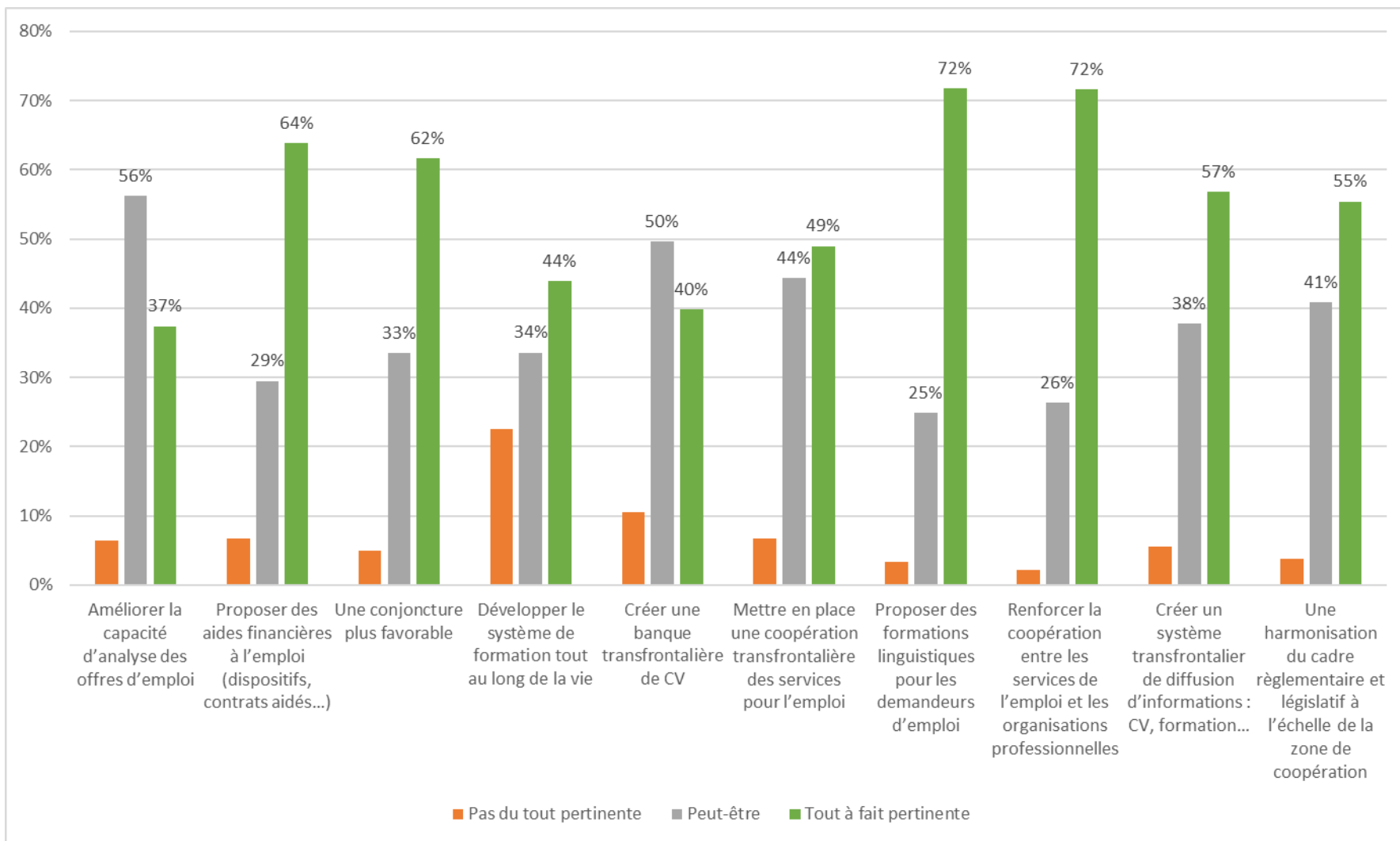


Figure 60. Perception à l'égard des propositions d'accompagnement des entreprises en matière de recrutement

La question suivante, qui était une question ouverte (à titre de rappel, elle était intitulée : « Quelles seraient vos recommandations en vue d'améliorer le marché du travail ? En vue de faciliter la rencontre entre offre et demande de travail ? »), a permis d'approfondir les recommandations des répondants pour améliorer le marché du travail transfrontalier. Conformément à ce qui a été évoqué précédemment, la formation arrive en tête des préoccupations mises en exergue. Ce qui a retenu l'attention par sa récurrence parmi les réponses apportées par les personnes interrogées, est la nécessité d'adapter la formation aux besoins du marché, c'est-à-dire, aux besoins des entreprises notamment. Parmi les moyens évoqués on retrouve :

- le renforcement des échanges entre les chefs d'entreprises, les organismes de formation et les services pour l'emploi ;
- les écoles et les universités devraient elles aussi être incluses dans ces démarches ;
- la création d'outils permettant de connaître les besoins des entreprises en temps réels et d'adapter l'offre.

Les recommandations en matière de formation concernent également le fond même des enseignements à privilégier. Les langues étrangères reviennent souvent et dans une moindre mesure, les nouvelles technologies et le numérique également. Enfin, le développement de l'alternance – mais également l'encouragement des embauches de personnes en cours de formation- et la certification/reconnaissance des formations font partie des idées recueillies sur le sujet.

La création ou l'amélioration des outils existants a également fait l'objet de nombreuses remarques de la part des répondants. Ainsi, la mise en œuvre d'une base de données permettant à la fois l'accès aux offres d'emploi, mais également aux **profils actualisés** des candidats, est revenue souvent. Pour certaines des personnes ayant répondu au questionnaire, ce besoin primordial concerne les régions, pour d'autres l'échelon national, et pour d'autres enfin, l'espace transfrontalier tout entier. **L'idée d'un accès unique et simplifié à un système d'information dynamique permis par une collaboration active de toutes les parties prenantes se lit en filigrane des remarques exprimées.**

L'harmonisation des marchés de l'emploi européens par une meilleure collaboration des services pour l'emploi de l'espace transfrontalier et de la Zone Euro est également revenue à de nombreuses reprises. La création d'outil de type base de données (comme évoqué plus haut) et cartographie des compétences recherchées par pays sont des exemples de moyens possibles afin d'atteindre cette harmonisation.

Toutefois, il est notable que les réglementations propres à chaque pays, les écarts de niveaux de salaires, et l'incompatibilité de certains diplômes sont perçus comme des freins à la mobilité professionnelle en Europe.

En outre, les aides à l'embauche ont également été citées comme des moyens de stimuler le marché de l'emploi, mais pour certains, plutôt dans l'idée d'encourager les embauches des personnes de 30 ans et plus, afin de valoriser et de tirer profit de leur expérience.

Enfin, plus spécifiquement, et pour tenir compte du contexte actuel de crise sanitaire et de ses effets certains sur le marché du travail, les partenaires du projet MA.R.E. ont souhaité interroger les participants sur leur perception quant à l'évolution des compétences professionnelles envisagée suite à cette situation inédite sur le marché du travail. D'après les participants, l'ensemble des compétences professionnelles suivantes seront amenées à évoluer :

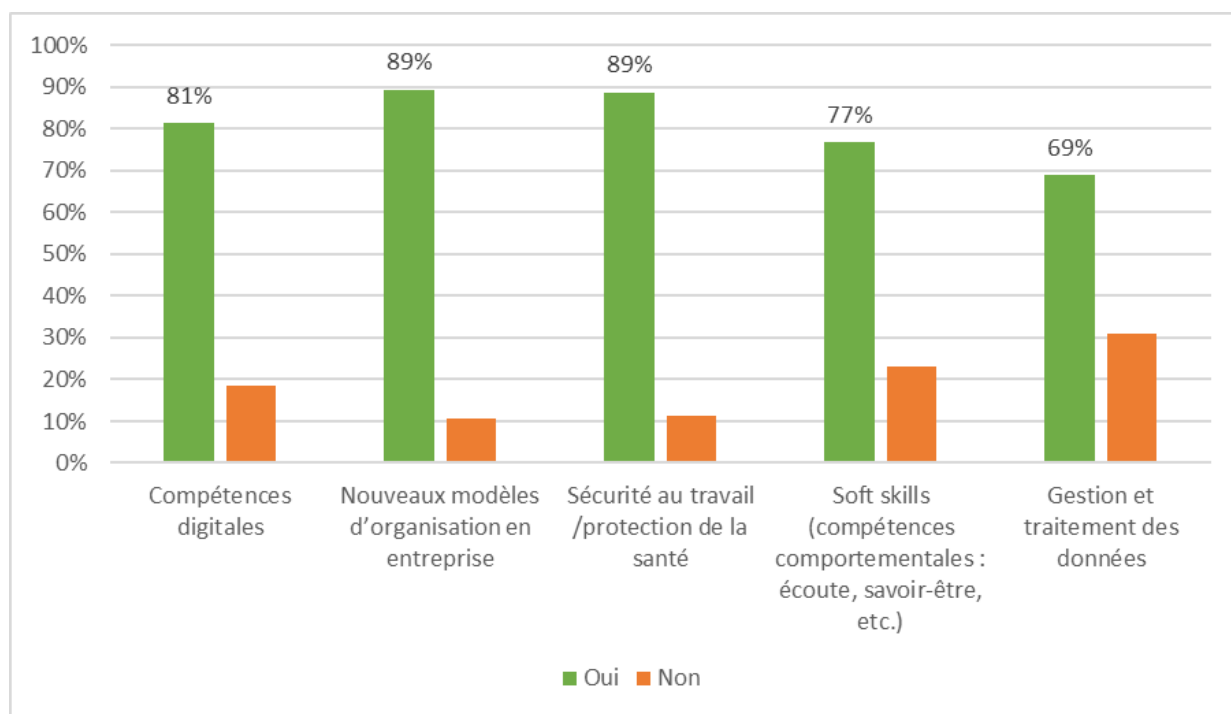


Figure 61. Compétences professionnelles amenées à être revues suite à la situation inédite liée à la COVID-19

De leur point de vue, la COVID-19 provoquera :

- La mise en place de nouveaux modèles d'organisation pour les entreprises (pour 89% des répondants) ;
- L'évolution des compétences professionnelles en matière de sécurité au travail / protection de la santé (pour 89% des répondants) ;

- L'évolution des compétences digitales (pour 81% des enquêtés), constat à rapprocher notamment de la perception des répondants à l'égard de l'attractivité des formations dans le domaine de la bureautique et de l'informatique ;
- Ou encore l'évolution en matière de soft skills (pour 77% des répondants).

4. Les conclusions

4.1 Les principaux enseignements issus de l'enquête

Pour mémoire, voici quelques principaux enseignements issus de l'enquête :

- Les jeunes constituent une cible prioritaire, principalement touchés par le chômage (68% des réponses recueillies), et particulièrement pour les territoires insulaires. A cet égard, ils sont une large majorité (81%) à recommander la mise en place de mesures spécifiques pour cette catégorie de population, dans le cadre de la lutte contre le chômage ;
- Par ailleurs, si une majorité de répondants – 59% - reconnaît que les informations obtenues auprès des services pour l'emploi sollicités ont été utiles, ils considèrent néanmoins que des marges de progression sont encore possibles pour ces services, notamment en termes :
 - D'adéquation entre les formations proposées et les besoins de formation (83% des répondants y sont favorables) ;
 - Des perspectives d'emploi et de réorientation professionnelle (81% des répondants y sont favorables) ;
 - De la diversité des formations (80% d'avis favorables) ;
- Par ailleurs, les répondants identifient deux grands secteurs d'activité à fort potentiel de recrutement : les énergies renouvelables et les industries innovantes. A contrario, les besoins en main d'œuvre pourraient baisser pour l'industrie traditionnelle ;
- En règle générale, les entreprises recruteraient dans leur environnement immédiat, une perception particulièrement ressentie en région Sardaigne (et a contrario des résultats obtenus en région Ligurie) ;
- Face aux difficultés de recrutement, d'après les répondants, les entreprises pourraient recruter du personnel non qualifié à destination duquel des formations adaptées devront être mises en place ;
- De plus, de manière générale, plus des trois quarts de ces répondants (79%) seraient prêts à exercer une activité professionnelle dans une autre ville de la région. Ils sont même 59% à envisager d'exercer une activité professionnelle dans un pays voisin, les motifs incitatifs pouvant être multiples notamment une offre en termes de moyens de transport et des conditions d'emploi plus favorables ;

- En outre, si les compétences linguistiques constituent sans nul doute le principal facteur de mobilité (cités par les trois quarts des répondants), elles peuvent également représenter un frein à la mobilité (pour 71% des répondants). Il existe pour autant d'autres freins à la mobilité parmi lesquels, des motifs personnels (famille, frein psychologique à la mobilité...), des conditions d'emploi jugées peu attractives ainsi que le coût de la mobilité, ou encore la faiblesse des connexions entre les territoires ;
- Enfin, pour améliorer le marché du travail, une majorité des répondants suggère :
 - La mise en place de formations linguistiques pour les demandeurs d'emploi (72% des répondants considèrent cette proposition comme tout à fait pertinente) ; dans une même proportion les répondants soulignent également la nécessité de renforcer la coopération entre les services de l'emploi et les organisations professionnelles ;
 - La mise en place d'aides financières à l'emploi, proposition estimée tout à fait pertinente par 64% des participants ;
 - La création d'un système transfrontalier de diffusion d'informations (CV, formation...), proposition considérée comme tout à fait pertinente par 57% des participants ;
 - Ou encore une harmonisation du cadre règlementaire et législatif à l'échelle de la zone de coopération (55% d'avis favorables).

4.2 Les principaux enseignements issus de l'activité T.1.2.

Afin de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande de travail, principal objectif visé par le projet MA.R.E., les publics cibles – et donc les participants - ont suggéré un certain nombre de recommandations présentées plus haut. Or force est de constater qu'un certain nombre de projets européens, issus notamment de précédentes programmations, et traitant de la problématique de l'emploi au sein de la zone de coopération transfrontalière, ont pu déjà mettre en place des solutions qui pourraient en partie répondre aux attentes exprimées. Plus précisément, le travail de capitalisation réalisé dans le cadre de l'activité 1.2 (Capitalisation des projets transfrontaliers 2007-2013 et 2014-2020) inscrite dans le projet MA.R.E. a permis de mettre en lumière quelques bonnes pratiques¹¹, pouvant être transférées et/ou utiles aux activités du projet. Ainsi, deux types de bonnes pratiques ont pu être identifiées :

- Des bonnes pratiques de type organisationnel ;
- Des outils pouvant être capitalisés dans le cadre des autres activités du projet MA.R.E., notamment dans le cadre des composantes T2 et T4.

4.2.1 Les bonnes pratiques organisationnelles

Le travail de capitalisation a mis en lumière plusieurs bonnes pratiques ou facteurs clés de succès, qui pourraient être adoptés dans la poursuite des activités du projet MA.R.E. avec :

- Une attention à apporter dans la construction des éventuels partenariats à venir pour la mise en place du réseau des services transfrontaliers, qui se fondera notamment sur une implication élevée et la compétence des différentes parties prenantes (notamment une expérience en matière de projets européens) ;
- Une communication interne dynamique entre les différentes parties prenantes, impulsée par le chef de file, avec des échanges réguliers qui faciliteront la mise en place des activités du projet et leur coordination ;
- Une communication externe à destination des publics cibles moderne, notamment par le biais des réseaux sociaux ;
- Un bon niveau de connaissance des besoins du territoire, et des entreprises, pour pouvoir mettre en place des solutions adaptées, notamment en termes de formation par exemple.

¹¹ CDI Conseil Développement Innovation, Activité 1.2 Capitalisation des projets transfrontaliers 2007-2013 et 2014-2020, Répertoire transfrontalier des bonnes pratiques, décembre 2020, 42 pages

4.2.2 Les outils issus de la capitalisation

Un certain nombre d'outils développés, ou en cours d'élaboration, dans le cadre d'autres projets européens, pourrait se faire l'écho des outils qui pourraient être créés à l'occasion du projet MA.R.E. Plus précisément :

- Le projet ACTION prévoit la création de kit de services transfrontaliers dans le cadre de parcours d'accompagnement qui seraient déployés au bénéfice des filières du tourisme durable et du nautisme. Ces services pourraient être intégrés au réseau transfrontalier prévu dans le cadre du projet MA.R.E., venant ainsi enrichir l'offre d'accompagnement, principalement axée sur la formation et les compétences ;
- De même, le projet Me.Co. prévoit la création d'une plateforme de services de coaching et de tutorat en faveur de la création de coopératives sur le territoire. La coopérative peut être en effet une solution pour favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, et en ce sens, les services proposés en la matière pourraient faire l'objet d'information et de promotion par le biais du réseau de services transfrontaliers issus du projet MA.R.E. ;
- Le projet GI.M constitue un des projets identifiés le plus évocateur dans le cadre du projet MA.R.E. car il traite d'une des cibles prioritaires en matière de lutte contre le chômage, mise en avant par l'enquête transfrontalière, à savoir les jeunes. La mise en place des parcours certifiants pour ces jeunes, tout comme, les stages transfrontaliers, constituent une réponse à la fois aux attentes exprimées précédemment mais aussi un outil (parmi d'autres) qui pourra alimenter la réflexion autour du vademecum à créer dans le cadre de la composante T4. De plus, parmi les facteurs clefs de succès (FCS) identifiés dans le cadre du projet GI.M figurent la formation à distance, linguistique et informatique, des jeunes avant mobilité à l'étranger, un FCS qui rappelle les freins à la mobilité identifiés au travers de l'enquête transfrontalière. Dans le prolongement de ces enseignements, les formations et les échanges transfrontaliers qui seront mis en place dans le cadre du projet ART LAB EXPER peuvent également constituer des outils sur lesquels capitaliser dans le cadre des travaux prévus dans le projet MA.R.E. ;
- En complémentarité de ces premières pistes de synergie, le projet IN.VI.TI apparait comme un projet également très pertinent et ses réalisations pourraient

répondre en partie au besoin de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail transfrontalier : en l'occurrence ici en proposant des stages au sein de la zone de coopération aux étudiants et aux jeunes diplômés. Ces initiatives devraient être intégrées et partagées dans le réseau de services transfrontaliers à naître (tout comme les stages qui seront proposés dans le cadre du projet TOURISMO) prévu à la composante T2 ;

- En outre, les parcours de formation qui seront proposés par le biais du réseau de services transfrontaliers pourraient intégrer aussi les parcours de formation certifiante créés dans le cadre du projet MARITTIMOMOB ;
- Par ailleurs, les participants à l'enquête transfrontalière ont mis en avant l'attractivité et les potentialités d'emplois au sein de la filière des énergies renouvelables. Dans le cadre de la création des parcours de formation, toujours, et directement en lien avec les opportunités identifiées dans cette filière « d'avenir », il pourrait être opportun d'intégrer les travaux réalisés dans le cadre du projet INTERMEDIA qui vise justement à consolider le cursus de formation des apprentis – considérant que le développement de l'alternance a été également une des recommandations suggérées par les participants - en intégrant des modules de formation destinés à doter les apprenants, de compétences dédiées à la construction durable, ainsi que des voyages d'étude au sein de l'espace transfrontalier. Ainsi, des synergies pourraient être créées entre ce projet et le projet MA.R.E. ;
- Plus globalement, les outils mis en place dans le cadre du projet MED NEW JOB – formations, échanges transfrontaliers entreprises/DE, laboratoire transfrontalier,... - pourraient également venir enrichir l'offre de services qui sera proposée par le biais du réseau transfrontalier prévu par le projet MA.R.E., en mettant à disposition notamment tous les services de réinsertion professionnelle au sein de la zone de coopération, tout comme les services proposés par les guichets uniques du projet O.P.E.R.A. ;
- Par ailleurs, les réalisations du projet SUCCESS pourraient apporter des réponses aux attentes exprimées lors de l'enquête transfrontalière, en matière de perspectives d'emploi identifiables dans les différents territoires (de ce point de vue, la cartographie des opportunités d'emplois par filière pourrait être un outil particulièrement pertinent).

Globalement, les points communs entre ces projets et le projet MA.R.E. dessinent de nombreuses possibilités de synergie, notamment dans le cadre des parcours de formation qui seront créés au travers du réseau de services transfrontaliers.

4.3 Les recommandations issues des focus group

4.3.1 La Sardaigne

Le Focus Group Sardaigne s'est réuni le 14 décembre 2020 pour examiner le "Rapport transfrontalier". La confrontation d'idées survenue entre ses membres a été l'occasion de souligner une fois de plus l'importance du dialogue entre les représentants des institutions qui influent à différents titres sur la dynamique du marché du travail.

Les recommandations présentées ci-dessous visent à "lire" les résultats de l'enquête transfrontalière, en vue d'orienter à la fois le partenariat sarde et le domaine de coopération vers la recherche de solutions ou de nouvelles idées de projets cohérentes avec l'objectif du projet MARE afin de valoriser les services en faveur des travailleurs et des entreprises.

Une première considération, peut-être anodine, émerge des réponses des entreprises interrogées aux questions sur l'utilité des services de l'emploi. À partir de l'examen des données fournies, on constate que les entreprises ont souligné l'intérêt limité et l'incisivité insuffisante, que les services de l'emploi peuvent revêtir sur le marché du travail. Au contraire, du côté des « travailleurs », les personnes à la recherche d'un emploi émettent une évaluation très positive des services offerts par les centres pour l'emploi.

Ce constat semble confirmé par la différence significative des données sur l'utilisation des services de l'emploi par les entreprises et les personnes à la recherche d'un emploi : alors que 85,6% de ces dernières se sont tournées vers les services de l'emploi, seule la moitié des entreprises interrogées (42,3%) ont utilisé les services de l'emploi pour la recherche de personnel. Ces données doivent bien entendu susciter une réflexion d'une part sur le type de services fournis par les pôles pour l'emploi aux entreprises, et d'autre part sur la nécessité de renforcer encore l'accompagnement apporté par les pôles pour l'emploi, en confortant le lien de confiance entre centres pour l'emploi et demandeurs d'emploi.

A la lueur des résultats de l'enquête, le premier constat qui s'impose est que si les demandeurs d'emploi en général trouvent les informations fournies par les services pour l'emploi utiles (20,6%) ou très utiles (32,7%) dans le cadre de la recherche d'un emploi, il ne semble pas en être de même pour les entreprises (face à un nombre très limité de

réponses données). Il apparaît donc nécessaire de rechercher à travers des enquêtes spécifiquement destinées aux entreprises, les types de services dont les celles-ci ont besoin.

Des éléments éclairants à ce sujet peuvent en effet être obtenus à partir des questions appelant des « suggestions » pour améliorer les services de l'emploi ; dans le cas d'espèce on note que parmi les entreprises, les demandeurs d'emploi et les opérateurs de services de l'emploi existent de nombreux points de convergence. Ainsi, les entreprises, les personnes en recherche d'emploi, et les opérateurs de services pour l'emploi identifient comme éléments clés sur lesquels baser l'amélioration des services de l'emploi : l'orientation, l'adéquation entre la formation offerte et les besoins (adéquation entre l'offre et la demande d'emploi) ainsi que comme formation. Ces données sont parfaitement conformes aux indications des récentes orientations de l'Union européenne pour l'emploi pour 2020, et en particulier l'orientation n°6 intitulée "Renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, aux qualifications et aux compétences" laquelle stipule que les États membres devraient fournir aux chômeurs et aux inactifs une assistance efficace, rapide, coordonnée et sur mesure, basée sur un soutien à la recherche d'emploi, à la formation, à la requalification ainsi qu'à l'accès à des services diplômants. En vue d'améliorer la relation entre les services de l'emploi et les entreprises, l'ASPAL a promu à partir de 2018 le référent Job Account, un référent professionnel mis en place pour promouvoir les services aux entreprises, sélectionné parmi le personnel des centres pour l'emploi et qui s'adresse directement aux entreprises en favorisant le dialogue, afin d'apporter à l'entrepreneur un support technique, des informations et des conseils spécifiques. Le Job Account fournit aussi bien une assistance aux services de présélection et de sélection de personnel pour les entreprises, que du conseil en matière de mesures incitatives, d'embauche et d'aides financières. Par ailleurs, une autre de ses missions est de détecter les besoins réels des entreprises en termes d'offre d'emploi et de formation. ASPAL a investi dans le référent de Job Account une somme inégalée à l'échelle nationale, pour améliorer l'adéquation entre la demande et l'offre de travail en raccourcissant la distance entre ces deux mondes.

4.3.2 La Toscane

Le Focus Group toscane a identifié deux problèmes particuliers dans son analyse des résultats de l'enquête :

- L'impact de la Covid 19 sur l'accélération du besoin de nouvelles compétences des entreprises

Les membres du Focus Group soutiennent en effet l'importance absolue des compétences non techniques ou soft skills qui viennent en complément de la spécialisation professionnelle requise par le secteur dans lequel un emploi est recherché, en particulier

en cette période historique où les entreprises sont engagées dans des processus de réingénierie. Selon le Focus Group, en plus de la flexibilité et des compétences en matière résolution de problèmes (problem solving), les entreprises ont également besoin de travailleurs dotés de compétences technologico-numériques et communicatives. Dans un contexte marqué par d'importants changements socio-économiques, il est essentiel pour les entreprises de s'adapter aux nouvelles façons de travailler à distance et de pouvoir communiquer efficacement à l'externe sur leur travail, en valorisant l'innovation mise en œuvre et sa pérennité, afin de pouvoir maintenir et renforcer leur propre position sur le marché.

- La relance des filières prioritaires sur le marché du travail

Les membres du Focus Group s'accordent sur cette vision et soulignent surtout le potentiel du secteur agricole (ce secteur fait partie de la filière du tourisme innovant et durable ou dans le secteur des biotechnologies, selon les activités spécifiques) qui, depuis quelques années a connu une innovation importante et particulièrement dynamique, ce qui justifierait d'investir dans la formation pour garantir des ressources humaines qualitativement à la hauteur de la mise en œuvre et du développement de cette filière.

En ce qui concerne le secteur nautique et celui de la construction navale, il est à noter que le potentiel d'emploi est, à l'heure actuelle, inférieur à celui des autres secteurs en raison de la difficulté à trouver les professions requises par le secteur ; il existe en effet un décalage important entre la formation et les profils professionnels. De plus, suite à l'urgence Covid19, le secteur nautique et de la construction navale connaît un moment très positif sur le marché, avec d'énormes demandes, et cela pourrait en quelque sorte soutenir le processus d'appariement entre l'école / système de formation et le monde du travail pour répondre rapidement aux besoins des entreprises et renforcer le potentiel d'embauche.

Plus généralement, les filières prioritaires du projet semblent aller de pair avec l'emploi nécessaire et le besoin en matière de personnel formé aux compétences vertes. En effet, il ressort du dossier les compétences green : l'analyse de la demande de compétences liées à l'économie verte dans les entreprises¹² montre que le nombre d'entreprises qui investissent dans les compétences vertes est très répandu en Toscane, ainsi qu'en Italie.

¹² Dossier national (2019) réalisé par Unioncamere-ANPAL Dans le cadre du Système d'Information Excelsior avec la -collaboration des CCIAA territoriales et leurs entreprises spécialisées :

https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8.

L'enquête met en évidence que ces dernières années, la demande de professionnels hautement qualifiés sur les questions environnementales, capables de développer et d'utiliser des solutions et des stratégies éco-durables, est de plus en plus pertinente. La demande de compétences vertes concerne, de manière transversale, les métiers à la fois hautement spécialisés et techniques, les cadres ainsi que les travailleurs des services commerciaux et touristiques, les métiers des services du personnel ainsi que les ouvriers et artisans.

Le développement de l'économie verte oblige de plus en plus les travailleurs à disposer de compétences et d'aptitudes spécifiques (dites vertes), leur permettant de répondre aux opportunités offertes par la conversion durable du système productif. Le changement qui impacte le marché du travail ne concerne pas tant la création ou l'activation de nouveaux emplois verts, mais la demande de nouvelles compétences qui touchent tous les professionnels (ou du moins beaucoup d'entre eux), à qui l'on demande d'élargir leurs compétences, dont l'aptitude à économiser l'énergie et la durabilité environnementale. En ce sens, il est utile de mentionner le modèle de prévision des besoins professionnels à moyen terme¹³ (développé par Unioncamere), selon lequel la transformation numérique et l'éco-durabilité joueront un rôle décisif dans la caractérisation des besoins en emploi des différents secteurs économiques, impliquant 26% et 29% des travailleurs dont les entreprises et l'administration publique auront besoin au cours de la période étudiée. En particulier, dans le cadre de la transformation digitale, les entreprises rechercheront entre 275 et 325 000 collaborateurs possédant des compétences mathématiques et informatiques spécifiques, numériques ou liées à l'Entreprise 4.0. Un changement qui touchera non seulement les métiers du numérique mais une grande partie des professionnels de tous secteurs.

En ce qui concerne le secteur d'éco-durabilité, les entreprises auront besoin de 520 à 610 mille travailleurs afin de saisir l'opportunité offerte par le développement des processus de production respectueux de l'environnement, visant à optimiser ou diminuer l'utilisation des matières premières. Parmi les secteurs manufacturiers qui, selon les estimations, auront le plus grand besoin d'emploi, on retrouvera l'industrie de la fabrication de machines, équipements et moyens de transport, y compris les navires et les bateaux de plaisance et de sport.

De plus, l'utilisation des technologies bleues dans la construction navale (et plus largement dans le secteur naval) est une question d'actualité, qui fait l'objet d'une

¹³ Prévisions sur les besoins professionnels et en termes d'emploi en Italie à moyen terme (2019-2023), Système d'Information Excelsior, Unioncamere-ANPAL.
https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0.

grande attention pour l'avenir du secteur, à tel point que lors du récent sommet Blue Economy Summit 2020 ¹⁴, le sujet a, entre autres, fait l'objet de discussions en relation avec développement des compétences dans le domaine des technologies bleues, pour les travailleurs actuels et futurs du secteur. Si l'économie bleue peut être définie comme la stratégie à long terme pour soutenir une croissance durable dans les secteurs marin et maritime, alors la qualification du capital les ressources humaines, la formation continue et le développement de compétences spécialisées dans les domaines scientifiques et technologiques sont considérés comme des facteurs stratégiques de succès et d'avantage concurrentiel.

Par conséquent, il semble y avoir un besoin croissant et généralisé de formation de travailleurs dotés non seulement de compétences techniques spécifiques, mais également numériques et vertes, liés aux besoins d'innovation et de durabilité environnementale. L'urgence sanitaire semble également avoir renforcé ce besoin du système entrepreneurial et par conséquent du marché du travail : un besoin devenu stratégique et urgent pour le développement de l'employabilité en cette période historique particulière.

4.3.3 La Corse

Les travaux collectifs réalisés en Corse ont permis d'aboutir à une analyse de la situation du marché de l'emploi dans l'espace transfrontalier, y compris par rapport aux résultats de l'enquête présentée dans ce document.

Ainsi, la qualité des échanges et la productivité des débats ont mis à jour un certain nombre d'éléments qui seront présentés sous forme d'une matrice SWOT.

NB. :

Environnement interne : Force et faiblesse des acteurs du marché du travail

Environnement externe : Opportunités et menaces sur le marché du travail transfrontalier

¹⁴ Gênes, 29 juin – 3 juillet 2020.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs projets de coopération abordent le soutien aux filières bleues et vertes comme moteur du développement économique de la zone • Filières porteuses de création d'activité • Plan de relance après Covid : aide de l'Etat et des Régions 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISE SANITAIRE • Diffusion du questionnaire rendue plus difficile • Ralentissement de l'activité des entreprises surtout dans la filière touristique • Manque de disponibilité des entreprises qui sont dans la gestion au jour le jour • Problème de trésorerie prioritaires par rapport à la gestion des ressources humaines • Manque de besoin en personnel dans les filières bleues et vertes • Le Programme MARE n'a pas pris en compte l'emploi des personnes ayant un handicap • Equivalence des diplômes et certification des compétences peu facilité par la structure des systèmes existant en Italie et en France
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • Les filières bleues et vertes sont en plein essor : Fort potentiel d'emploi • Le filière biotechnologie bleue et verte pourrait être un secteur très porteur en Corse du fait de son insularité 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISE SANITAIRE • Manque de visibilité • Diminution des offres d'emploi • Problèmes liés au transport et au manque de liaisons maritimes ou aériennes entre l'Italie et la Corse.

4.4 La définition d'une Task Force de suivi

Considérant les enseignements issus des résultats de l'analyse de l'enquête transfrontalière, une task force de suivi devra être constituée dans le cadre de la bonne conduite des activités prévues par le projet MA.R.E. Cette task force doit s'inscrire dans la continuité des travaux réalisés par les focus group territoriaux, dont la finalité et les contributions ont été présentées respectivement dans les parties 1.2 et 4.3. de ce rapport.

Cette task force de suivi sera composée d'un représentant territorial issu des focus group. Autrement dit, elle sera donc constituée de 5 membres. Ils seront ainsi dotés d'une très bonne connaissance du projet MA.R.E. et de ses activités. Ses missions (non exhaustives) consisteront à :

- Devenir l'interlocuteur référent auprès des partenaires du projet dans le cadre de la remontée périodique des besoins territoriaux ;
- S'assurer de la pertinence des services créés avec les besoins exprimés par le territoire (soit à l'occasion de l'enquête transfrontalière soit ultérieurement). L'analyse de la pertinence pourra porter sur la définition des profils professionnels adaptés à chaque territoire, les formations et les compétences recherchées... ;
- S'assurer de la prise en compte par les partenaires des bonnes pratiques identifiées au travers du travail de capitalisation, dans la conduite de leurs activités par composante ;
- Valider le contenu des compétences recherchées dans les différents territoires ;
- Collecter et compléter les indicateurs ex-post (uniquement), puisque issus de l'analyse des résultats de l'enquête transfrontalière, à échéance semestrielle.

Liste des figures

Figure 1. L'enquête quantitative.....	16
Figure 2. Répartition du nombre de questionnaires par cible	21
Figure 3. Répartition de l'emploi par secteurs d'activité en 2017, adapté de l'INSEE	27
Figure 4. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités en 2018, adapté de l'INSEE	28
Figure 5. Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi.....	28
Figure 6. Répartition de l'emploi par secteur d'activités en 2017, adapté de l'INSEE	31
Figure 7. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités au 31 décembre 2017, adapté de l'INSEE.....	31
Figure 8 : Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi ..	32
Figure 9. Répartition par âge de la population Sarde au 1 ^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »	33
Figure 10. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »	34
Figure 11. Répartition de la population Ligurie au 1 ^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »	35
Figure 12. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »	37
Figure 13. Répartition de la population Toscane par âge au 1 ^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »	38
Figure 14. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »	40
Figure 15. Répartition du nombre de questionnaires par cible.....	42
Figure 16. Répartition des répondants par genre.....	43
Figure 17. Répartition des répondants par tranche d'âge.....	43
Figure 18. Répartition des répondants par territoire de rattachement.....	44
Figure 19. Répartition des répondants par catégorie de filière.....	45
Figure 20. Répartition des répondants par filière prioritaire en fonction du territoire de rattachement	46
Figure 21. Répartition de la durée de recherche d'un emploi (en mois) pour les répondants actuellement au chômage.....	47
Figure 22. Niveau de formation pour la totalité des répondants à l'enquête et les répondants actuellement à la recherche d'un emploi.....	49
Figure 23. Perception des populations les plus touchées par le chômage	50
Figure 24. Perception des populations les plus touchées par le chômage par territoire.....	51
Figure 25. Population nécessitant des mesures spécifiques dans le cadre de la lutte contre le chômage.....	53
Figure 26. Les besoins en compétences pour les demandeurs d'emploi et les répondants dans leur ensemble.....	54
Figure 27. Comparaison entre les types de compétences détenues par les répondants en général et les demandeurs d'emploi.....	55
Figure 28. Niveau d'utilité des informations obtenues auprès des services pour l'emploi.....	56
Figure 29. Améliorations possibles des services pour l'emploi.....	57
Figure 30. Perception à l'égard du marché du travail.....	58
Figure 31. Effets perçus de la COVID-19 sur le marché du travail	59
Figure 32. Potentiel de recrutement des secteurs d'activité	61
Figure 33. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité.....	64
Figure 34. Potentialités de recrutement identifiées au sein des filières prioritaires	66
Figure 35. Secteurs d'activité visés par la baisse des besoins en main d'œuvre.....	67
Figure 36. Evaluation du niveau d'attractivité des filières prioritaires du programme.....	68
Figure 37. Evaluation du niveau d'attractivité des formations.....	69
Figure 38. Facteurs de définition des besoins en main d'œuvre.....	70
Figure 39. Principaux postes recherchés.....	71
Figure 40. Type de contrats utilisés par les entreprises.....	72
Figure 41. Zone de recrutement des entreprises par territoire	74
Figure 42. Les intentions de recrutement des entreprises	75
Figure 43. Les difficultés de recrutement rencontrées.....	76

Figure 44. Type de public pouvant répondre aux besoins de recrutement des entreprises.....	77
Figure 45. Le recours au personnel détaché une réponse aux besoins de recrutement ?	77
Figure 46. Zone géographique professionnelle privilégiée par les individus en activité ou à la recherche d'un emploi	78
Figure 47. Proportion d'individus prêts à exercer leur activité professionnelle dans un pays voisin (Italie ou France) par territoire.....	79
Figure 48. Les facteurs facilitateurs de mobilité.....	81
Figure 49. Les facteurs d'attractivité d'un emploi.....	82
Figure 50. Les freins à la mobilité.....	84
Figure 51. Les motifs personnels comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	85
Figure 52. Les compétences linguistiques comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 53. La saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 54. Les conditions d'emploi peu attractives comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 55. Le coût de la mobilité comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	87
Figure 56. La faiblesse des connexions entre territoires comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	87
Figure 57. Le manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	88
Figure 58. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers sur le territoire de rattachement.....	88
Figure 59. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers par territoire.....	89
Figure 60. Perception à l'égard des propositions d'accompagnement des entreprises en matière de recrutement.....	91
Figure 61. Compétences professionnelles amenées à être revues suite à la situation inédite liée à la COVID-19.....	93

Liste des tableaux

Tableau 1. Répartition du nombre de questionnaires valides par cible et par territoire.....	21
Tableau 2. Répartition du nombre de questionnaires recueillis par territoire.....	24
Tableau 3. Recensement de la population Corse en 2017, adapté de l'INSEE.....	25
Tableau 4. Indicateurs relatifs au chômage en Corse, adapté de l'ADEC.....	26
Tableau 5. Indicateurs relatifs à l'emploi de la population Corse en 2017, adapté de l'Insee.....	26
Tableau 6. Recensement de la population en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE.....	29
Tableau 7. Indicateurs relatifs au chômage en Région PACA, adapté la Direccte PACA.....	30
Tableau 8. Indicateurs relatifs à l'emploi en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE.....	30
Tableau 9 : Taux de chômage parmi la population sarde en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	34
Tableau 10. Indicateurs de démographie en Ligurie au 1 ^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	35
Tableau 11 : Taux de chômage parmi la population Ligure en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	36
Tableau 12. Indicateurs de démographie en Toscane au 1 ^{er} janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	38
Tableau 13 : Taux de chômage parmi la population Toscane en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	39
Tableau 14. Principaux traitements statistiques utilisés.....	41
Tableau 15. Secteurs d'activité issus des filières prioritaires du programme France-Italie maritime principalement recherchés par les demandeurs d'emploi.....	48
Tableau 16. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité.....	65
Tableau 17. Type de contrats utilisés par les entreprises.....	71
Tableau 18. Type de contrats souvent utilisés par les entreprises par territoire.....	73
Tableau 19. Zone d'activité professionnelle privilégiée avec une très forte probabilité.....	80

Annexes

Annexe 1. Le questionnaire de l'enquête transfrontalière en version française

Annexe 2. Le questionnaire de l'enquête transfrontalière en version italienne

Annexe 3. Les résultats de l'enquête en version française

Annexe 4. Les résultats de l'enquête en version italienne

Annexe 5. Les résultats de l'enquête pour la Corse

Annexe 6. Les résultats de l'enquête pour la région PACA

Annexe 7. Les résultats de l'enquête pour la région Ligurie

Annexe 8. Les résultats de l'enquête pour la région Toscane

Annexe 9. Les résultats de l'enquête pour la région Sardaigne

PROGETTO STRATEGICO MA.R.E. Marché transfrontalier du travail et Réseau des services pour l'Emploi



**Prodotto T.1.1.2.
Rapporto d'indagine pubblica
transfrontaliera**

Sommarrio

<u>1. LA METODOLOGIA SCELTA.....</u>	<u>4</u>
1.1 PROMEMORIA DEGLI OBIETTIVI DELLO STUDIO	4
1.2 LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI PARTNER E DEGLI ATTORI TERRITORIALI	
5	
1.2.1 LA FORMAZIONE DEI FOCUS GROUP	5
1.2.2 GLI OBIETTIVI ED ATTIVITÀ DEI FOCUS GROUP	8
1.3 LA METODOLOGIA DI LAVORO ADOTTATA.....	17
1.3.1 LA REDAZIONE DEL QUESTIONARIO	19
1.3.2 L'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELL'INDAGINE	21
<u>2. UNA BREVE DESCRIZIONE DELLE DINAMICHE TERRITORIALI</u>	<u>26</u>
2.1 SCHEDA 1 : CORSICA.....	26
2.2 SCHEDA 2 : SUD-P.A.C.A.	31
2.3 SCHEDA 3 : SARDEGNA	36
2.4 SCHEDA 4 : LIGURIA	39
2.5 SCHEDA 5 : TOSCANA	42
<u>3. I RISULTATI DELL'INDAGINE TRANSFRONTALIERA.....</u>	<u>45</u>
3.1 L'AMBITO STATISTICO E TIPOLOGICO	46
3.2 PRINCIPALI INFORMAZIONI DEDOTTE	51
3.2.1 TEMA 1 : L'OFFERTA DI LAVORO	51
3.2.2 TEMA 2 : LA DOMANDA DI LAVORO	65
3.2.3 FOCUS SU ALCUNE PROBLEMATICHE	82
3.2.4 I SUGGERIMENTI	94

<u>4. LE CONCLUSIONI</u>	<u>98</u>
4.1 LE PRINCIPALI CONCLUSIONI DELL'INDAGINE.....	98
4.2 LE PRINCIPALI CONCLUSIONI DELLA COMPONENTE T.1.2.	100
4.2.1 BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE	100
4.2.2 STRUMENTI RISULTANTI DALLA CAPITALIZZAZIONE	101
4.3 LE RACCOMANDAZIONI DEI FOCUS GROUP	103
4.3.1 LA SARDEGNA	103
4.3.2 LA TOSCANA	104
4.3.3 LA CORSICA	107
4.4 LA CREAZIONE DI UNA TASK FORCE PER IL MONITORAGGIO	109
<u>INDICE DELLE FIGURE.....</u>	<u>110</u>
<u>INDICE DELLE TABELLE</u>	<u>112</u>
<u>ALLEGATI</u>	<u>113</u>

1. La metodologia scelta

Al fine di capire precisamente gli obiettivi collegati all'indagine transfrontaliera, pare rilevante ricordare il quadro contestuale di tale iniziativa. Pertanto, questa necessità di indagare è nata dal bisogno di poter identificare i processi corretti insieme agli elementi critici di disfunzione, i quali ostacolano la fluidità del mercato del lavoro all'interno dell'area di cooperazione transfrontaliera considerata nell'ambito del progetto MA.R.E.

1.1 Promemoria degli obiettivi dello studio

Questa indagine transfrontaliera si colloca nell'ambito del progetto MA.R.E. che mira a creare una rete di servizi per l'impiego all'interno di un'area di cooperazione transfrontaliera che raggruppa i seguenti territori: Corsica, Sardegna, Liguria, Toscana e P.A.C.A.

Detto progetto ha come scopo quello di approfondire le problematiche riscontrate sia dalla parte dell'offerta sia dalla parte della domanda di lavoro, per facilitare l'incontro tra datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, ed il reclutamento all'interno di questi territori, specialmente tramite la mobilità transfrontaliera.

Al fine di migliorare la conoscenza dei bisogni e delle difficoltà incontrate da questi attori sul mercato del lavoro, pare pertinente recuperare una fotografia della situazione attuale del mercato del lavoro. Occorre sottolineare che anche se questa attività è stata avviata prima dell'arrivo della pandemia di COVID-19, è proseguita durante e dopo il periodo di lockdown, per cui è probabile che la situazione emergenziale abbia avuto un'incidenza sui risultati dell'indagine.

1.2 Le modalità di coinvolgimento dei partner e degli attori territoriali

Per il corretto svolgimento dell'indagine, sono stati individuati dei referenti all'interno di ogni territorio partner. I "capi rete" hanno avuto l'incarico di comporre il gruppo di lavoro, chiamato focus group, portato ad evolversi come task force nel corso del progetto.

1.2.1 La formazione dei Focus Group

Nei focus group, istituiti in ciascun territorio, sono stati coinvolti i partner competenti con l'obiettivo di seguire lo svolgimento dell'indagine. In questi gruppi si ritrova quindi :

- I partner del progetto MA.R.E. ;
- Attori pubblici e privati con competenza locale/regionale in materia di occupazione, compresi attori rappresentativi anche dei gruppi target dell'indagine, tra i quali:
 - ✓ operatori nel settore dei servizi per l'impiego ;
 - ✓ organizzazioni professionali e sindacali dei settori transfrontalieri prioritari;
 - ✓ camere di commercio / dei mestieri.

Tutti i componenti sono stati selezionati in base a :

- una buona conoscenza del progetto MA.R.E., delle sue sfide per l'area di cooperazione e in particolare per il loro territorio;
- una buona conoscenza del mercato del lavoro locale/regionale, delle sue specificità e fabbisogni;
- la capacità fisica di comunicare facilmente con i gruppi target.

Nello specifico gli obiettivi dei focus group sono stati:

- Completare / modificare, quindi convalidare il questionario proposto dall'ADEC, per soddisfare le esigenze del progetto e, in particolare, le sue sfide per territorio di competenza;
- Distribuire il questionario, dopo la validazione, ai vari destinatari;
- Comunicare e sensibilizzare i vari destinatari al fine di garantire un numero di risposte sufficiente e la qualità dei questionari compilati;

- Controllare la qualità delle risposte ottenute;
- Monitorare il tasso di restituzione dei questionari da parte del pubblico target durante il periodo dell'indagine;
- Rilanciare, se necessario, il questionario per gruppi target, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi e / o qualitativi non vengano raggiunti;
- Approfondire le risposte ottenute al fine di garantire la qualità dei risultati dell'indagine;
- Essere proattivi nella definizione e attuazione di azioni e percorsi di lavoro sostenibili (competenze, formazione, servizi, etc.).

Poi, i Focus Group si muovono in Task Force (si vede il 4.4). Con gli insegnamenti dell'indagine, le task force avranno anche il compito di proporre indicatori pertinenti nell'ambito della valutazione dell'impatto del progetto M.A.R.E. (Attività T.1.3) sul territorio in considerazione delle specificità territoriali.

La tabella qui di seguito illustra la struttura dei focus group territoriali:



Sostanzialmente, si può sottolineare fin d'ora che le indicazioni in termini di struttura dei focus group sono state rispettate.

1.2.2 Gli obiettivi ed attività dei focus group

Come specificato in precedenza, i focus group (i quali diventeranno "task force" dopo l'indagine) hanno lavorato in una logica di stretta integrazione e continuità, focalizzando l'attenzione, in prima istanza, sui seguenti obiettivi / attività :

- Inserimento / modifica degli item del questionario;
- Diffusione del questionario al pubblico target;
- Elaborazione di azioni di comunicazione;
- Monitoraggio del tasso di restituzione/compilazione.

a) Corsica

In Corsica, il focus group si è incontrato due volte tramite videoconferenza, in data 29 maggio 2020 (ovvero prima ancora dell'indagine su detto territorio) ed il 22 luglio 2020 (in corso di attuazione). Tutti i membri erano presenti ad eccezione delle organizzazioni professionali. Tuttavia, le stesse sono state tutte contattate telefonicamente.

Azioni di comunicazione sono state elaborate sotto forma di:

- Azioni di comunicazione interna :
 - ✓ Un primo incontro di lavoro ha permesso di definire l'organizzazione della diffusione del questionario tra i vari attori;
 - ✓ Successivamente, un secondo incontro ha affrontato le azioni di rilancio alla luce del tasso di ritorno dei questionari.
- Azioni di comunicazione esterna :
 - ✓ Inserti nella stampa regionale (Il quotidiano corso Corse-Matin) ;
 - ✓ Spot radiofonici e inserzioni sul sito web d'informazione regionale;
 - ✓ Pubblicazioni sui social network dei partner del progetto;
 - ✓ Comunicato stampa relativo all'avvio dell'indagine;
 - ✓ Emailings operati dai partner nei riguardi dei loro interlocutori abituali e collaboratori;
 - ✓ Pubblicazioni su social network sponsorizzati dall'ADEC;
 - ✓ Pubblicazioni su social network dei partner corsi del progetto.

Sempre in riferimento alle azioni di comunicazione esterna, nell'intento di captare i vari target, sono stati impiegati alcuni strumenti specifici quali:

- ✓ Emailing rivolto alle aziende, beneficiari e collaboratrici dei membri del focus group;
- ✓ Emailings mirati da parte da Pôle Emploi in Corsica, in due occasioni, rivolti a diverse migliaia di persone;
- ✓ Phoning da parte dei CCI alle aziende per informarle dell'indagine e a volte per accompagnarle nella gestione del questionario.

b) Sud-PACA

Il focus group si è incontrato una volta al mese durante la fase di progettazione dell'indagine, poi una volta a settimana in media a partire dall' 8 giugno in fase di avvio e di attuazione dell'indagine.

Le azioni di comunicazione sono state elaborate sotto forma di:

- Azioni di comunicazione esterna :
 - ✓ Campagne di invio massivo di mails e di SMS, nei confronti di disoccupati e di aziende (campagne rilanciate e migliorate a ondate);
 - ✓ Mail personalizzate nei riguardi di partner istituzionali ed attori dello sviluppo economico e della formazione (Regione; organizzazioni professionali; camere di commercio; CARIF-OREF ; OPCO ; etc.) ;
 - ✓ Mail personalizzate nei riguardi dei principali rappresentanti della filiera marittima;
 - ✓ Social network esterni (Facebook e Twitter ufficiali).

- Azioni di comunicazione interna :
 - ✓ Informazione al comitato della direzione regionale;
 - ✓ Informazioni al comitato dei direttori territoriali per trasmissione alle loro agenzie locali;
 - ✓ Mailing ai partner della rete di agenzie locali responsabili delle aziende;
 - ✓ Social network interno (rispetto a diversi ambiti, per i partner : dei servizi di supporto, dei consulenti aziendali, del settore marittimo, ...).

c) Liguria

✓ Gli incontri del Focus Group (azione interna)

Per quanto riguarda gli incontri della Focus Group di Regione Liguria ci sono stati incontri/aggiornamenti a cadenza settimanale/bisettimanale sia per la formulazione delle domande sia per la diffusione del questionario stesso.

✓ La promozione del progetto e dell'indagine (azione esterna)

- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego*

In data 29 maggio 2020 è stato inviato il questionario via e-mail agli operatori indicati dai Dirigenti dei Centri per l'Impiego e agli operatori facenti parte del forum degli Operatori. Le risposte degli Operatori sono state sollecitate e costantemente monitorate dai consulenti selezionati da ALFA Liguria (Guido Loleo, Manuela Porcù e Silvia Schenone) che hanno fornito il proprio supporto per agevolare la compilazione dei questionari.

- *La diffusione del questionario alle imprese*

A partire dal 25 giugno 2020 è stata inviata via e-mail la lettera firmata dall'Assessore allo Sviluppo Economico Andrea Benveduti e dall'Assessore alle Politiche dell'Occupazione Giovanni Berrino con l'invito alla compilazione dell'indagine online.

Il 7 luglio e il 30 luglio sono state inviate due mail di remind alle imprese per la compilazione del questionario.

Il questionario è stato diffuso attraverso i canali della Camera di Commercio di Genova.

Il questionario è stato condiviso sulla pagina Facebook del Progetto e sulle pagine Facebook di Filse S.p.A., di Liguria Ricerche S.p.A., del CLP – Centro Ligure per la produttività, del FILSE BIC - Incubatore di Impresa e di GREAT Campus - Parco Scientifico Tecnologico di Genova.

- *La diffusione del questionario alle persone in cerca di occupazione e agli occupati*

Per la diffusione del questionario alle persone in cerca di occupazione, oltre alla pubblicizzazione sui canali social, sono stati inviate in data 16 luglio 2020 più di mille e-mail e in data 29 luglio 2020 altre 11.000 e-mail a persone prese in carico dai Cpl con un patto di servizio personalizzato (PSP) sottoscritto e non sospeso attraverso un'estrazione dalla banca dati di tutta la regione. Dopo un confronto con il Dirigente USS Collocamento Mirato e supporto all'attuazione di progetti speciali si sono ritenuti più adatti alla compilazione online le persone di età compresa tra i 30 e i 40 anni.

Per quanto riguarda il target degli occupati molte risposte sono state fornite a seguito della pubblicizzazione attraverso i canali social o con la diffusione del questionario via e-mail con allegata la lettera degli Assessori.

- *La diffusione del questionario a Rappresentanti di associazioni di categoria, agenzie formative e camere di Commercio*

I rappresentanti delle associazioni di categoria sono stati contattati via e-mail con l'invio della lettera degli Assessori Andrea Benveduti e Giovanni Berrino. Alle associazioni di categoria si è inoltre richiesto di dare massima diffusione dell'indagine.

L'email con la lettera è stata inviata anche alle agenzie formative che sono state successivamente sollecitate e nuovamente contattate.

La Camera di Commercio di Genova, essendo partner del progetto è stata coinvolta sia direttamente sia attraverso l'invio di e-mail con la richiesta di diffondere il questionario alle imprese coinvolgendo anche la Rappresentante selezionata per la Camera di Commercio delle Riviere.

d) Toscana

- ✓ Gli incontri dei focus group (azione interna)

Il focus group si è riunito in varie occasioni (17 e 26 giugno, 1^{mo} e 14 luglio) tramite videoconferenza, per il monitoraggio e l'analisi dei questionari, così come – preliminarmente all'avvio dell'indagine - per la revisione e validazione dei contenuti del questionario elaborato da ADEC.

Ad inizio settembre s'è svolta anche una sessione allargata della task force a cui hanno partecipato i rappresentanti delle Associazioni di categoria ed alcuni referenti dei Centri per l'Impiego.

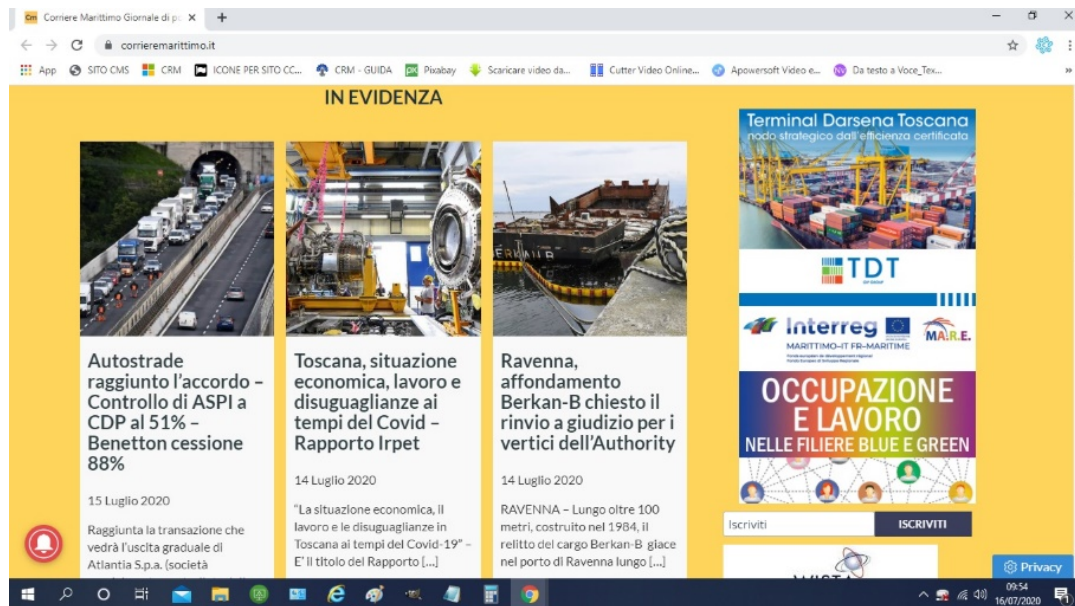
- ✓ La promozione del progetto e dell'indagine (azione esterna)

- *La diffusione del questionario alle imprese*

Il questionario è stato trasmesso alle imprese in modi diversi :

- invio per mail del link al questionario in data 8 giugno, a cui sono seguiti vari remind per e-mail (1-13-17-22 luglio), e pubblicazione sul sito istituzionale;
- pubblicazione sul sito istituzionale e sul profilo facebook della Camera di Commercio della Maremma e Tirreno del link al questionario;
- newsletter della Camera di Commercio della Maremma e Tirreno n. 6 del 09 luglio con link al questionario;

- pubblicazione su riviste online quali «Corriere marittimo», la «Gazzetta marittima», etc. (attraverso l'acquisto di un banner online per una settimana a partire dal 20 luglio);
- invio del link al questionario ad un gruppo selezionato d'impresе "innovative" presenti nel database della Camera di Commercio;



- 09 giugno, 18 giugno e 14 luglio post sul profilo facebook della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con il link al questionario
- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego e alle persone in cerca di occupazione*

Diffusione del questionario agli operatori dei Centri per l'impiego (Pisa, Massa-Carrara, Livorno, Viareggio, Portoferraio e Grosseto/Follonica) sia per la propria compilazione sia per promuoverne la compilazione presso i propri utenti, attraverso l'organizzazione di un incontro a distanza in data 19 giugno e l'invio e-mail del link al questionario in data 9-19-25-30 giugno e 20-27 luglio.

Una pagina dedicata al progetto con una sezione dedicata al questionario è stata pubblicata sia sul Sito della Regione Toscana¹, sia su quello dell'Agenzia Regionale

¹ <https://www.regione.toscana.it/web/guest/-/progetto-ma.r.e>

Toscana per l'Impiego² (in evidenza in home page). Inoltre il link al questionario è stato pubblicato sulla pagina Facebook dei CPI toscani³.

Relativamente al target "operatori dei servizi per il lavoro" la Regione Toscana ha inviato in data 28/07/2020 il link al questionario ai referenti del Consorzio che si occupa della gestione dei servizi per l'impiego presso i CPI insieme ad ARTI.

La Provincia di Livorno e Provincia di Livorno Sviluppo (da ora PLIS) hanno provveduto a pubblicizzare il sondaggio sulla pagina istituzionale della Provincia di Livorno (www.provincia.livorno.it), sul sito web di Plis (www.plis.it) e sulle relative pagine social. PLIS ha inoltre provveduto all'invio dell'indagine alle proprie mailing list di soggetti in cerca di occupazione che hanno frequentato/frequentano corsi di formazione professionale.

- *La diffusione del questionario alle agenzie formative*

Per quanto riguarda la tipologia "rappresentante agenzie formative", PLIS, oltre alle azioni di diffusione sui propri canali istituzionali online di cui al paragrafo precedente, ha inviato – in data 15 e 16 giugno 2020 (con solleciti il 22 giugno e il 21 luglio)- l'indagine ai referenti di agenzie formative che operano sul territorio della Regione Toscana in data 28 luglio ha inviato il questionario a una propria mailing list ristretta di agenzie formative.

- *La diffusione del questionario alle Camere di Commercio e alle associazioni di categoria*

Il questionario è stato diffuso agli uffici competenti delle Camere di Commercio toscane e alle associazioni di categoria della provincia di Livorno e Grosseto tramite mail inviata dal partner Camera di Commercio della Maremma e Tirreno. E' seguita alla condivisione via mail anche uno scambio telefonico con i singoli referenti, al fine di incentivare la compilazione del questionario.

² <https://arti.toscana.it/-/progetti-a-sostegno-dell-occupazione-progetti-di-cooperazione-finanziati-con-risorse-comunitarie>

³ <https://www.facebook.com/pages/category/Government-Organization/Centri-per-lImpiego-della-Toscana-112857556779744/>

e) Sardegna

✓ Gli incontri dei Focus Groups (azione interna)

A partire dal mese di aprile in concomitanza con l'approvazione delle versioni definitive del questionario relativo all'indagine transfrontaliera, Aspal ha convocato gli incontri preliminari con la CCIA di Cagliari, l'Università di Cagliari e successivamente con il coinvolgimento del nuovo partner Regione Autonoma della Sardegna – Assessorato al Lavoro al fine di definire la strategia di lavoro, la tempistica e gli obiettivi della Task force e la condivisione della metodologia e altri materiali elaborati da ADEC.

Le riunioni in via telematica del Focus Group si sono svolte nelle seguenti date:

- 1° incontro 1^{mo} luglio 2020 – ore 11.00: la riunione ha formalizzato il primo insediamento del Focus Group, con la finalità di analizzare, assieme ai componenti della Task Force, lo stato di attuazione del progetto MARE e di chiedere la collaborazione delle Istituzioni rappresentate al fine di costituire le basi per l'instaurazione di un dialogo proficuo che possa produrre i suoi effetti in una prospettiva di lungo termine.
- 2° incontro 13 luglio 2020 – ore 15.00: la riunione ha consentito di monitorare l'andamento dell'Indagine Online; fotografare eventuali criticità sui target previsti; rilevare problematiche e soluzioni relative alla reportistica dei questionari generati dalla piattaforma realizzata dal partner della Corsica.

✓ Le azioni di comunicazione realizzate

Come comunicato al partenariato del progetto MARE in data 8 luglio 2020, ASPAL ha proceduto a promuovere l'indagine tramite i canali social dell'Agenzia :

- Facebook: <https://it-it.facebook.com/aspalsardegna/>
- LinkedIn: <https://it.linkedin.com/company/agenzia-regionale-lavoro-regione-autonoma-sardegna>

LinkedIn

Lavoro ▾ ASPAL - Agenzia Sarda per le Po... Cagliari 🔍 Iscriviti ora Accedi

aspal ASPAL - Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro
 14.666 follower
 5 mesi

📢 Oggi ti facciamo conoscere MA.R.E. un progetto - che coinvolge cinque regioni, italiane e francesi - che intende mettere in contatto datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, in ambito #transfrontaliero, sperimentando soluzioni innovative.

📍 Prima della sperimentazione è importante analizzare le caratteristiche del mercato del #lavoro (prima dell'attuale crisi) dal punto di vista di tutti voi: disoccupati, occupati, operatori, aziende, addetti dei settori economici.

Per questo abbiamo creato un #questionario

🔍 Ti chiediamo di aiutarci in questa fase, partecipando all'indagine iniziale: compila anche tu il questionario, che trovi qui <https://lnkd.in/d/QH4eS>

Grazie 🙏👍

#interregmarittimo #progettomare #interreg #progettoitaliafranciamarittimo



28 · 3 commenti

Consiglia Commenta Condividi

aspal
 14.666 follower
 Visualizza profilo + Segui

Attiva Windows
 Passa a Impostazioni per at

- Instagram: <https://www.instagram.com/aspalsardegna/?hl=it>

Instagram

Cerca



aspalsardegna • Segui già

aspalsardegna 📢 Oggi ti facciamo conoscere MA.R.E. un progetto - che coinvolge cinque regioni, italiane e francesi - che intende mettere in contatto datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, in ambito transfrontaliero, sperimentando soluzioni innovative.

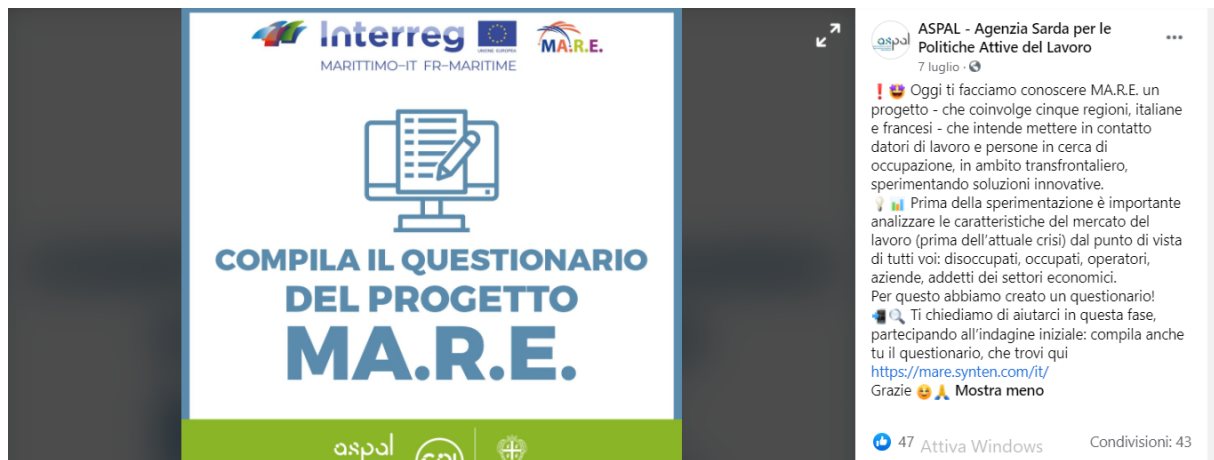
📍 Prima della sperimentazione è importante analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro (prima dell'attuale crisi) dal punto di vista di tutti voi: disoccupati, occupati, operatori, aziende, addetti dei settori economici.

Per questo abbiamo creato un questionario!

🔍 Ti chiediamo di aiutarci in questa fase, partecipando all'indagine

Attiva Windows
 Piace a **gianmichelefraioli** e **altri 22**. Impostazioni per attivare Win
 7 LUGLIO

- aspalPOST, la newsletter



I componenti del Focus Group si sono impegnati ad attivare i propri canali di relazioni interne ed esterne per la divulgazione del questionario. Gli strumenti utilizzati sono standard: comunicazioni per email, comunicazioni telefoniche. Il consulente dell'Università di Cagliari ha provveduto a sorvegliare settimanalmente l'avanzamento della compilazione del questionario raccordandosi con i membri del Focus Group.

- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego e alle persone in cerca di occupazione*

Il coinvolgimento preliminare del Coordinamento regionale dei Centri per l'impiego (CPI) è avvenuto in data 28 maggio 2020, attraverso la convocazione di una riunione operativa alla quale hanno partecipato i rappresentanti della Direzione Generale di ASPAL nel ruolo del Coordinamento del CPI e tutti i referenti territoriali dei CPI Sardegna, che si articolano in 28 centri su tutto il territorio sardo.

Relativamente al gruppo target "operatori dei centri per l'impiego" sono stati coinvolti 63 operatori. A ciascun operatore viene chiesto di compilare il questionario relativo al proprio target e selezionare 2 aziende (appartenenti alle filiere del progetto: Nautica/cantieristica navale, Turismo innovativo e sostenibile, Energia rinnovabile blu e verde, Biotecnologie blu e verdi), alle quali far compilare il relativo questionario.

Ai coordinatori dei centri (o personale da loro individuato) è stato chiesto di individuare 4 o 5 utenti tra le persone in cerca di occupazione cui far compilare il relativo questionario. ASPAL ha proceduto alla promozione dell'indagine tramite l'utilizzo dei propri canali di comunicazione istituzionali (newsletter, facebook, e altri social come meglio sopra descritti).

Sono stati elaborati i documenti seguenti :

- ✓ presentazione e ruolo del Focus Group
- ✓ indagine online
- ✓ avanzamento indagine al 30 giugno al 10 luglio
- ✓ verbali delle riunioni della Task Force Sardegna del 1^{mo} luglio e del 13 luglio

1.3 La metodologia di lavoro adottata

In questa parte sono presentate le condizioni di attuazione dell'indagine, al fine di rafforzare la leggibilità metodologica dell'approccio e facilitare la comprensione della portata dei risultati (parte 3 del rapporto). Lo schema presentato nella pagina seguente riprende la logica generale della procedura.

Figura 1. L'indagine quantitativa

**Le
operazioni di
misura
statistica:**

**Fenomeni
economici e
ritratto tipo**

Attuazione di un questionario

- Presa in considerazione di tutti i fenomeni da misurare
- Formulazione delle domande ed integrazione di variabili di controllo

Somministrazione del questionario

- Definizione di campioni rappresentativi
- Sondaggio online (auto-somministrazione)

Analisi statistica dei risultati ottenuti

- Immissione e pulizia dei dati
- Elaborazione dei risultati grazie a software specializzati (SPSS)
- Interpretazione statistica dei risultati

**L'interpretazione dei
risultati ed il legame
con le
raccomandazioni
operative**

Sintesi economica

- Ripristino delle variabili studiate nel contesto transfrontaliero
- Elaborazione di una tabella di interpretazione dei risultati

1.3.1 La redazione del questionario

La realizzazione dello strumento di raccolta dei dati costituito dal questionario ha richiesto molta attenzione in considerazione della valenza dei risultati attesi, sia in termini di fotografia della situazione attuale che come input per le fasi e azioni successive del progetto. Per capire bene il contesto dell'indagine e le sue sfide, i consulenti incaricati hanno pertanto esaminato tutti gli studi ed analisi, riguardo la problematica dell'occupazione, nell'ambito dell'area di cooperazione, resi disponibili dall'ADEC e dai partner del progetto.

Il questionario è stato realizzato nelle due lingue del Programma ovvero in francese e in italiano.

a) La struttura del questionario

Questa struttura doveva naturalmente farsi eco delle informazioni ricercate, indipendentemente dalla loro natura in base alle priorità definite: **bisogni per ogni filiera, attrattività delle filiere, apprezzamento dei servizi erogati in favore dell'occupazione, mobilità transfrontaliera, problematiche specifiche.**

Due grandi tematiche sono state delineate, relativamente alle due grandi colonne del mercato del lavoro:

- Una corrispondente all'offerta di lavoro ovvero le persone in cerca di occupazione;
- L'altra corrispondente alla richiesta di lavoro ovvero le aziende.

Naturalmente, l'insieme degli attori che operano su questo mercato sono stati sollecitati al di là di queste due grandi categorie: i dipendenti (quindi occupati), i rappresentanti di organizzazioni professionali o sindacali, i rappresentanti di organismi di formazione, i rappresentanti di servizi per l'occupazione e delle camere consolari/di commercio.

b) La scelta degli elementi e delle modalità

Nel questionario si sono alternate domande chiuse⁴ e domande aperte⁵. Per le esigenze legate agli obiettivi dell'indagine sono stati utilizzati diversi tipi di scale di misura :

- i) La scala dicotomica (scala che comporta soltanto due possibili risposte esclusive l'una dall'altra) ⇒ Riferimenti domande 2, 9, 13, 24...
- ii) La scala a scelta "multichotomica" (scala multipla che propone un registro di scelta superiore a due modalità) ⇒ Riferimenti domande 16, 18, 21...

⁴ Le domande chiuse impongono al rispondente una forma precisa di risposta e un numero limitato di scelte di risposta

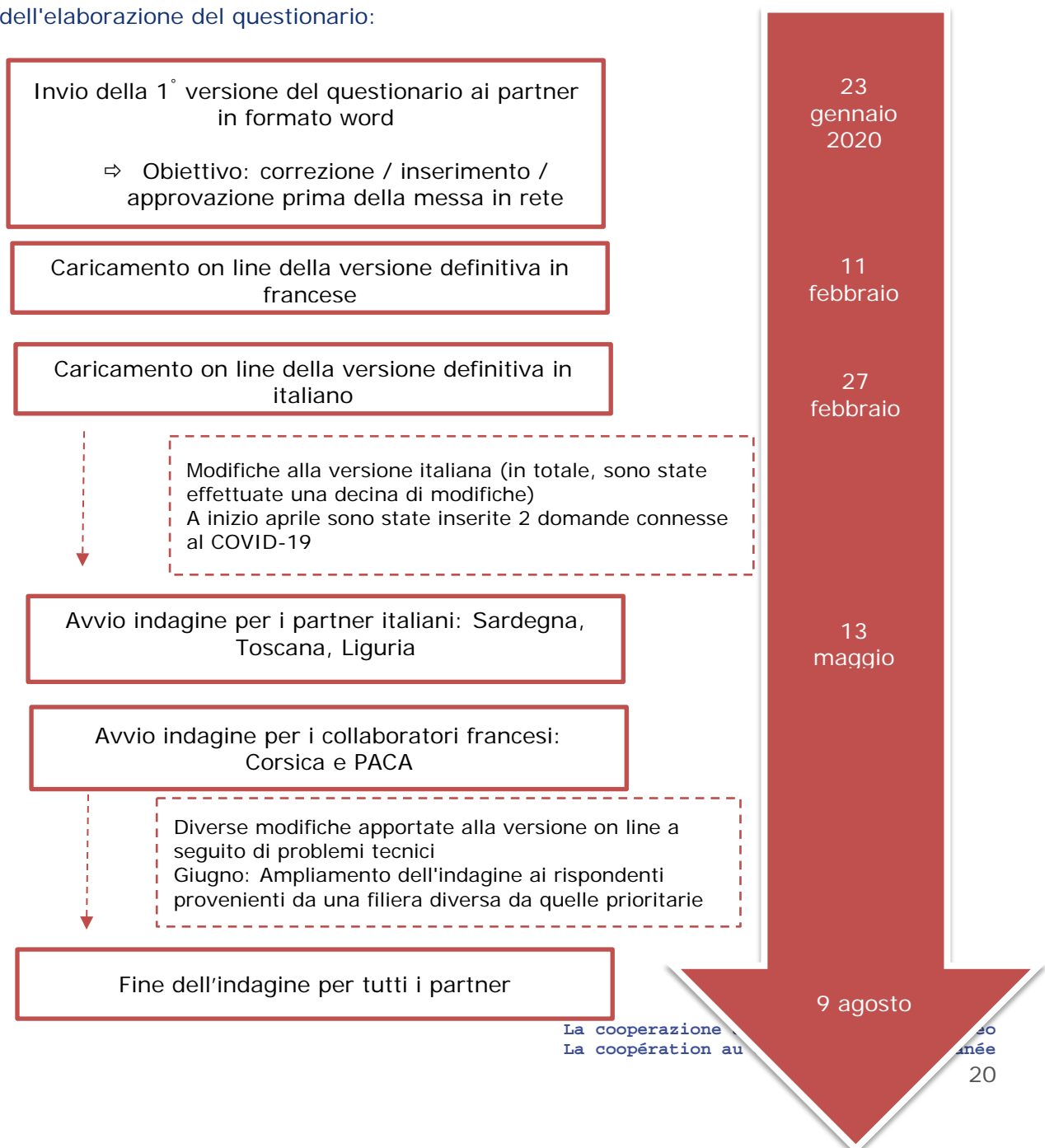
⁵ Le domande aperte richiedono una risposta libera da parte del rispondente.

iii) La scala di Likert (Scala di atteggiamento consistente nell'invitare il rispondente ad esprimere il suo grado di accordo con una serie di proposte) ⇒ Riferimenti domande 19, 20, 22...

Un arborescenza del questionario -di cui l'architettura era abbastanza complessa- è stata trasmessa sia ai partner del progetto per facilitare la loro analisi del contenuto del questionario, sia al fornitore incaricato della costruzione della piattaforma.

Sono state inoltre introdotte domande aperte per esplorare in modo approfondito alcune problematiche e preparare il lavoro relativo alle raccomandazioni.

Il seguente programma retrospettivo mette in evidenza il lavoro svolto nell'ambito dell'elaborazione del questionario:



Come accennato, in fase di progettazione sono state inserite due ultime domande per prendere in considerazione le ripercussioni del COVID-19 sul mercato del lavoro, ed ai suoi effetti dal punto di vista delle (nuove) competenze lavorative emerse durante il periodo emergenziale.

Inoltre, sembra rilevante precisare – perché ha avuto conseguenze in termini di tasso di ritorno – che inizialmente solo i partecipanti afferenti alle filiere prioritarie del Programma Italia-Francia Marittimo potevano partecipare a questa indagine, ossia le seguenti filiere:

- Nautica e cantiere navale ;
- Turismo innovante e sostenibile ;
- Energie rinnovabili blu e verdi ;
- Biotecnologie blu e verdi.

Inoltre, nell'ambito del rispetto delle norme promulgate dal RGPD, i consulenti di ADEC che hanno lavorato sull'indagine, hanno :

- Scritto una Privacy Policy in francese e italiano (lavoro realizzato in collaborazione con il fornitore IT responsabile della costruzione della piattaforma online);
- Chiesto solo i dati personali ritenute indispensabili (ad esempio, non sono state poste domande relative a nome, cognome e numero di telefono).

1.3.2 L'effettiva attuazione dell'indagine

Un certo numero di step ben identificati dovevano essere rispettati.

a) La selezione del campione

Il progetto MA.R.E. ha come obiettivo il coinvolgimento nell'indagine di 1.600 persone. Su questa base è stata prodotta una ripartizione territoriale, ossia 320 questionari per territorio.

Successivamente, ogni territorio ha definito la ripartizione di questo volume di questionari per gruppi target (come di seguito definito), indicando un intervallo di realizzazione. Ricordiamo che i destinatari dell'indagine erano così suddivisi :

- Persone attive ovvero lavoratori dipendenti, cioè occupati;
- Persone attualmente in cerca di lavoro, cioè disoccupati e inoccupati;
- Rappresentanti di imprese individuali o altro;
- Rappresentanti di organizzazioni professionali o sindacali;
- Rappresentanti di organismi di formazione;

- Rappresentanti dei servizi per il lavoro;
- Rappresentanti delle camere di commercio/mestieri.

In totale, sono stati raccolti 1372 questionari validi.

	Corsica	PACA	Liguria	Toscana	Sardegna	Totale
In cerca di occupazione	108	188	196	38	164	694
Occupato	56	55	79	17	34	241
Rappresentante di un'agenzia formativa	6	3	3	8	4	24
Operatore di un servizio per l'impiego	8	20	14	15	56	113
Rappresentante di una camera di commercio	3	2	4	3	2	14
Rappresentante di un'impresa-azienda	54	35	53	38	76	256
Rappresentante di un'associazione di categoria	3	2	17	5	3	30
Totale	238	305	366	124	339	1372

Tabella 1. Distribuzione del numero di questionari validi per target per territorio

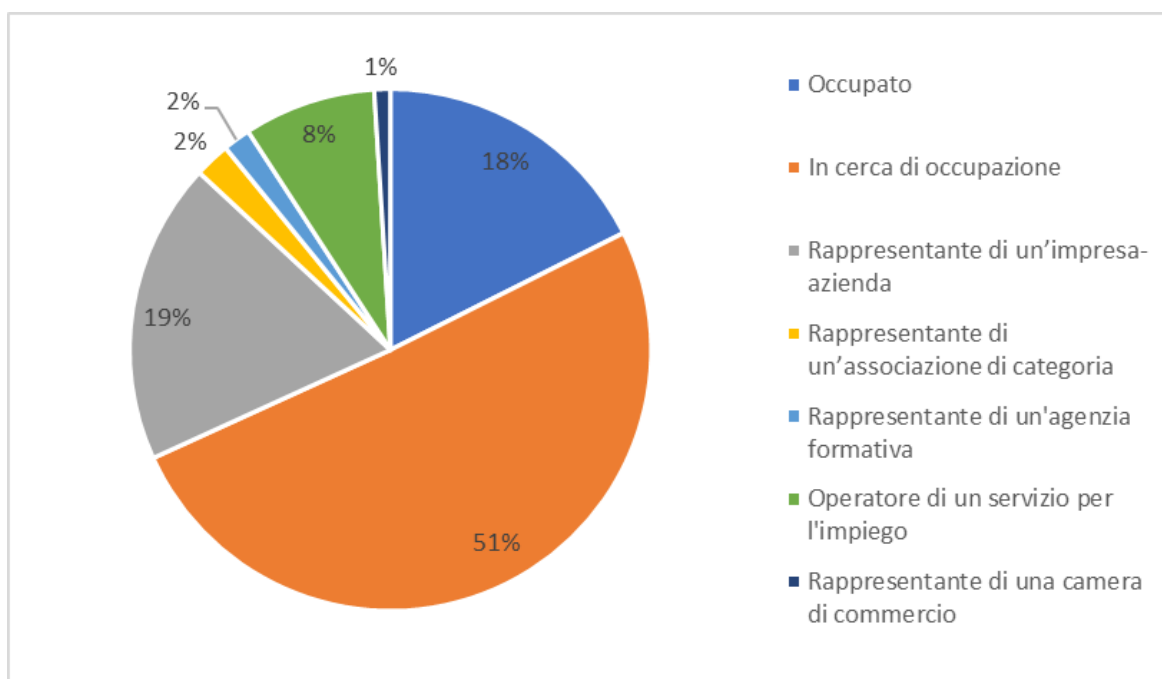


Figura 2. Distribuzione del numero di questionari validi per target

b) La realizzazione di un test preliminare

Le difficoltà incontrate nella fase di coprogettazione, e quindi il relativo slittamento dei tempi previsti nel cronoprogramma iniziale, non hanno consentito di sviluppare approfonditamente una fase preliminare di test, utile ad individuare eventuali ulteriori aggiustamenti da apportare allo strumento ed alla metodologia di lavoro da adottare. Nello specifico sono comunque emersi due tipi di disfunzioni potenziali :

- Disfunzioni del tipo tecnico (bug, errato reindirizzamento delle domande...) individuate a partire dal 16 giugno, data alla quale i consulenti hanno iniziato il monitoraggio settimanale dell'avanzamento dell'indagine. Dal 19 giugno, i collaboratori hanno anche individuato periodicamente un certo numero di disfunzioni (esplicitazioni di seguito);
- Principalmente, il tasso di ritorno molto basso dopo un mese di somministrazione dell'indagine (e questo mentre la durata totale era di due mesi), causato dalla scelta metodologica (esplicitata qui sopra) di interessarsi solo ai rispondenti provenienti dalle filiere prioritarie. In questa fase si possono trarre diversi insegnamenti:
 - ✓ Una parte dei rispondenti che appartengono effettivamente a queste filiere non si identifica con le filiere prioritarie (difficoltà probabilmente legata ai titoli). In seguito a questa idea, la domanda 14 (relativa al settore di attività privilegiato in materia di ricerca di un impiego) dovrà essere analizzata con molta cautela rispetto alle distorsioni importanti introdotte a causa della rigida restrizione dei settori di attività alle filiere prioritarie. Inoltre, i consulenti hanno riassegnato, per quanto possibile, alcuni questionari nelle filiere prioritarie quando hanno ritenuto che l'attività potesse rientrare in una filiera prioritaria. In altri termini, hanno esaminato l'insieme dei questionari per i quali i rispondenti avevano optato all'inizio per una filiera «diversa» dalle filiere prioritarie (ossia diverse centinaia di questionari) al fine di riassegnarle nella filiera prioritaria appropriata se necessario. Infine, se a volte l'approccio per filiere prioritarie sembra restrittivo in termini di settore d'attività, appare chiaro che il settore d'attività legato all'informatica appartiene simultaneamente a due filiere prioritarie, il che ha reso difficile la riassegnazione di alcuni questionari, in mancanza di informazioni più precise relative al settore di attività;

- ✓ Gran parte dei rispondenti non faceva parte effettivamente delle filiere prioritarie, nonostante i loro settori di attività – quindi diversi dalle filiere prioritarie – facciano parte integrante dell'economia locale (vedi parte 2 della relazione), come sarà sviluppato in seguito nella parte 3.

In totale, il 26 giugno è stato deciso di rimuovere il filtro delle filiere prioritarie per ampliare la dimensione della popolazione madre e lasciare la possibilità a qualsiasi individuo, che desidera partecipare all'indagine, di rispondere a tutte le domande.

c) La somministrazione del questionario

Per rispondere ai vincoli di calendario, di bilancio e di numero di rispondenti target, una piattaforma online è stata creata da un fornitore esterno. Se la 1^{ma} versione online era disponibile rispettivamente l'11 e il 27 febbraio, moltissime modifiche sono state apportate durante il periodo marzo-maggio, per tener conto delle varie osservazioni formulate dai partner.

Inoltre, dal 19 giugno fino al 24 luglio sono stati riscontrati alcuni malfunzionamenti :

- Questionari tornati incompleti, anche se era stato concordato l'introduzione di un sistema automatico di attivazione di una nuova domanda, solo dopo aver completato la precedente;
- Reindirizzamenti automatici di domande non operative;
- Una casella «invio» che non appariva al termine del questionario e che non permetteva di convalidarlo;

Di fronte alle disfunzioni e alla durata dell'indagine era relativamente limitata, sono stati quindi conservati i questionari non validi.

In totale, tra il 13 février e il 9 agosto 2020 sono stati somministrati 1.372 questionari (doppioni esclusi) con le modalità di cui al precedente Punto 1.2.2.

Tra questi 1.372 questionari, 206, ovvero il 15% dei questionari, sono compilati solamente fino alla domanda 7 (su 54 domande) relativa al "Settore produttivo di riferimento" che prevedeva la fine del questionario nel caso in cui non si selezionasse una delle filiere prioritarie indicate. E' stato infatti rilevato che una parte dei rispondenti non si identificava – probabilmente a causa dei termini utilizzati - con le filiere prioritarie riportate all'interno del questionario (sebbene – in taluni casi - effettivamente afferenti a questi settori). In considerazione di ciò, come già accennato, nel mese di giugno è stato

rimosso il vincolo relativo alla filiera di appartenenza per procedere con la compilazione dell'intero questionario.

Si noti che i consulenti non hanno considerato i doppioni nell'analisi dei risultati dell'indagine e hanno utilizzato il software di analisi statistica SPSS, riferimento mondiale per l'elaborazione dei dati.

	Nombre	%
<i>Corse</i>	238	17%
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	305	22%
<i>Liguria</i>	366	27%
<i>Toscane</i>	124	9%
<i>Sardegna</i>	339	25%
<i>Total</i>	1372	100%

Tabella 2. Ripartizione del numero di questionari compilati per territorio

Infine, per quanto riguarda la Toscana, si sottolinea che il questionario è stato somministrato nelle 5 province costiere (Lucca, Massa-Carrara, Pisa, Livorno e Grosseto) aree ammissibili del Programma, così come evidenziato nelle sezioni successive.

La parte che segue intende presentare sinteticamente il quadro territoriale nell'ambito del quale è stata condotta l'indagine transfrontaliera e le sue specificità.

2. Una breve descrizione delle dinamiche territoriali

2.1 Scheda 1 : Corsica

a) Gli indicatori demografici

Nel 2017, la Corsica contava 334 939 abitanti, **e quasi la metà della popolazione ha più di 45 anni**, facendo eco all'invecchiamento demografico osservato sul territorio. Infine, la popolazione corsa è maggioritariamente femminile (il 51%).

Popolazione (2017)		
Per genere		
Uomini	162 939	49%
Donne	171 999	51%
Per fascia di età		
0 a 14 anni	51 496	15%
15 a 29 anni	50 912	15%
30 a 44 anni	63 820	19%
45 a 59 anni	70 050	21%
60 e oltre	98 661	29%
Totale	334 939	100%

Tabella 3. Censimento della popolazione Corsa nel 2017, tratto dall'INSEE

b) Gli indicatori economici

i. Il mercato del lavoro

PIL pro capite
nel 2015 :
26 954 €

La disoccupazione

Secondo i dati presentati da Corsica Statistica nel suo panorama⁶ sulla disoccupazione in Corsica:

- Il tasso di disoccupazione è pari al 9,3% nel 2018 ;
- Inoltre, le donne sembrano maggiormente colpite dalla disoccupazione. Infatti, il 10,4% delle donne è disoccupato contro l'8,4% degli uomini. In seguito a questa constatazione, **i giovani appaiono come una popolazione particolarmente esposta alla disoccupazione**: così, quasi un quarto (24%) dei 15-24 anni è

⁶ <https://www.adec.corsica/attachment/1698498/>

disoccupato nel 2018; Infine, al 31 dicembre 2018, il 32,2% delle persone in cerca di lavoro alla fine del mese (DEFM secondo le statistiche francese) sono persone in cerca di lavoro di lunga durata.

La disoccupazione	2018
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	9,3%
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	10,4%
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	8,4%
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni (meno di 25 anni)</i>	24%
<i>Tasso di disoccupazione di lunga durata* (fonte diversa) ⁷</i>	32%

Tabella 43. Indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, tratto dall'ADEC

L'occupazione

Secondo i dati INSEE, il tasso di attività è pari al 71,5% in Corsica, vale a dire che quasi i tre quarti della popolazione in età lavorativa hanno un'occupazione o sono alla ricerca di un'occupazione. In particolare, il 63% degli individui di età compresa tra 15 e 64 anni ha un'occupazione nel 2017. Confermando gli indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, il tasso di occupazione è più elevato tra gli uomini (68,8% contro 56,6% per le donne).

	Popolazione	Occupati	Tasso di occupazione in %	Attivi occupati	Tasso di occupazione in %
<i>Complessivo</i>	206 536	147 741	71,5	129 300	62,6
<i>Uomini</i>	101 712	78 011	76,7	69 961	68,8
<i>Donne</i>	104 824	69 730	66,5	59 338	56,6

Tabella 5. Indicatori relativi all'occupazione della popolazione Corsa nel 2017, tratto dall'INSEE

Relativamente alla ripartizione dell'occupazione per settori di attività, si constata una forte presenza di posti di lavoro nel settore del commercio, dei trasporti e dei servizi diversi, che raggruppano così quasi il 44% dell'occupazione totale in Corsica. Infine, va sottolineata la forte rappresentatività dell'occupazione nel settore della pubblica amministrazione (36%).

⁷ http://corse.direccte.gouv.fr/sites/corse.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/la_corse_en_bref_2019.pdf

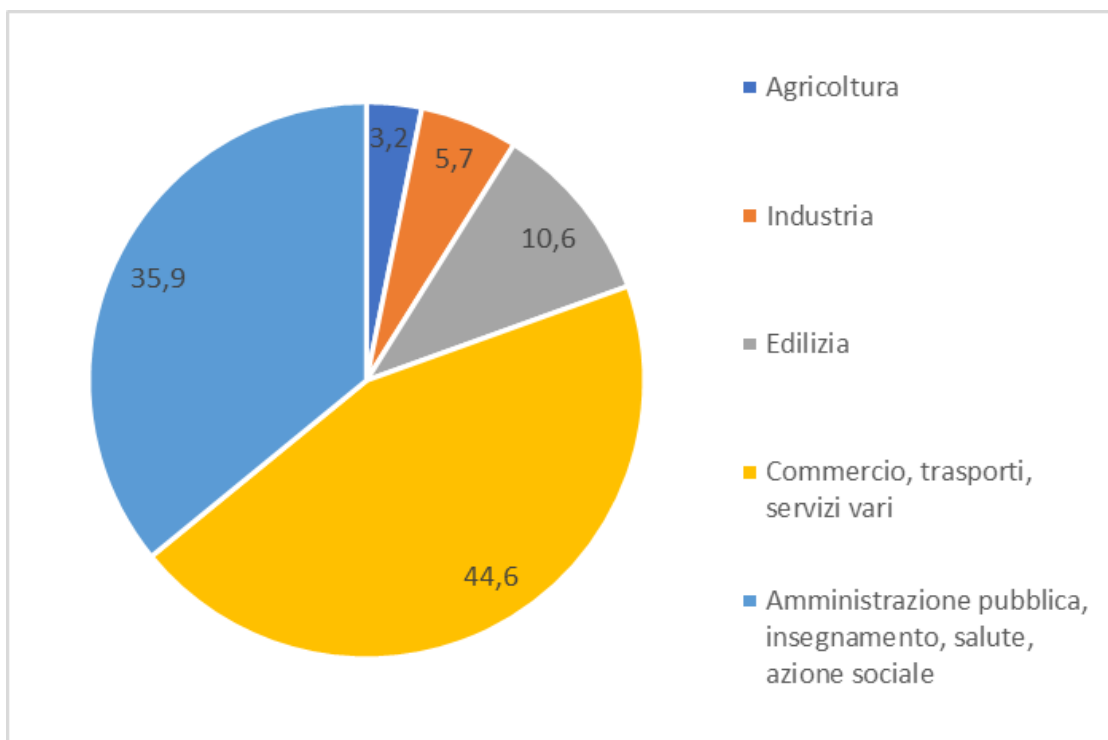


Figura 3. Ripartizione dell'occupazione per settori di attività nel 2017, tratto dall'INSEE

ii. La demografia delle aziende

Lo stock di aziende per settore di attività

La ripartizione delle imprese per settore d'attività permette di mettere in evidenza diverse tendenze:

- Il settore dei servizi rimane preponderante nel 2018 raggruppando il 76% delle imprese censite sul territorio. In questa categoria rientrano in particolare le attività legate al turismo ;
- Il settore dell'edilizia occupa il secondo posto raggruppando il 18% delle aziende contabilizzate ;
- **Il settore industriale, rappresenta il 6% dello stock di imprese in Corsica.**

L'analisi del tessuto economico insulare consente di mettere in evidenza l'importanza del settore terziario, specialmente in relazione al ruolo preponderante che le attività turistiche occupano nel modello di sviluppo economico locale.

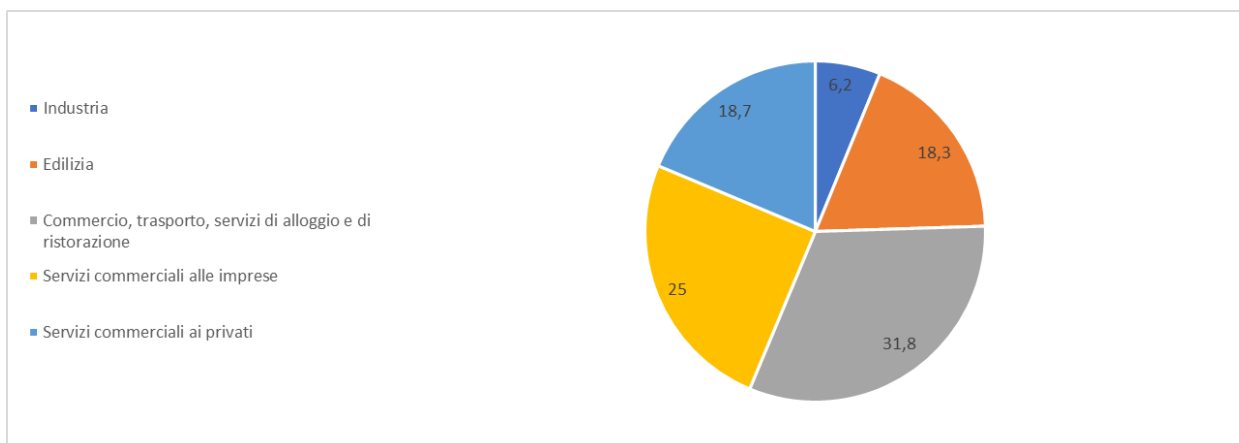


Figura 4. Ripartizione dello stock di imprese per settore di attività nel 2018, tratto dall'INSEE

Il fabbisogno di manodopera delle imprese

In termini di necessità di assunzione⁸, sono state espresse più di 26 000 intenzioni di assunzione nel 2020. Nel complesso, le imprese del settore terziario concentrano il 77% delle intenzioni di assunzione. In particolare, **il settore dei servizi ai privati costituisce il primo fornitore di posti di lavoro in Corsica**, con 12 060 progetti che rappresentano il 46% delle intenzioni di assunzione. Nell'ambito dei servizi ai privati, i mestieri a forte potenziale di assunzione restano poco qualificati:

- Impiegati del settore alberghiero ;
- Camerieri di bar ristoranti ;
- Cuochi.

⁸ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

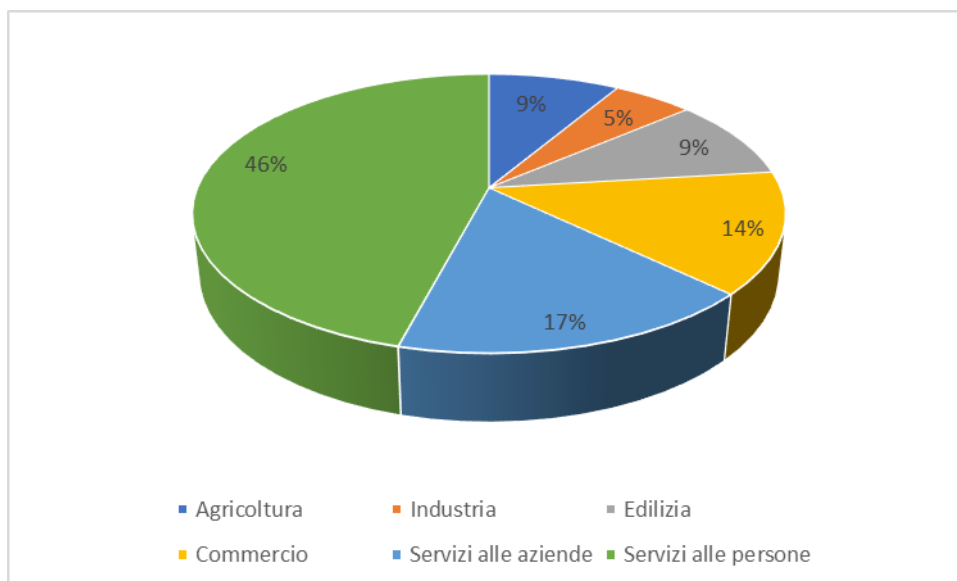


Figura 5. Ripartizione del fabbisogno di manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi

In Corsica, nel 2020, il 65%⁹ dei progetti di assunzione hanno come target lavori stagionali nel 2020, vero e proprio specchio del tessuto economico regionale.

⁹ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=94&lb=0&pp=2020&ss=1>

2.2 Scheda 2 : Sud-P.A.C.A.

a) Gli indicatori demografici


La regione PACA è popolata da oltre cinque milioni di abitanti nel 2017. Come per la Corsica, la regione PACA ha una popolazione prevalentemente femminile (52%) con un tasso abbastanza alto di invecchiamento della sua popolazione (il 49% degli abitanti ha più di 45 anni).

Popolazione (2017)		
Per genere		
Uomini	2 406 105	48%
Donne	2 624 785	52%
Per fascia di età		
0 a 14 anni	846 485	17%
15 a 29 anni	819 131	16%
30 a 44 anni	905 501	18%
45 a 59 anni	1 011 799	20%
60 anni e oltre	1 447 975	29%
Totale	5 030 891	100%

Tabella 4. Censimento della popolazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE

b) Gli indicatori economici

i. Il mercato del lavoro



PIL pro capite
nel 2015 :
30 864 €

La disoccupazione

Il tasso di disoccupazione all'interno del territorio PACA ammonta al 10,5% nel 2018, un tasso superiore a quello osservato in Francia metropolitana (8,7%). Il tasso di disoccupazione tra le donne è simile a quello degli uomini (10,5%). **Come per la Corsica, il tasso di disoccupazione tra i minori di 25 anni resta elevato, di quasi il 23,3% nel 2018 (contro il 20,1% a livello nazionale).** Infine, la maggior parte dei disoccupati (45%) sono iscritti da un anno o più a Pôle Emploi.

<i>La disoccupazione</i>	2018
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni (meno di 25 anni)</i>	23,3%
<i>Tasso di disoccupazione di lunga durata</i>	45,2%

Tabella 5. Indicatori relativi alla disoccupazione nella Regione PACA, tratto dalla Direccte PACA¹⁰

La disoccupazione

Il numero di persone attive nella regione PACA equivale a circa 2,2 milioni di persone, ossia circa il 72% della popolazione in età lavorativa. Complessivamente, il 62% della popolazione ha un'occupazione. Infine, si osserva che il tasso di occupazione degli uomini (65,1%) resta superiore a quello delle donne (58,4%).

	<i>Popolazione</i>	<i>Occupati</i>	<i>Tasso di attività in %</i>	<i>Attivi occupati</i>	<i>Tasso di occupazione in %</i>
<i>Complessivo</i>	3 052 477	2 205 655	72,3	1 881 481	61,6
<i>Uomini</i>	1 486 968	1 123 930	75,6	968 002	65,1
<i>Donne</i>	1 565 509	1 081 725	69,1	913 479	58,4

Tabella 6. Indicatori relativi all'occupazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE

La ripartizione dell'occupazione per settore di attività evidenzia la predominanza dei posti di lavoro nel settore terziario. In effetti, il settore terziario rappresenta l'83% dell'occupazione globale nella regione PACA. Per informazione, la pubblica amministrazione rappresenta più di un terzo (34,8%) dell'occupazione totale del territorio.

¹⁰ http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_2019-partie_2.pdf

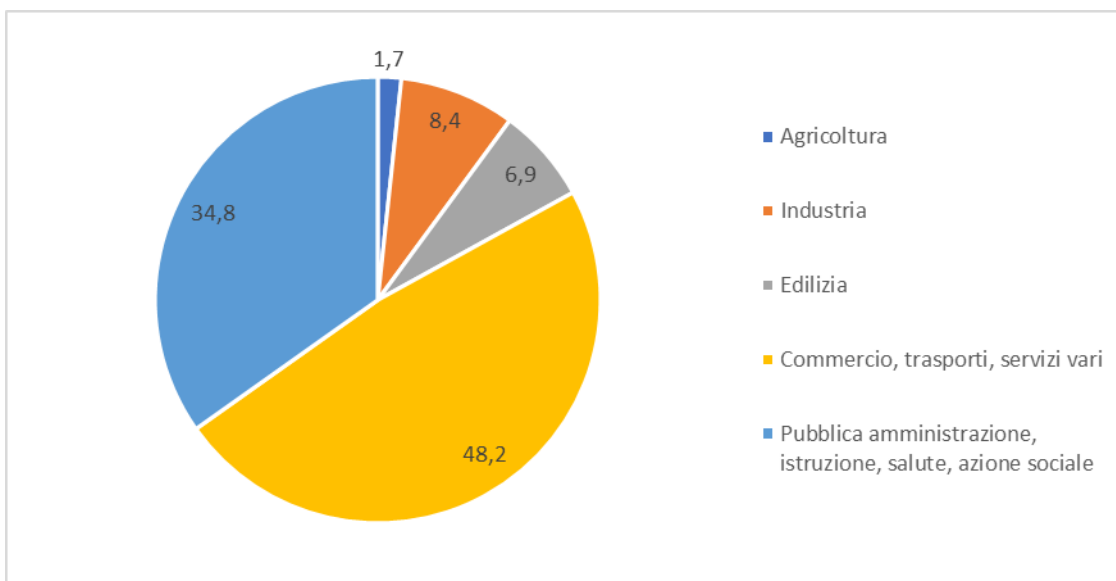


Figura 6. Ripartizione dell'occupazione per settore di attività nel 2017, tratto dall'INSEE

iii. La demografia delle aziende

Lo stock di aziende per settore di attività

Al 31 dicembre 2017, la regione PACA conta oltre 480.000 imprese sul suo territorio. In particolare, la ripartizione dello stock di imprese mette in evidenza la predominanza del settore terziario che concentra l'81% dello stock di imprese e di una regione eminentemente turistica. **Nel 2018¹¹, il turismo rappresenta il 13% del PIL della regione e 25 000 aziende provengono da detto settore; il settore industriale conta invece solo il 5% delle aziende.**

¹¹ <https://provence-alpes-cotedazur.com/app/uploads/2019/10/Zap-Tourisme-2018-19.pdf>

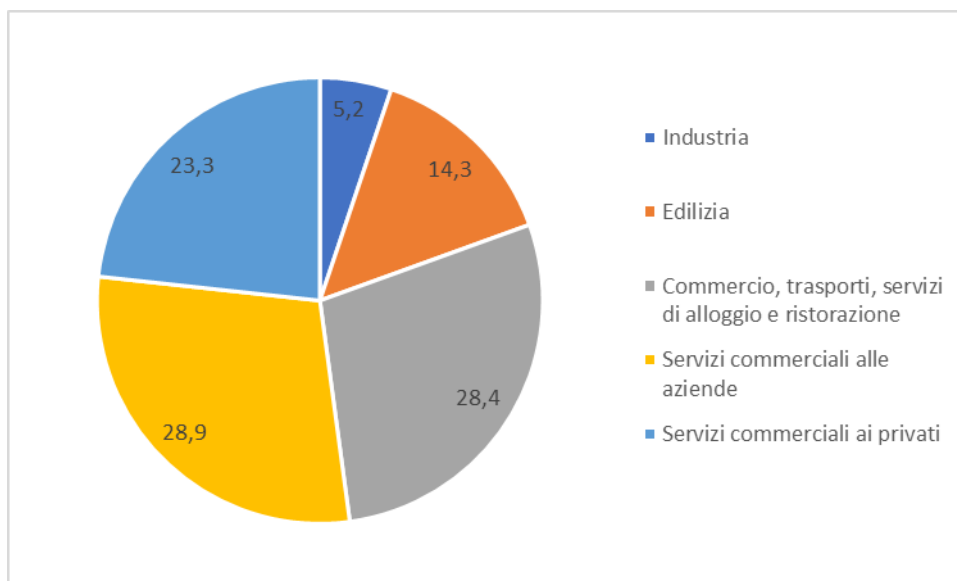


Figura 7. Ripartizione dello stock di aziende per settore di attività al 31 dicembre 2017, tratto dall'INSEE

Il fabbisogno in manodopera delle aziende

Secondo i dati del Pôle Emploi relativi al fabbisogno in manodopera delle aziende, oltre 280 000 intenzioni¹² di assunzione sono state espresse nel 2020 all'interno del territorio. Inoltre, il settore terziario raggruppa l'80% delle intenzioni di reclutamento. Infine, il 42%¹³ delle intenzioni di reclutamento sono legate al carattere stagionale.

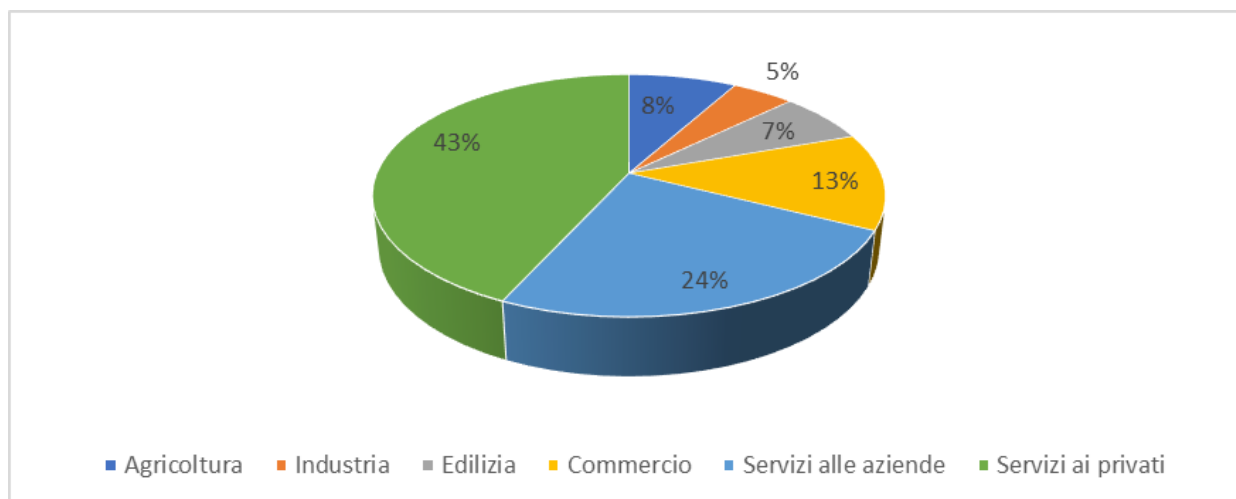


Figura 8 : Ripartizione del fabbisogno in manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle Emploi

¹² <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

¹³ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=93&lb=0&pp=2020&ss=1>

In totale, per questi due territori devono tenere in considerazione tre insegnamenti :

- Il peso delle attività terziarie nel modello di sviluppo economico locale, in particolare spinte dalle attività turistiche. Questa constatazione avrà evidentemente un'incidenza in termini di occupazione ;
- Una popolazione giovane particolarmente colpita dalla disoccupazione ;
- Una popolazione che invecchia.

2.3 Scheda 3 : Sardegna

a) Gli indicatori demografici

Nel 2019 la Sardegna contava 1.639.591 abitanti. La popolazione sarda è prevalentemente anziana. Nell'isola, infatti, più della metà della popolazione ha più di 45 anni (56%), come illustrato nel diagramma seguente:

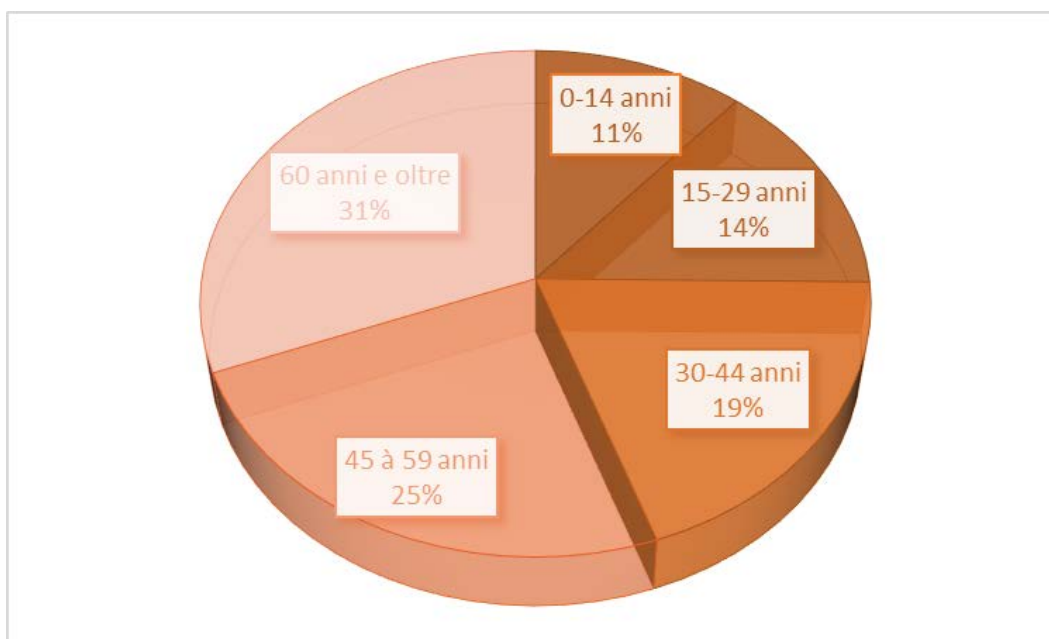


Figura 9. Ripartizione per fascia di età della popolazione Sarda al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

La popolazione femminile, pari a 833 829 individui, rappresenta il 51% dei residenti sardi.

b) Gli indicatori economici

Il PIL pro capite della Sardegna nel 2018 ammontava a 21 034 €, il che la rende un territorio con redditi molto modesti.

Trattandosi del tema dell'occupazione, le donne che sono effettivamente più numerose, rappresentano soltanto il 43% delle persone di età superiore ai 15 anni che hanno un'occupazione.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'occupazione in Sardegna più precisamente, si constata nel 2019 che **il settore dei servizi resta il principale fornitore di posti di lavoro (dato che l'80% dei dipendenti rientra in questo settore di attività)** rispettivamente 6 e 14 % per i settori agricolo e industriale (vedi diagramma infra). Con

il 6% dei dipendenti del settore agricolo, la Sardegna sembra godere di un settore agricolo più sviluppato che in altre regioni all'interno della zona di cooperazione del progetto.

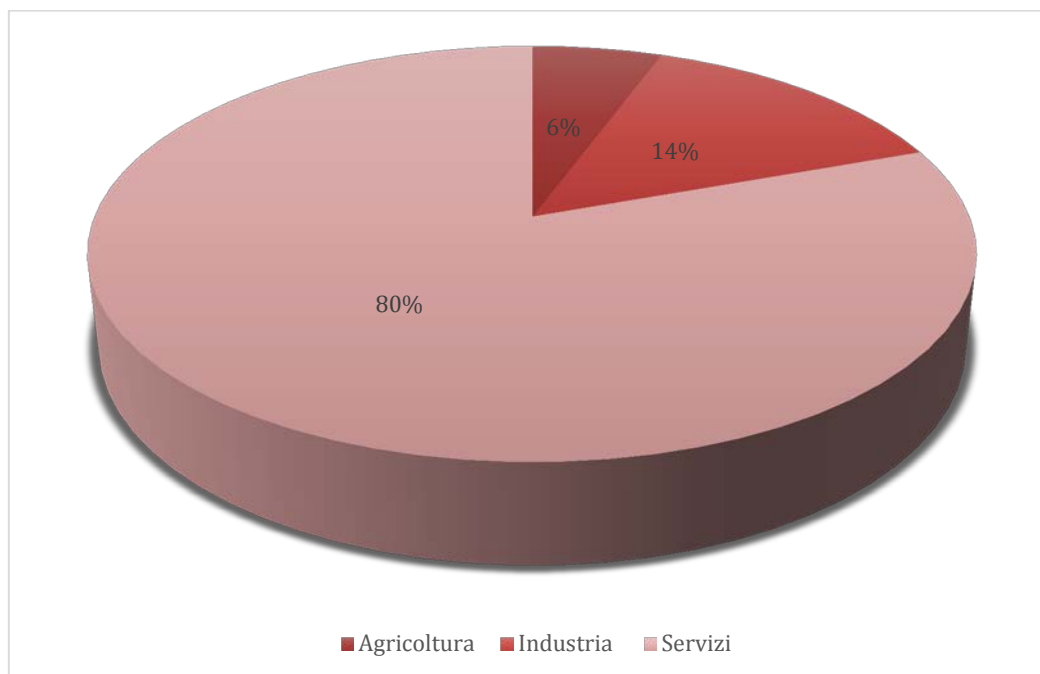


Figura 10. Ripartizione dei lavoratori dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} 2019 – tratto dall'ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019»

In modo più generale, il numero di persone in cerca di occupazione (102.000 nel 2019) è aumentato del 15% in un periodo di 10 anni. Così, nel 2019, il tasso di disoccupazione è del 14,7% in Sardegna. Guardando più da vicino, non sorprende che il tasso di disoccupazione femminile sia superiore a quello degli uomini (+0,7 punti). Però, questo divario si rivela piuttosto debole tra disoccupati e disoccupate dell'isola.

Per quanto riguarda la disoccupazione di lunga durata, raggiunge il 7,9% nel 2019.

Un indicatore attira tuttavia l'attenzione dei consulenti: si tratta del **tasso di disoccupazione giovanile, che raggiungeva il 45% nel 2019**. Detto indicatore è quanto meno indicativo di un mercato del lavoro sardo in cui i giovani faticano ad inserirsi. Questa cifra è rafforzata da un tasso di NEET che raggiunge nello stesso anno il tasso elevato del 21,8% (vedi tabella seguente).

Disoccupazione	2019
Tasso di disoccupazione globale	14,7
Tasso di disoccupazione femminile	15,1
Tasso di disoccupazione maschile	14,4
Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni	45,0
Tasso di disoccupazione di lunga durata	7,9
Tasso di NEET	21,8

Tabella 9 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione sarda nel 2019, tratto dall' ISTAT, «Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani /uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019»

2.4 Scheda 4 : Liguria

a) Gli indicatori demografici

Il territorio ligure censiva al 1^{mo} gennaio 2019, 1 550 640 abitanti di cui il 52% di donne.

Popolazione totale al 1 ^{mo} gennaio 2019	1 550 640	
Uomini	741 760	48%
Donne	808 880	52%

Tabella 7. Indicatori di demografia in Liguria al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Come in Sardegna, più della metà della popolazione ha oltre i 45 anni. I 60 anni e oltre rappresentano qui il 35% della popolazione complessiva, cioè 4 punti in più rispetto a quanto osservato in Sardegna. Questo fenomeno è frequente nelle società occidentali, dove il tasso di natalità diminuisce, e gli anziani rimangono numerosi.

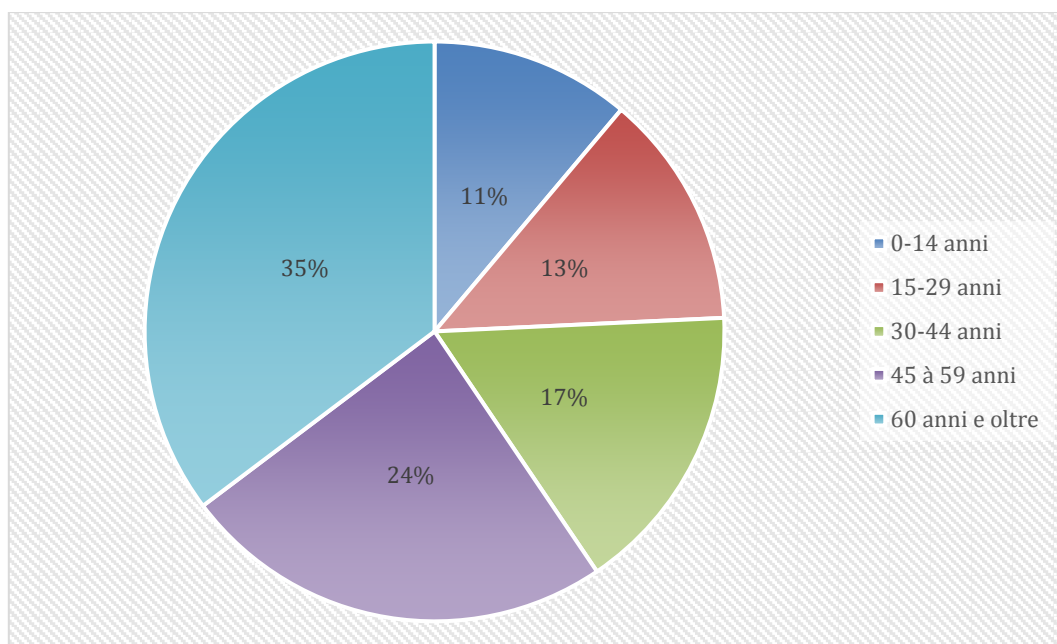


Figura 11. Ripartizione della popolazione Ligure al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

b) Gli indicatori economici

Per quanto riguarda il livello di reddito degli abitanti della Liguria, il cui PIL pro capite dà un'idea, nel 2018 ammontava a 32,261,62 €. Questo valore è superiore del 10% alla media nazionale che nello stesso anno raggiungeva 29,230,6 €.

In linea con questa constatazione, il tasso di disoccupazione in Liguria è leggermente inferiore al tasso nazionale che si attesta intorno al 10%. Non sorprende che le donne presentino un tasso di disoccupazione superiore a quello degli uomini (quasi 5 punti in più). Inoltre, il tasso di disoccupazione di lunga durata raggiunge il 5%.

Infine, il tasso di NEET in Liguria nel 2019 ammontava al 12,9%, il che rimane molto inferiore a quello che si osserva in Sardegna, e a livello nazionale (18,1%).

L'occupazione	2019
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	9,6
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	12,3
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	7,4
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni</i>	23,6
<i>Tasso di disoccupazione lunga durata</i>	5
<i>Tasso di NEET</i>	12,9

Tabella 8 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Ligure nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »

La performance della Liguria in termini di occupazione è notevole rispetto alle medie nazionali. Va tuttavia osservato che il numero di persone in cerca di occupazione è aumentato dell'81% tra il 2009 e il 2019, passando da 36.000 a 65.000. Questo fenomeno può sicuramente spiegarsi con un'ondata di deindustrializzazione, in particolare dei settori portuali.

Infine, concentrandosi sulla ripartizione dei lavoratori dipendenti per settore d'attività, si nota una quota crescente di lavoratori dipendenti del settore industriale (19%). Il settore agricolo fornisce una esigua quota di occupazione nella regione (2%), mentre il settore dei servizi accoglie il 79% dei dipendenti, con una schiacciante maggioranza (vedi figura di seguito).

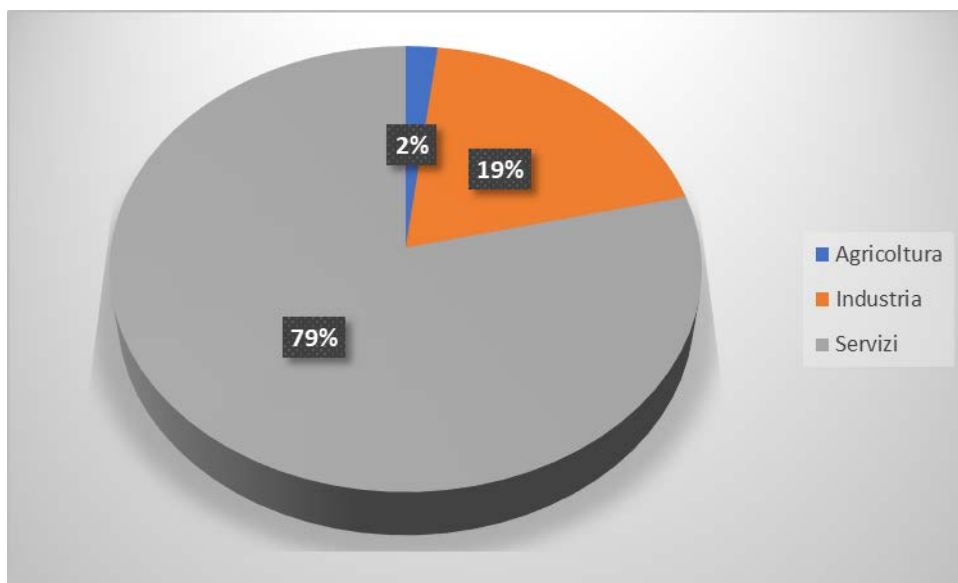


Figura 12. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019 »

2.5 Scheda 5 : Toscana

a) Gli indicatori demografici

Al 1^{mo} gennaio 2019, la Toscana contava più di 3 700 000 abitanti, il che ne fa la regione più popolosa dei territori italiani dell'Italia-Francia Marittimo. Conformemente a quanto si è potuto osservare a livello degli altri territori, la popolazione toscana conta più donne (il 52%).

Popolazione totale al 1mo gennaio 2019		3 729 641,00	
Uomini	1 800 741	48%	
Donne	1 928 900	52%	

Tabella 9. Indicatori di demografia in Toscana al 1° gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Se si guarda più da vicino l'età della popolazione, si constata che il 56% della popolazione ha 45 anni ed oltre, il che è conforme alle cifre osservate in Sardegna e in Liguria.

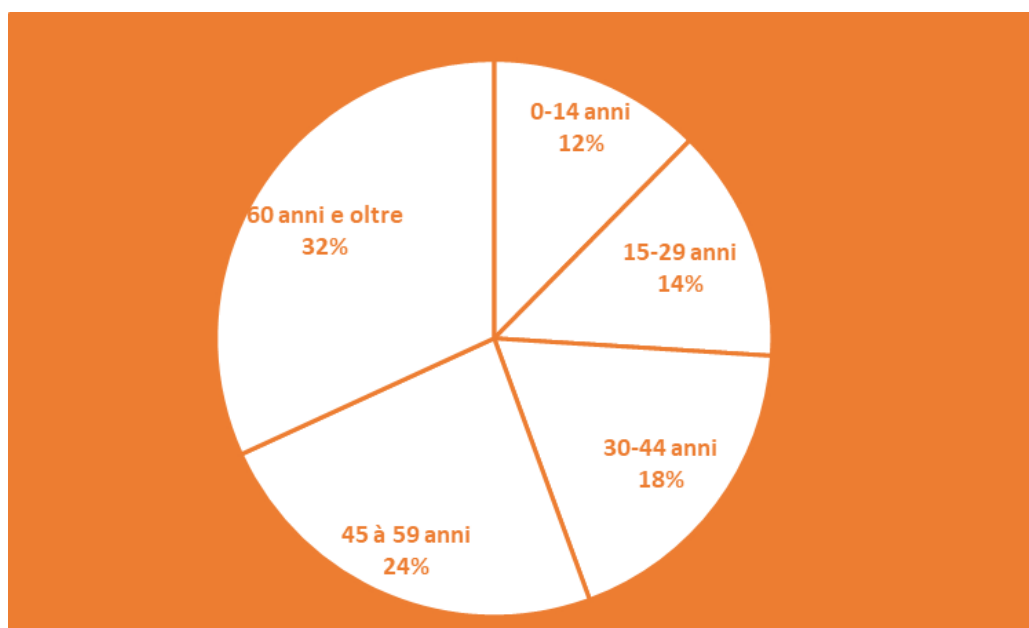


Figura 13. Ripartizione della popolazione Toscana per età al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile »

b) Gli indicatori economici

Per quanto riguarda i redditi, il PIL (procapite) si attestava intorno a 31.585,37 euro nel 2018, rimanendo al di sopra del PIL italiano medio dello stesso anno (circa 29.000 euro), ma leggermente inferiore al dato della Liguria.

Anche se la performance della Toscana in materia di occupazione risulta migliore di quella osservata a livello dell'Italia, e della Sardegna, con un tasso di disoccupazione globale piuttosto basso del 6,7 %, la Regione non riesce a competere con le regioni del nord (Lombardia, Veneto, Trentino, ecc.).

Inoltre, il tasso di disoccupazione rimane più elevato tra le donne che tra gli uomini. Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione di lunga durata, si constata che esso figura tra i tassi più bassi d'Italia. Anche il tasso di disoccupazione giovanile è inferiore alla media italiana, lo stesso vale per il tasso di NEET, che si attestava intorno al 13% nel 2019, contro il 18,1% in Italia.

L'occupazione	2019
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	6,7
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	7,7
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	5,9
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni</i>	23,6
<i>Tasso di disoccupazione lunga durata</i>	3
<i>Tasso di NEET</i>	13

Tabella 10 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Toscana nel 2019, tratto dall'Istat, « Tasso di disoccupazione/ tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »

Le cifre incoraggianti della Toscana in materia di occupazione devono essere in parte dovute alla forza del suo settore terziario, caratterizzato da un comparto turistico forte, promosso da città molto visitate come Firenze, Siena o Pisa, le quali godono di una fama mondiale. Questo settore rappresenta il 71% dei posti di lavoro della regione. Il settore agricolo, anch'esso caratterizzato da fiori all'occhiello come il Chianti (per la viticoltura), concentra appena il 3% dei posti di lavoro. **Infine, il settore industriale toscano possiede il 26% dei posti di lavoro, il che è superiore ai volumi osservati in Liguria (vedi diagramma qui di seguito).**

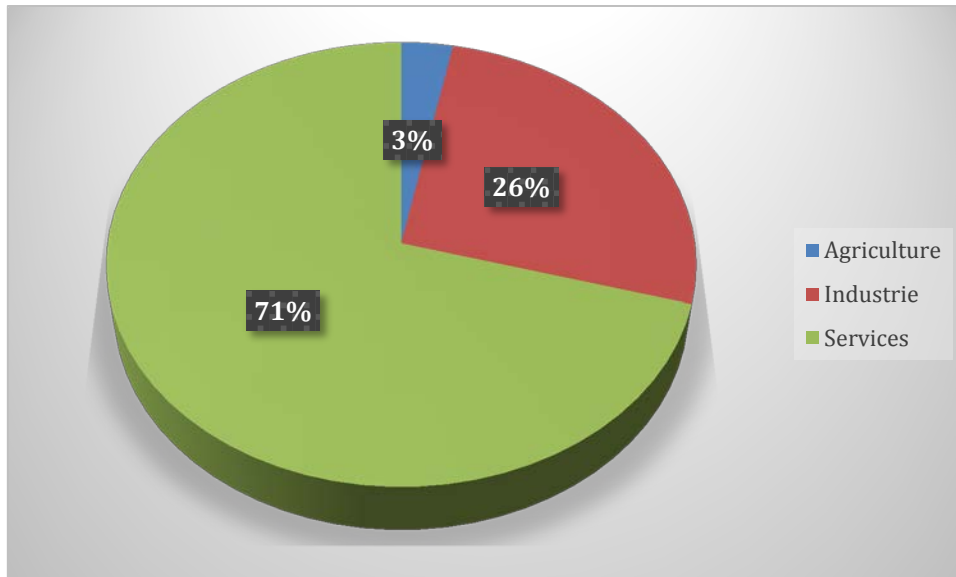


Figura 14. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione ed area geografica. Anno 2019 »

In totale, le 3 regioni italiane che fanno parte del Programma Italia Francia Marittimo presentano profili economici differenti:

- Una regione periferica del sud, con redditi bassi ed un mercato del lavoro limitato;
- Una regione confinante alle regioni leader d'Italia, la quale nonostante un'industria in declino detiene un livello di redditi piuttosto alto e degli indicatori di occupazione soddisfacenti;
- Una regione più meridionale, con redditi lievemente inferiori a quelli registrati nelle regioni del Nord, ma di cui gli indicatori complessivi dell'occupazione restano favorevoli, in particolare grazie ad un settore turistico estremamente sviluppato, ed un'industria non trascurabile.

3. I risultati dell'indagine transfrontaliera

La presentazione dei risultati ottenuti si concentra sugli elementi più significativi per quanto riguarda l'analisi (negli allegati, sono disponibili integralmente i risultati prodotti). In seguito a questo lavoro metodologico importante (creazione del questionario, scelta del campione, scelta del modo di somministrazione, codifica e inserimento dei dati), è possibile interpretare i dati raccolti.

Sono stati usati diversi metodi di trattamento dei dati:

Trattamento	Principi
Frequency table	Calcolo della ripartizione delle risposte per ogni domanda.
Cross tabulation e test Chi-quadrato di Pearson	La cross tabulation consiste nel confrontare le risposte fornite a diverse domande (generalmente 2). Il test del Chi-quadrato di Pearson permette poi di verificare l'esistenza di un legame tra le variabili incrociate.

Tableau 11. Principali trattamenti statistici utilizzati.

3.1 L'ambito statistico e tipologico

La realizzazione dell'indagine ha permesso di raccogliere 1.372 questionari. **Il campione di intervistati si compone per la maggior parte di individui attualmente in cerca di lavoro (il 51%), e questo risultato è molto positivo, dato che questa fascia di intervistati rappresenta il target principale del progetto MA.R.E..** Si sottolinea anche che il 19% degli intervistati, ossia circa uno su cinque, è rappresentante di un'azienda. **Questa tipologia globale di intervistati dovrebbe dare un'immagine fedele del mercato del lavoro e della zona di cooperazione transfrontaliera, permettendo di ottenere informazioni sulle diverse problematiche evocate durante l'indagine.**

Qualche imprecisione di certi intervistati che non si sono inseriti nella categoria « giusta » (probabilmente per mancanza di attenzione) sono state individuate. In effetti, certi intervistati hanno selezionato la voce « in attività » mentre erano rappresentanti di un'azienda oppure rappresentanti di un servizio per l'impiego. Questi « **errori** » di assegnazione assumono un'importanza forte perchè le domande poste dipendevano dalla situazione professionale dell'intervistato.

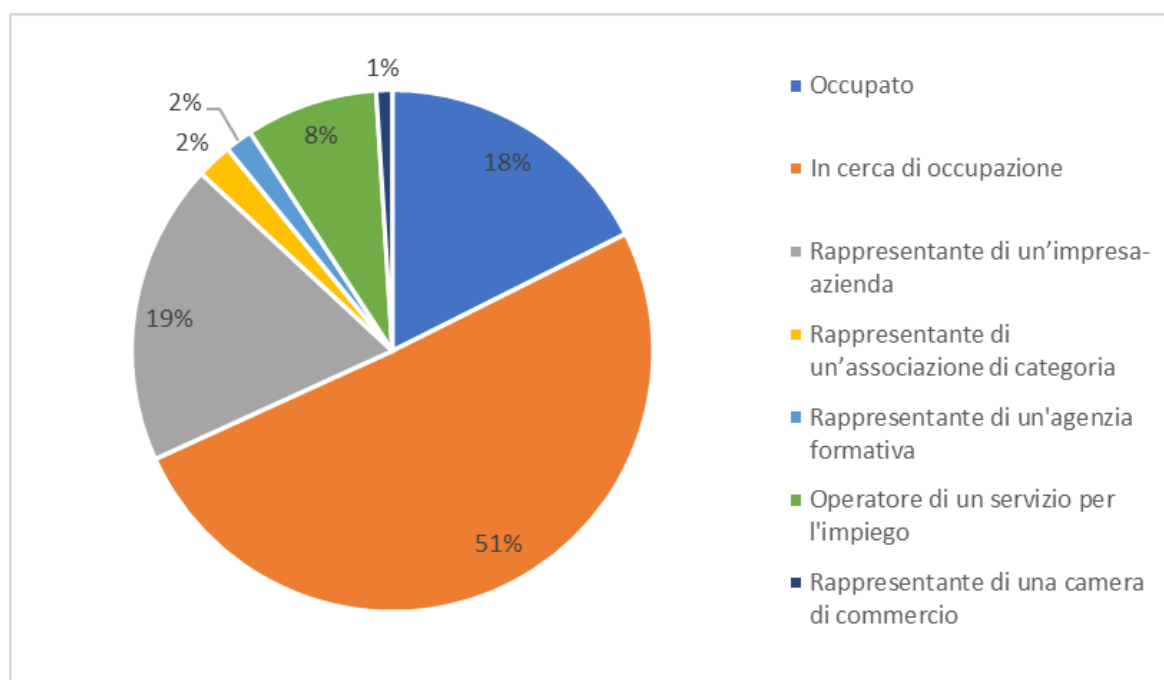
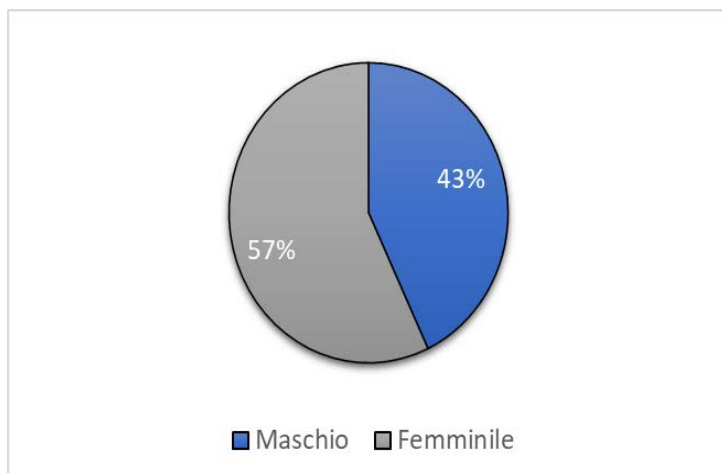


Figura 15. Distribuzione del numero di questionari per target

Nel prolungamento di quest'idea una variabile di controllo è stata introdotta, alla domanda 11 (così formulata : « Ha attualmente un lavoro ? »).

Ebbene, dopo lettura dei risultati, si osserva una differenza di risposte tra le due domande (domanda 1 e domanda 11). Il risultato è **una bassa qualità di risposta per una piccolissima parte degli intervistati (12 persone), che si dichiarano « in attività » alla domanda 1 ed affermano però di non avere un impiego alla domanda 11.**



Per la maggior parte, le persone intervistate sono donne (il 57%), ossia una ripartizione abbastanza rappresentativa della popolazione dell'area, considerando il ritratto demografico realizzato nella parte 2 di questo rapporto.

Figura 16. Distribuzione degli intervistati per sesso

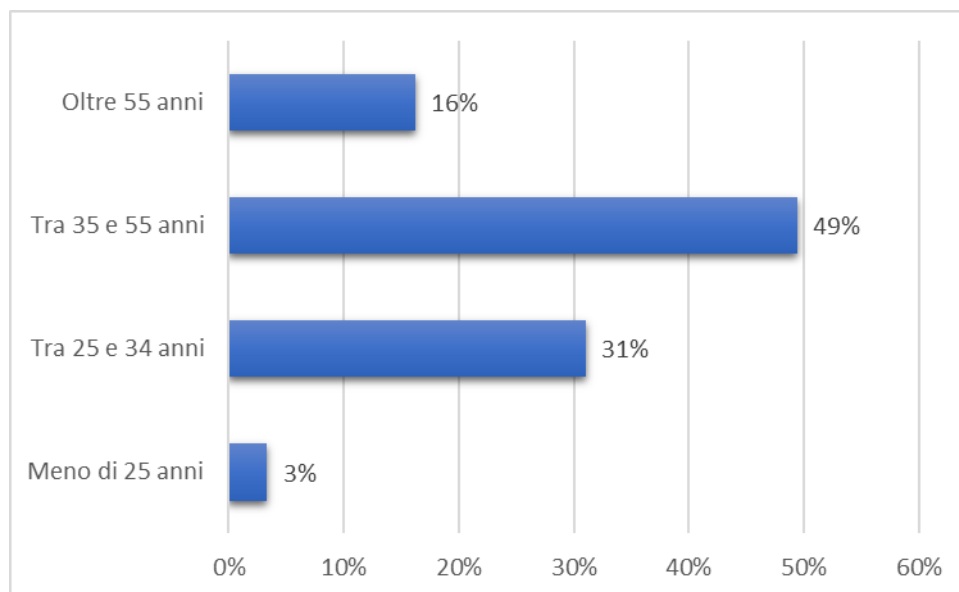


Figura 17. Distribuzione degli intervistati per fascia di età

Nell'ambito dell'indagine, circa un terzo degli intervistati ha meno di 34 anni, una fascia della popolazione particolarmente interessata alla problematica della disoccupazione. Tali dati si discostano dai trend regionali rilevati che avevano evidenziato una popolazione tendenzialmente vecchia nelle regioni transfrontaliere del progetto MA.R.E.

La figura 18 illustra invece la ripartizione territoriale dei 1372 questionari compilati:

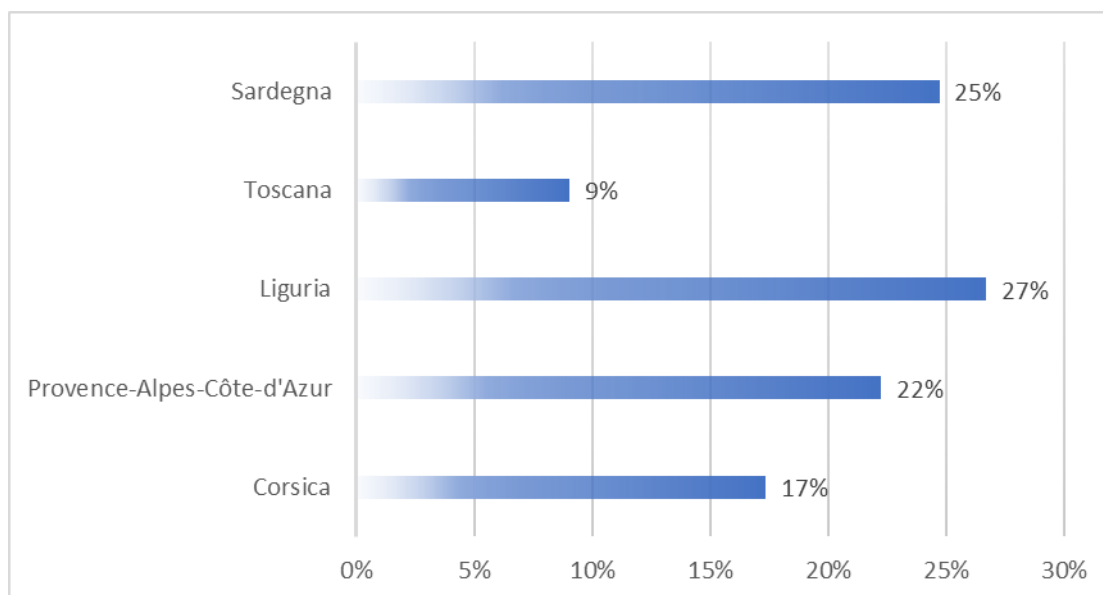


Figura 18. Distribuzione degli intervistati per territorio

Inoltre, riguardo alla ripartizione per filiera, possiamo già constatare che una gran parte degli intervistati considera di appartenere ad una filiera « altra » ovvero non tra le filiere prioritarie del Programma Francia-Italia Marittimo (il 56% degli intervistati) ; questo risultato costituisce un'informazione importante di studio che ha giustificato l'ampliamento dello spettro delle persone intervistate, come già detto nella parte 1 di questa relazione. Queste filiere :

- Possono essere considerate come restrittive dai partecipanti, in quanto coprono, a prima vista, solo 4 filiere di attività.
- **Possono non essere ben identificate dagli intervistati per via della formulazione** che a prima vista non rispecchia la totalità dei settori di attività che le compongono.

Se rimuoviamo la voce « Altra categoria », senza sorprese, la filiera « Turismo innovativo e sostenibile » costituisce la filiera prioritaria più rappresentata (il 28%), testimoniando l'importanza delle attività turistiche nel modello di sviluppo locale/regionale. Questa tendenza conferma l'analisi dei territori realizzata dai consulenti nella parte 2 del rapporto. Inoltre, l'8% degli intervistati apparterebbe alla categoria « Nautica e cantieristica navale ».

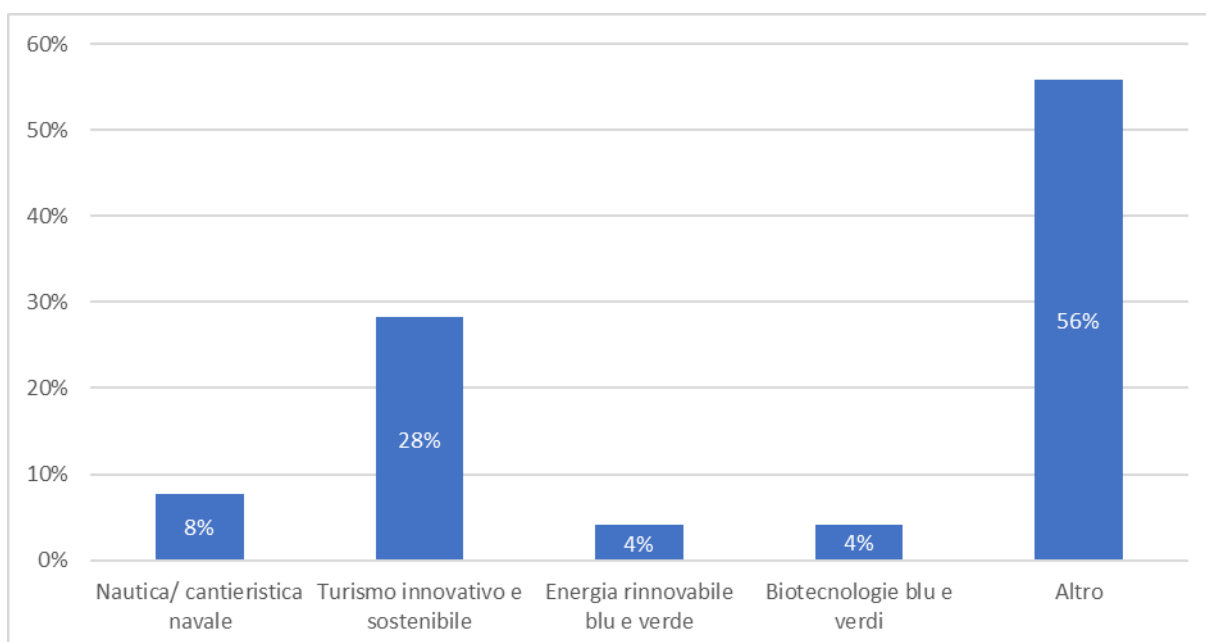


Figura 19. Distribuzione degli intervistati per categoria di settore

Interessandoci alla distribuzione degli intervistati per categoria e per territorio, notiamo che :

- La rappresentazione della categoria « Altra » supera grandemente quella delle filiere prioritarie, qualsiasi sia il territorio ;
- La categoria « Turismo innovativo e sostenibile » predomina in ciascuno dei territori, e questo è ancora più marcato in Sardegna ;
- La categoria « Nautica e cantieristica navale » è più rappresentata nelle regioni italiane ;
- Le filiere che riguardano le energie sostenibili e le biotecnologie sono generalmente poco presenti nel campione.

Infine, analizzando in modo più approfondito il contenuto della voce « Altra », notiamo una prevalenza del settore dei servizi nel quale si sono identificati 393 intervistati. Il settore dei servizi supera il settore amministrativo (con 69 intervistati), dell'industria - meccanica, automobilistica, ... - (51 intervistati) e dell'edilizia (44 intervistati). Il settore dei servizi appare quindi come un ambito di attività indispensabile per l'economia dei territori osservati (come presentato nella parte 2 del rapporto), ma non rappresentato nella voce «filiere prioritarie» del Programma.

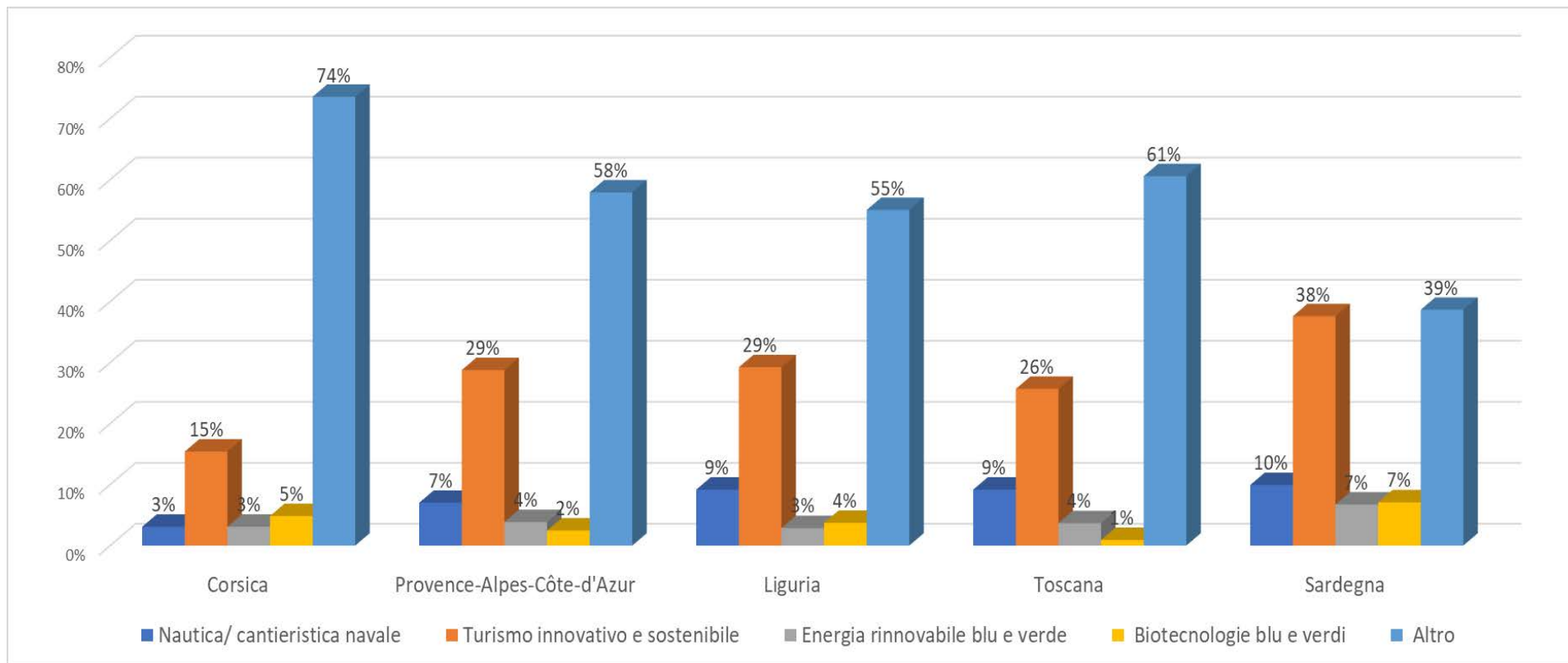


Figura 20. Distribuzione degli intervistati per settore prioritario in base al territorio di appartenenza

3.2 Principali informazioni dedotte

3.2.1 Tema 1 : L'offerta di lavoro

a) Il profilo delle persone in cerca di lavoro

A prima vista, **gli intervistati «attualmente in cerca di lavoro» rappresentano la metà dei partecipanti (il 50.6%)**, ossia 694 individui del campione; questa forte rappresentazione dei disoccupati e inoccupati costituisce un primo dato utile dell'indagine, dato che questa categoria era, come evocato in precedenza, il target prioritario del progetto.

Per la maggior parte degli intervistati (il 74%) la durata della ricerca del lavoro è inferiore o uguale a un anno, come illustrato dal grafico seguente :

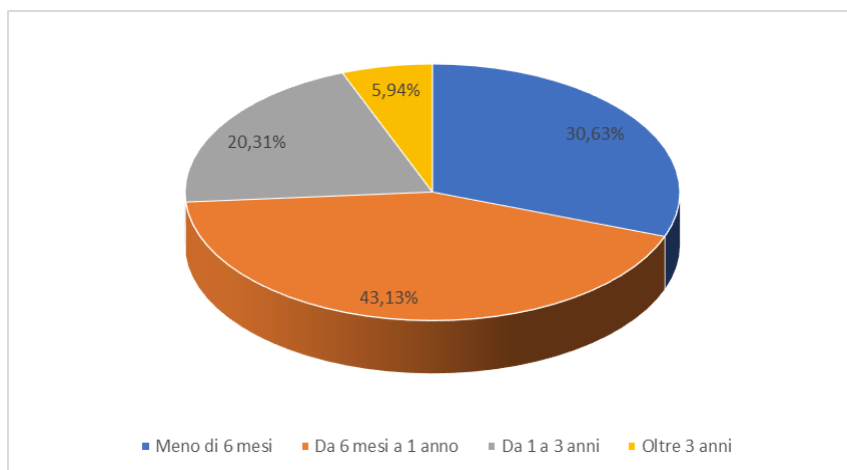


Figura 21. Distribuzione della durata della ricerca di lavoro (in mesi) per gli intervistati attualmente disoccupati

In seguito, è stato chiesto agli intervistati di indicare il settore di attività privilegiato dalle loro ricerche di lavoro, tra i settori di attività provenienti dalle filiere prioritari. Tuttavia, questa lettura dei risultati deve essere fatta con cautela dato il carattere restrittivo della lista proposta, da una parte, e dall'altra perché il questionario non prevedeva la possibilità per gli intervistati di scegliere un settore di attività diverso da quelli imposti. Si può quindi logicamente pensare, data l'importanza delle attività terziarie, e dei servizi in particolare, che gli intervistati avrebbero risposto diversamente se avessero avuto questa possibilità.

<i>Area di ricerca nell'ambito dei settori prioritari</i>	numero
<i>ICT dedicata alla gestione, fruizione, valorizzazione e marketing dei beni culturali e ambientali nonché dei prodotti locali</i>	54
<i>Telecomunicazioni</i>	52
<i>Crocieristica</i>	49
<i>Servizi innovativi ed eco-sostenibili per la fruizione naturalistica, turistico-ricreativa e sportiva (es. "porti puliti")</i>	45
<i>Informatica</i>	44
<i>Attività economiche connesse alla gestione costiera sostenibile</i>	42
<i>Design - tessile – arredamento</i>	37
<i>Costruzione, manutenzione e riparazione navali</i>	29
<i>Informatica (es: e-maintenance, e-monitoring, concezione e progettazione in realtà virtuale)</i>	29
<i>Artigianato artistico</i>	28
<i>Agroalimentare</i>	27
<i>Meccanica Motorizzazione</i>	21
<i>Cosmetica</i>	20
<i>Produzioni agroalimentari locali di qualità</i>	19
<i>Costruzioni ecosostenibili (esclusa ricettività alberghiera) e restauro ecologico</i>	17
<i>Medicina</i>	14
<i>Innovazione tecnologica e gestionale nel settore della meccanica, delle tecnologie di controllo</i>	13
<i>Energie a minore impatto (gas naturale liquefatto, idrogeno, etc.)</i>	12
<i>Chimico</i>	10
<i>Sfruttamento energie marine (eolico, pompe di calore, moto ondoso, etc.)</i>	10
<i>Innovazione tecnologica e gestionale nei beni culturali e ambientali</i>	9
<i>Agricoltura</i>	8
<i>Eco concezione, eco materiali, refitting</i>	7
<i>Design - tessile - arredamento - lapideo</i>	7
<i>Farmaceutico e veterinario</i>	7
<i>Sistemi di stoccaggio per un uso razionale</i>	7
<i>Sviluppo interconnessioni fra siti di produzione e reti di alimentazione (smart grids)</i>	6
<i>Agroalimentare e agroforestale</i>	5
<i>Farmacia</i>	4
<i>Ingegneria dei materiali</i>	3
<i>Tecnologie di riscaldamento e climatizzazione e dei sistemi complessi</i>	1

Tabella 12. Settori di attività delle filiere prioritarie del programma marittimo Francia-Italia ricercati principalmente dalle persone in cerca di lavoro

Tra i settori di attività più ricercati in ambito lavorativo, noteremo due settori principali :

- I mestieri legati alle TIC, le telecomunicazioni e l'informatica ;
- Le crociere e i servizi innovativi ed ecosostenibili, turismo-ricreativo e sport, legati all'importanza delle attività terziarie ed in particolare del turismo all'interno dei territori del progetto. Ricordiamo, a titolo di esempio, che nella regione PACA, l'81% delle aziende rientrava nel settore terziario nel 2018 e le attività turistiche, in particolare alimentavano il 13% del PIL della regione.

In più, si nota **il livello di istruzione piuttosto elevato delle persone intervistate in cerca di lavoro**, che si potrebbe riferire ad una popolazione di disoccupati tendenzialmente giovane : **il 90% degli under 25 era « attualmente in cerca di lavoro ».**

Inoltre, più di tre quarti degli intervistati « attualmente in cerca di lavoro » hanno un livello di istruzione equivalente o superiore al diploma di scuola secondaria superiore.

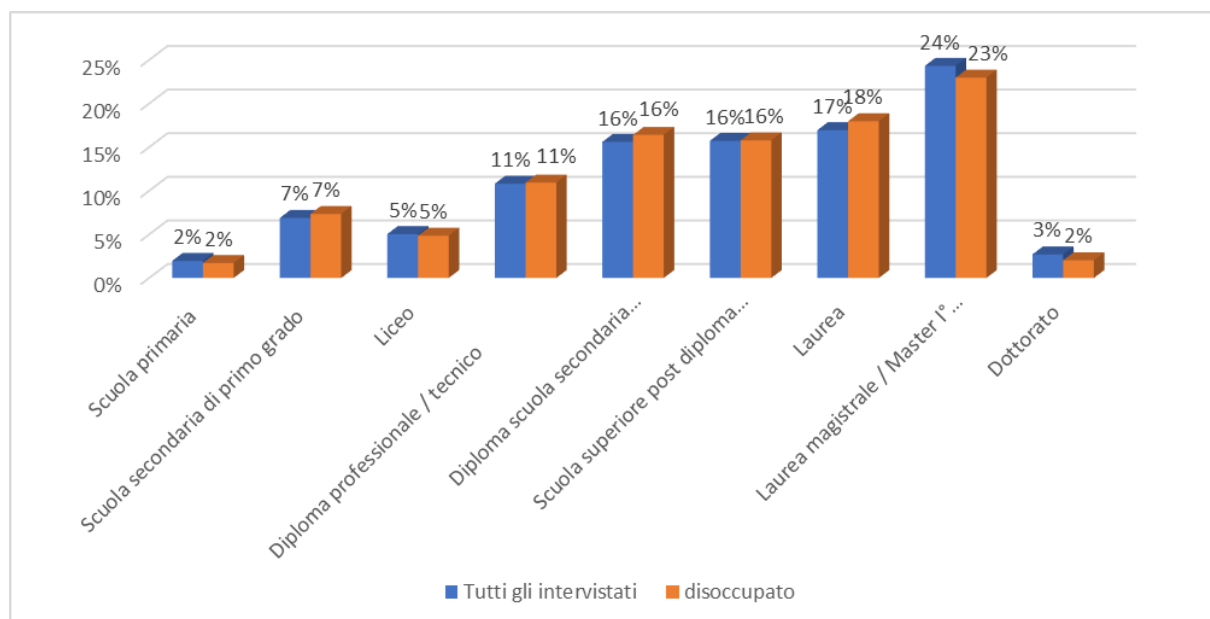


Figura 22. Livello di istruzione per tutti gli intervistati e gli intervistati attualmente in cerca di lavoro

Approfondendo quest'osservazione, l'insieme degli intervistati – di tutte le categorie - è stato invitato a dare la propria opinione riguardo al pubblico più colpito dalla disoccupazione. Per l'insieme degli intervistati :

- **I giovani costituiscono un target prioritario, particolarmente colpito dalla disoccupazione (il 68% delle risposte raccolte) ; questa percezione rappresenta le caratteristiche osservate sul mercato del lavoro nei diversi territori (si veda la parte 2 del rapporto), nei quali è stato registrato un elevato tasso di disoccupazione giovanile, specie in Sardegna (il 45% nel 2019 per i giovani tra i 15 e i 24 anni) :**

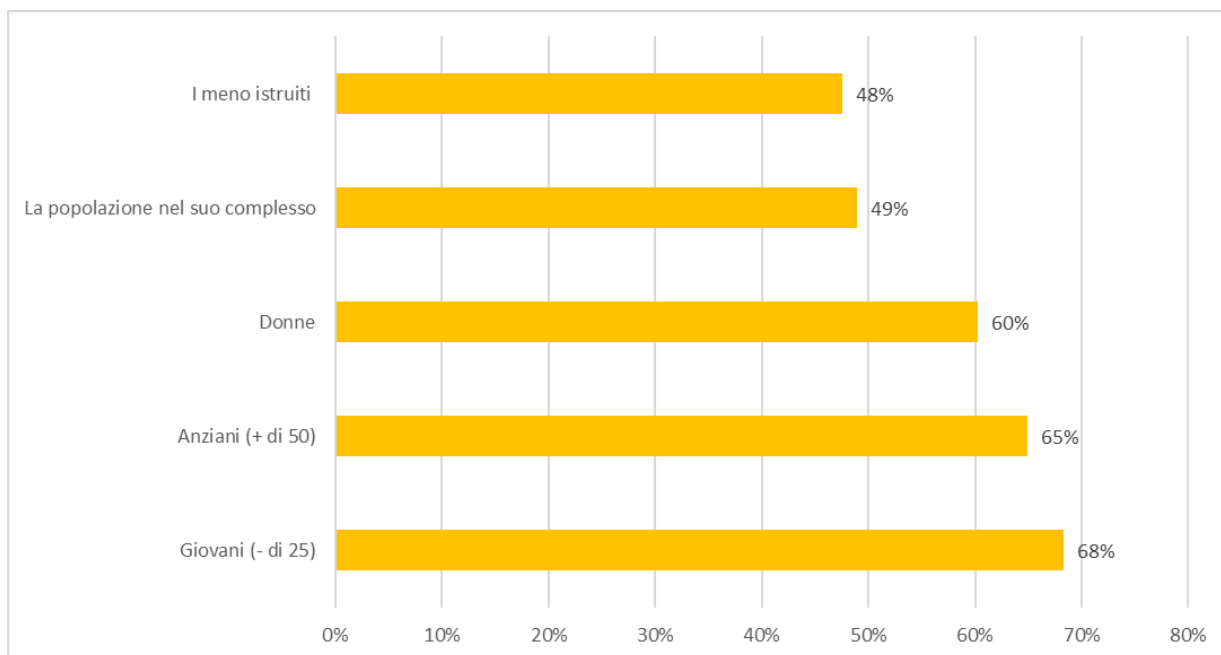


Figura 23. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione

- Sono seguiti dai senior (considerati dal 65% degli intervistati come popolazione a rischio) e dalle donne.

Oltre queste informazioni, ricordandosi della specificità dei territori identificati nella parte preliminare di questo rapporto, nella pagina che segue vengono riportati i dati per regione: l'analisi territoriale dei risultati permette di **evidenziare una prevalenza di giovani particolarmente colpiti dalla problematica della disoccupazione nei due territori insulari**. Questo sarebbe probabilmente legato alle peculiarità del tessuto economico locale, ma anche, ad una minore mobilità / vicinanza ad altri mercati del lavoro. La problematica della mobilità sarà oggetto di approfondimenti ulteriori nell'analisi.

Così, circa tre quarti degli intervistati (il 73% per la Corsica ed il 75% per la Sardegna), hanno sottolineato in particolar modo l'importanza dei giovani nella fascia della popolazione più colpita dalla disoccupazione (contro il 61% per la Liguria ed il 67% per le regioni PACA e Toscana)

In seguito, è esplorato il legame eventuale - statistico – che esisterebbe tra il territorio di provenienza e la più forte presenza dei giovani nella popolazione colpita dalla disoccupazione in quei territori. I consulenti hanno quindi realizzato il test Chi quadrato di Pearson per verificare se un legame statistico reale si potesse appurare tra queste due variabili. L'insieme di questi risultati è riportato di seguito.

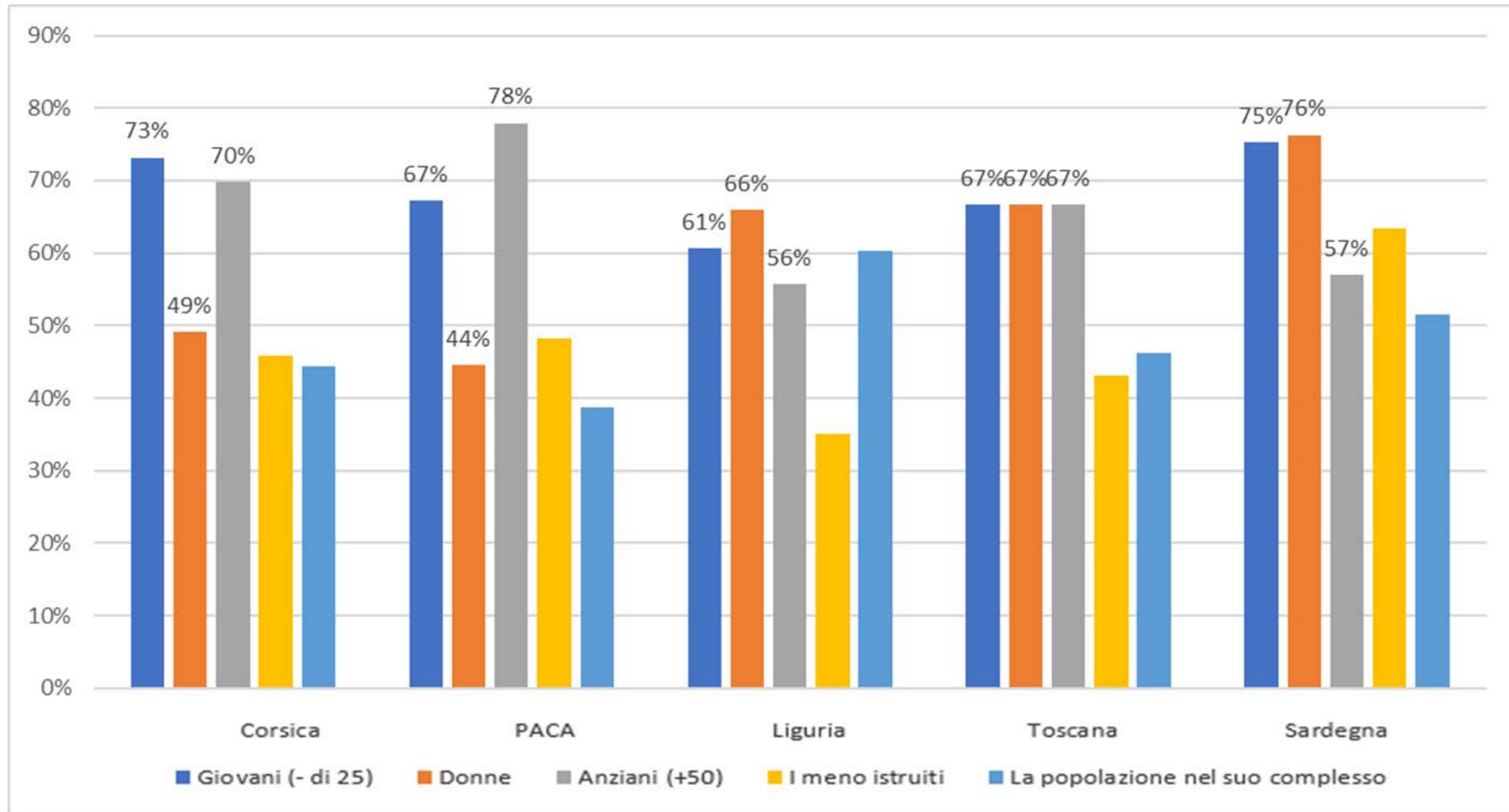


Figura 24. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione per regione

	Valore	ddl	Significato asintotico (bilaterale)
Chi quadrato di Pearson	38,119	8	0,000
Numero di osservazioni valide	1 146		

Il valore osservato del Chi quadrato di Pearson (38,119) è superiore al valore critico (15,51) che si dovrebbe osservare se la percezione della disoccupazione giovanile fosse la stessa in ogni territorio. Possiamo dire che le variabili sono legate, esiste quindi un legame tra la zona geografica e la percezione della preponderanza della problematica della disoccupazione giovanile.

Alla luce di questi primi risultati, se il 65% degli intervistati dichiara che delle misure specifiche sarebbero necessarie per l'insieme della popolazione nell'ambito della lotta contro la disoccupazione, **l'81% lo suggerisce in particolare per i giovani.**

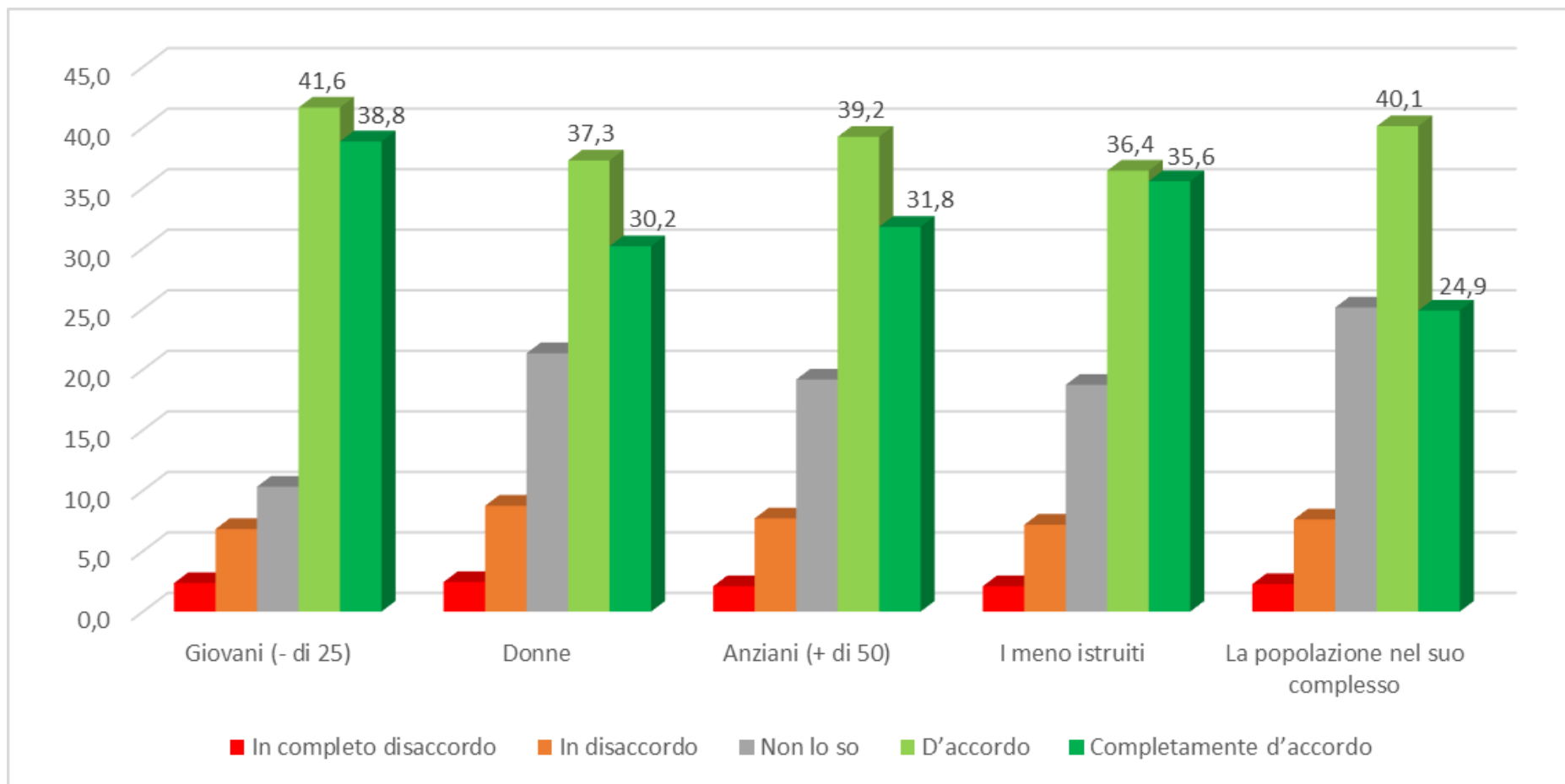


Figura 25. Popolazione che necessita misure specifiche nel contesto della lotta alla disoccupazione

Infine, ci si è concentrato sulle competenze degli individui attualmente in cerca di lavoro. Ne emerge che per questi ultimi, le competenze dichiarate sono importanti. Notiamo anche che la proporzione di persone in cerca di lavoro che dichiara di possedere competenze è superiore alla proporzione del campione totale. Quest'informazione deve essere collegata al livello di istruzione più elevato delle persone in cerca di lavoro già evocato in precedenza. Tra le competenze in possesso della popolazione in cerca di lavoro, si ritiene in particolare:

- L'adattabilità per il 92% delle persone in cerca di lavoro che ha partecipato all'indagine (contro il 70% degli intervistati in generale) ;
- Il lavoro di squadra (per il 86% delle persone in cerca di lavoro contro il 65% degli intervistati in generale) ;
- Le capacità organizzative (per l'81% delle persone in cerca di lavoro contro il 61% degli intervistati in generale in media) ;
- L'autonomia (l'80% delle persone in cerca di lavoro contro il 66% in media).

Tra le competenze supplementari di cui pensano di aver bisogno gli intervistati in cerca di lavoro, troviamo le competenze tecniche specifiche :

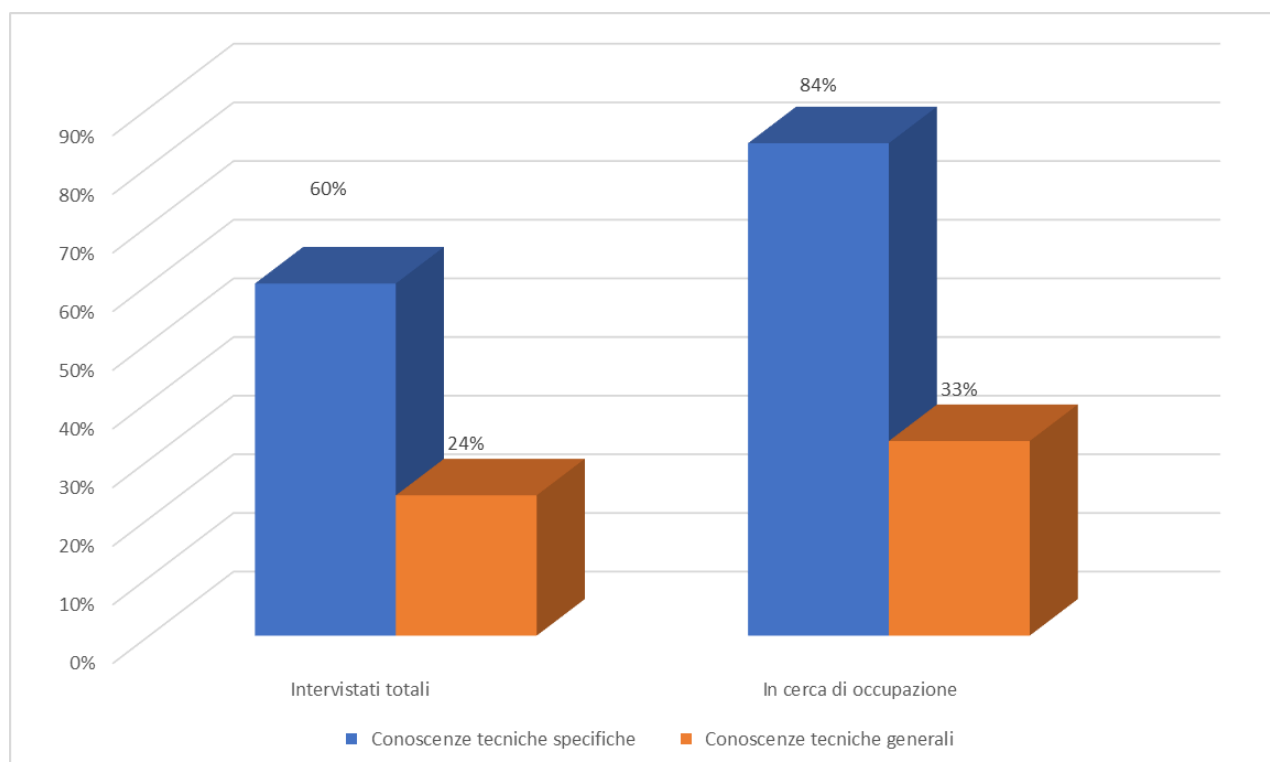


Figura 26. Fabbisogno di competenze per chi cerca lavoro e per gli intervistati nel suo complesso

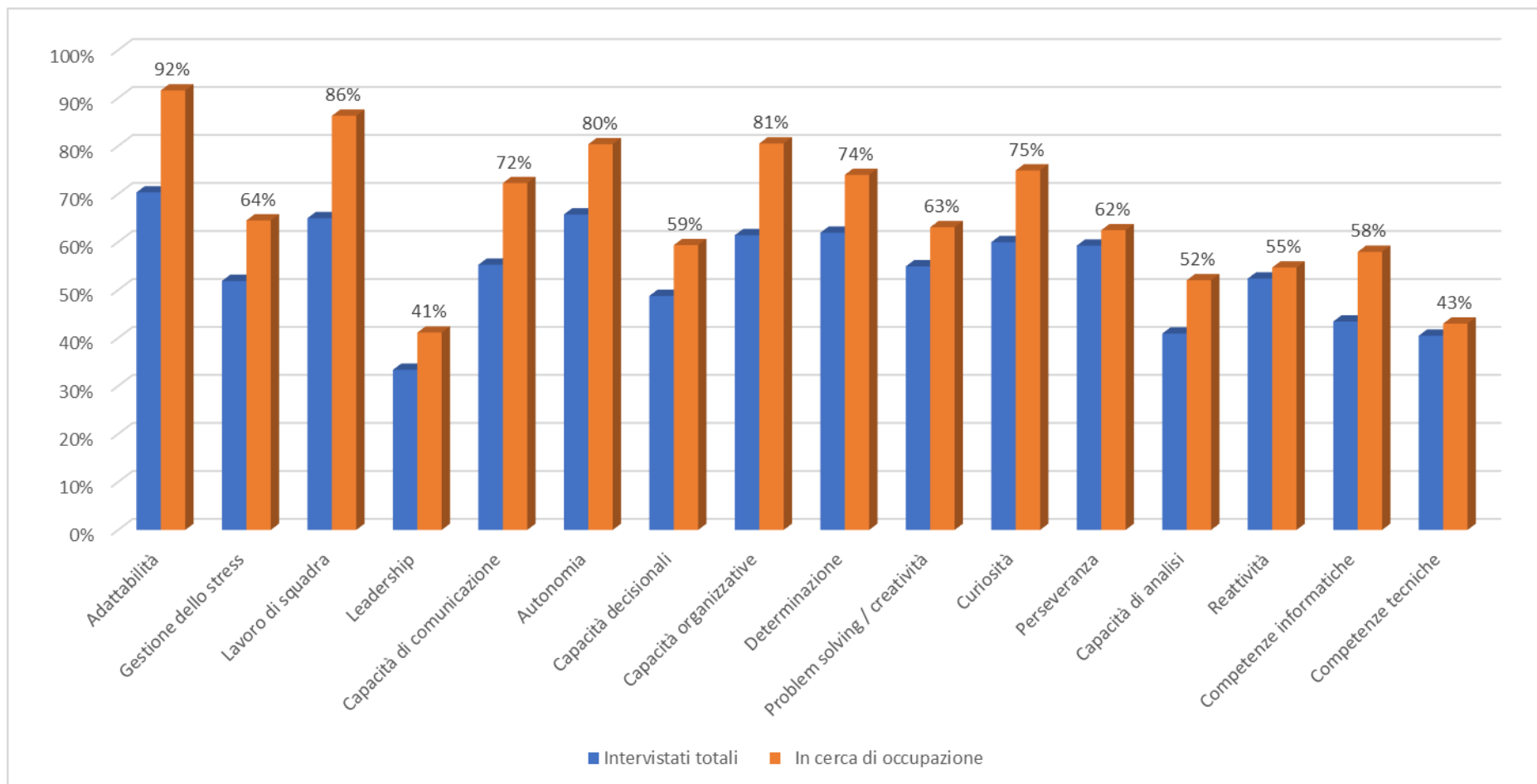


Figura 27. Confronto tra i tipi di competenze degli intervistati in generale e le persone in cerca di lavoro

b) Focus sui servizi per l'impiego

Innanzitutto, è stato chiesto ad un'ampia parte del campione – gli individui con un'occupazione, quelli « attualmente in cerca di lavoro » ed i rappresentanti di un'azienda, ossia l'87% della totalità degli intervistati – di esprimersi sul proprio livello di soddisfazione riguardo alle informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego. Più precisamente, **sui 1191 intervistati, il 75% di loro ha dichiarato di essere stato in contatto con un servizio per l'impiego, pubblico o privato.** La lista esaustiva dei servizi contattati figura negli allegati 3 e 4.

Va constatato che gran parte degli intervistati – il 59% - riconosce che le informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego sono state utili.

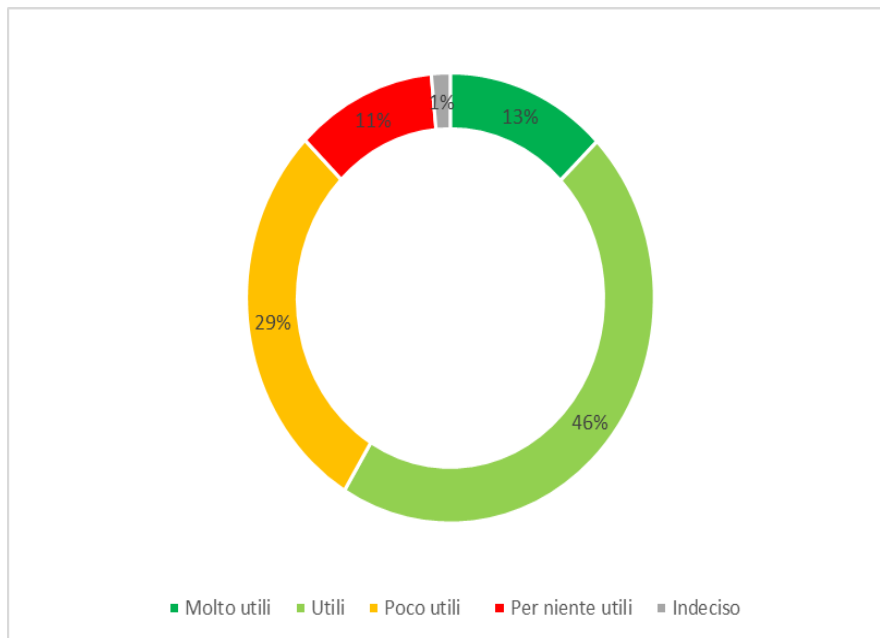


Figura 28. Livello di utilità delle informazioni ottenute dai servizi per l'impiego

Tuttavia, sono stati numerosi a segnalare che i servizi per l'impiego possono migliorare i punti qui sotto (in ordine di importanza decrescente) :

Tuttavia, sono stati numerosi a segnalare che i servizi per l'impiego possono migliorare i seguenti aspetti (in ordine di importanza decrescente) :

- **L'adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno (è favorevole l'83% degli intervistati);**
- **Le prospettive lavorative e dei nuovi orientamenti professionali (è favorevole l'81% degli intervistati);**
- **La varietà della formazione proposta (l'80% è favorevole);**
- **La qualità dell'informazione (il 70% è favorevole);**
- Il tempo di presa in carico (il 66% a favore);
- L'accoglienza (il 55% a favore).

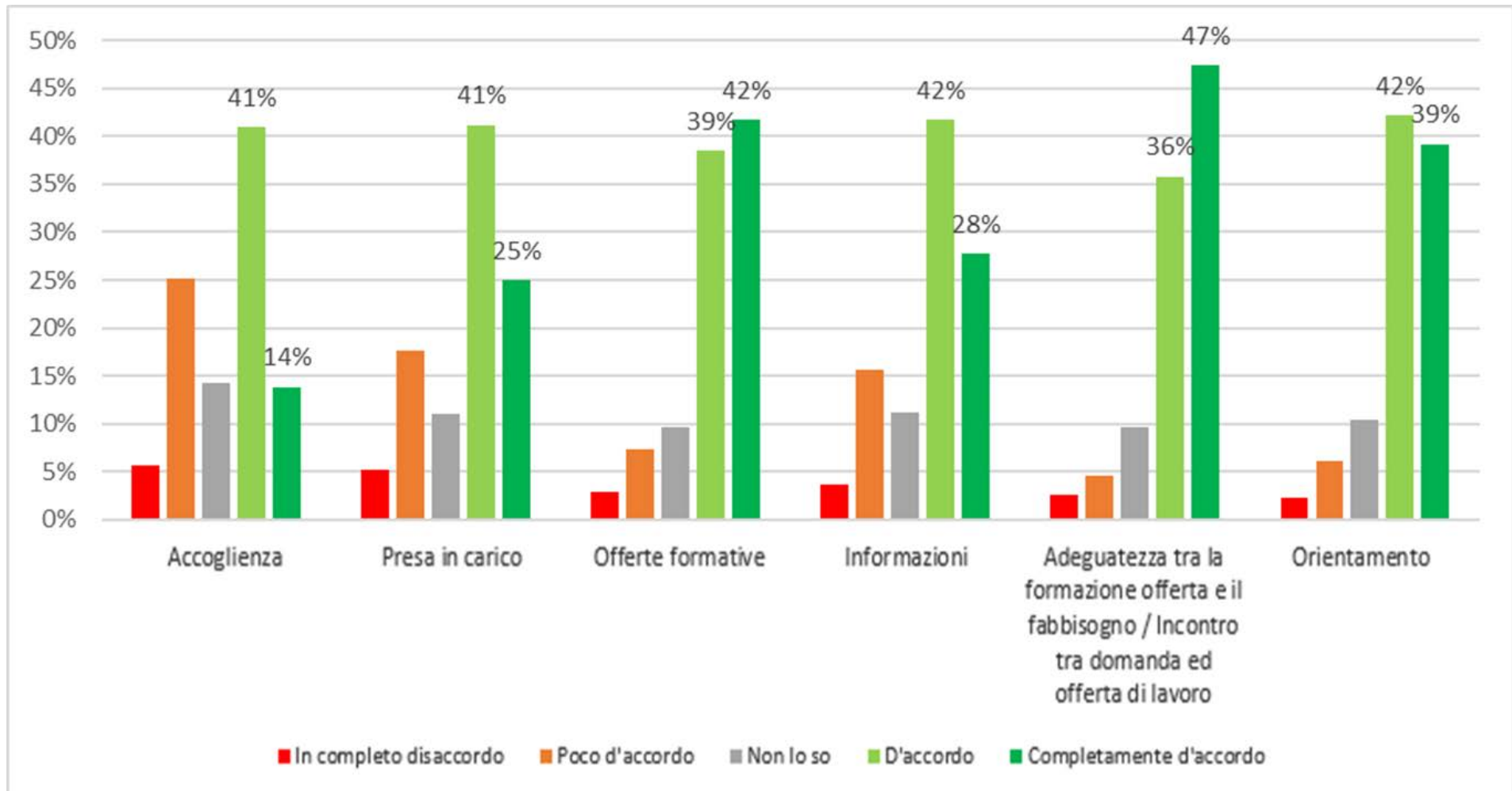


Figura 29. Possibili miglioramenti nei servizi per l'impiego

Inoltre, ed in modo più generico, le evoluzioni del mercato del lavoro percepite dagli intervistati restano globalmente sfavorevoli, come mostra il grafico infra:

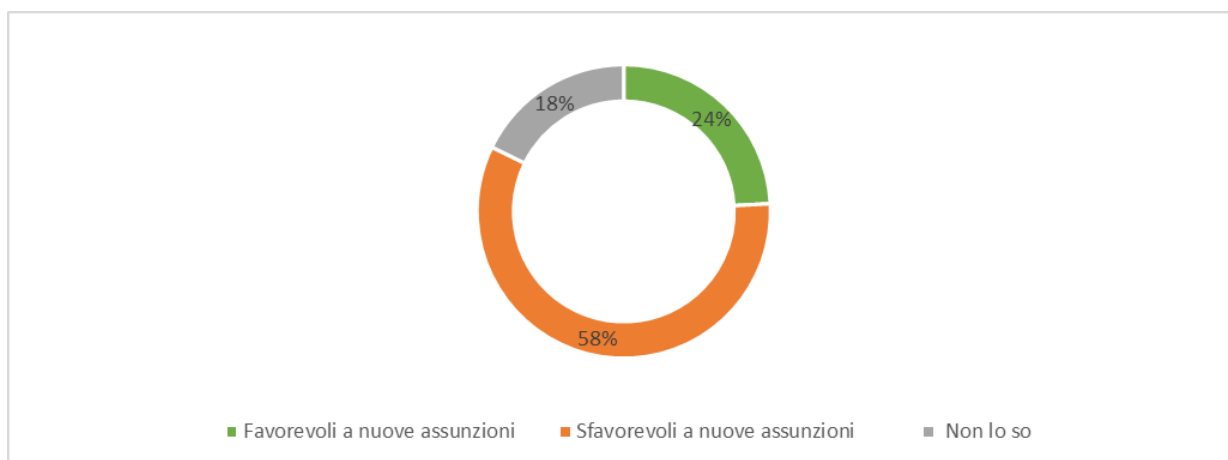


Figura 30. Percezione del mercato del lavoro

Questo parere è grandemente influenzato dagli effetti del COVID-19: infatti, gran parte degli intervistati ritiene che questi effetti si tradurranno in processi di riorganizzazione interna delle aziende (per l'83% degli intervistati), ed in una riduzione della spesa salariale se non addirittura in un aumento dei licenziamenti (per l'81% degli intervistati). Una gran parte degli intervistati resta scettica riguardo alle prospettive di assunzione.

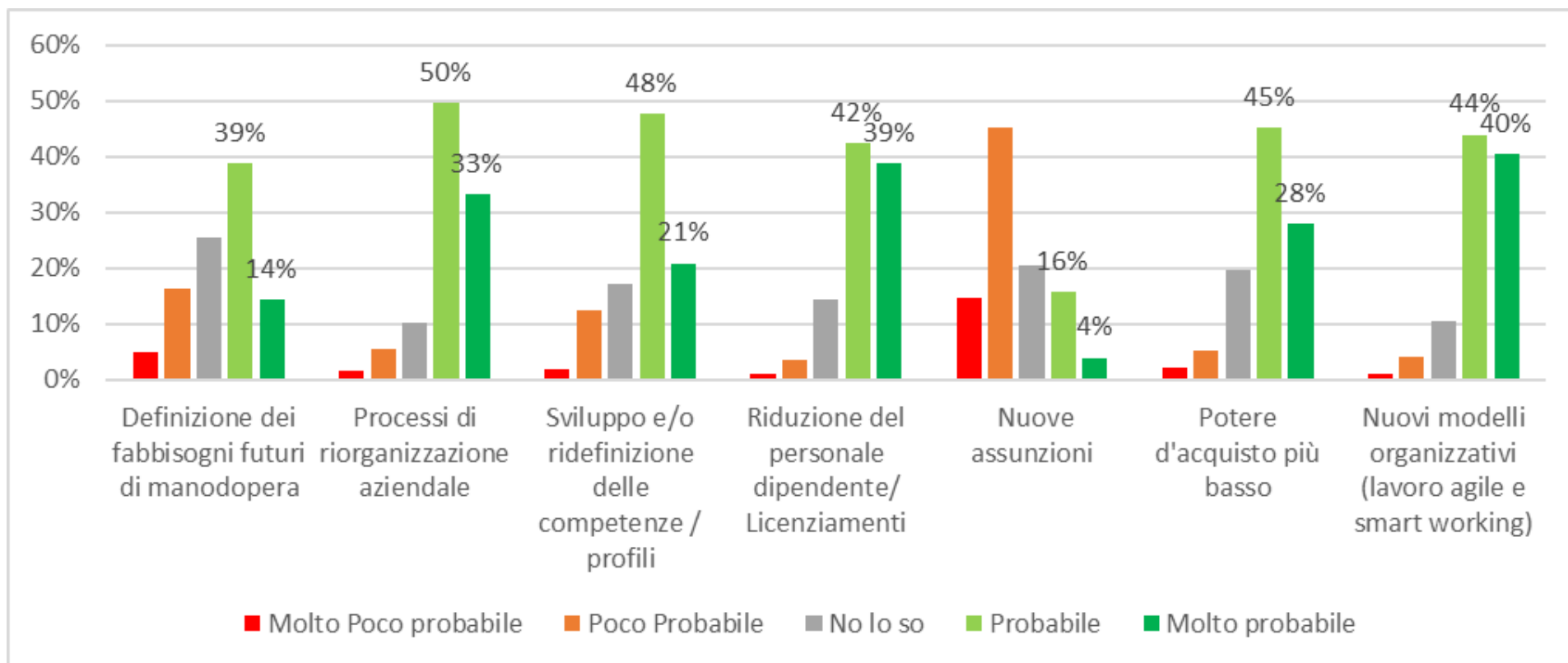


Figura 31. Effetti percepiti del COVID-19 sul mercato del lavoro

Approfondimento 1 del gruppo di lavoro della Toscana : Il mercato del lavoro ed i mutamenti imposti dalla pandemia di Covid-19

- Il focus group della Toscana condivide il risultato di questa indagine (domanda 17) e sostiene la rilevanza delle soft skills per le persone in cerca di lavoro, in particolare in un periodo dove le imprese si impegnano in processi di re-ingegnerizzazione ;
- Però oltre alla flessibilità e al problem solving evidenziati, il focus group sottolinea l'importanza delle competenze tecnologiche-digitali e comunicative soprattutto in condizioni di lavoro remoto ;
- Queste conclusioni vengono confermate dall'indagine "Impatti dell'emergenza covid-19 sulle imprese e prospettive di ripresa rilevati attraverso il Sistema Informativo Excelsior" (Dossier nazionale (agosto 2020) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali; <https://excelsior.unioncamere.net/>). La flessibilità emerge di quest'indagine come la competenza trasversale più richiesta. Questo risultato fa riferimento alle nuove modalità di lavoro in smart working, dove i dipendenti devono dimostrare grande flessibilità e capacità di problem solving (seconda competenza trasversale che risulta dallo studio) quando si ritrovano da solo a gestire varie situazioni ;
- Dall'indagine Unioncamere-ANPAL emerge che:
 - oltre il 70% delle imprese ha dichiarato che per fronteggiare la crisi nei prossimi mesi implementerà azioni di reskilling del personale già presente in azienda;
 - alcune si spingono ad ipotizzare l'assunzione di figure dedicate alla riorganizzazione aziendale;
 - un'impresa su due realizzerà percorsi di formazione diretta e/o indiretta al personale sui DPI;
 - quasi un'impresa su cinque si doterà di un responsabile prevenzione COVID-19 e/o di un punto sanitario di riferimento;
 - oltre il 20% delle imprese potrà in essere strategie di ripensamento degli spazi produttivi e di quelli riservati ai clienti, nonché ovviamente dei modelli organizzativi di lavoro che ne conseguiranno ;
 - la crisi del COVID ha accelerato i processi di digitalizzazione nelle aziende.
- La pandemia ha contribuito ad accelerare gli investimenti in tecnologie, l'uso di nuovi modelli organizzativi aziendali (risk management, nuovi sistemi gestionali, etc.), e lo sviluppo di nuovi modelli di business (nuovi strumenti per l'analisi dei bisogni dei clienti, digitale marketing, etc.

3.2.2 Tema 2 : La domanda di lavoro

Per prima cosa, gli intervistati sono stati invitati ad esprimersi sul potenziale di assunzione di certi settori di attività :

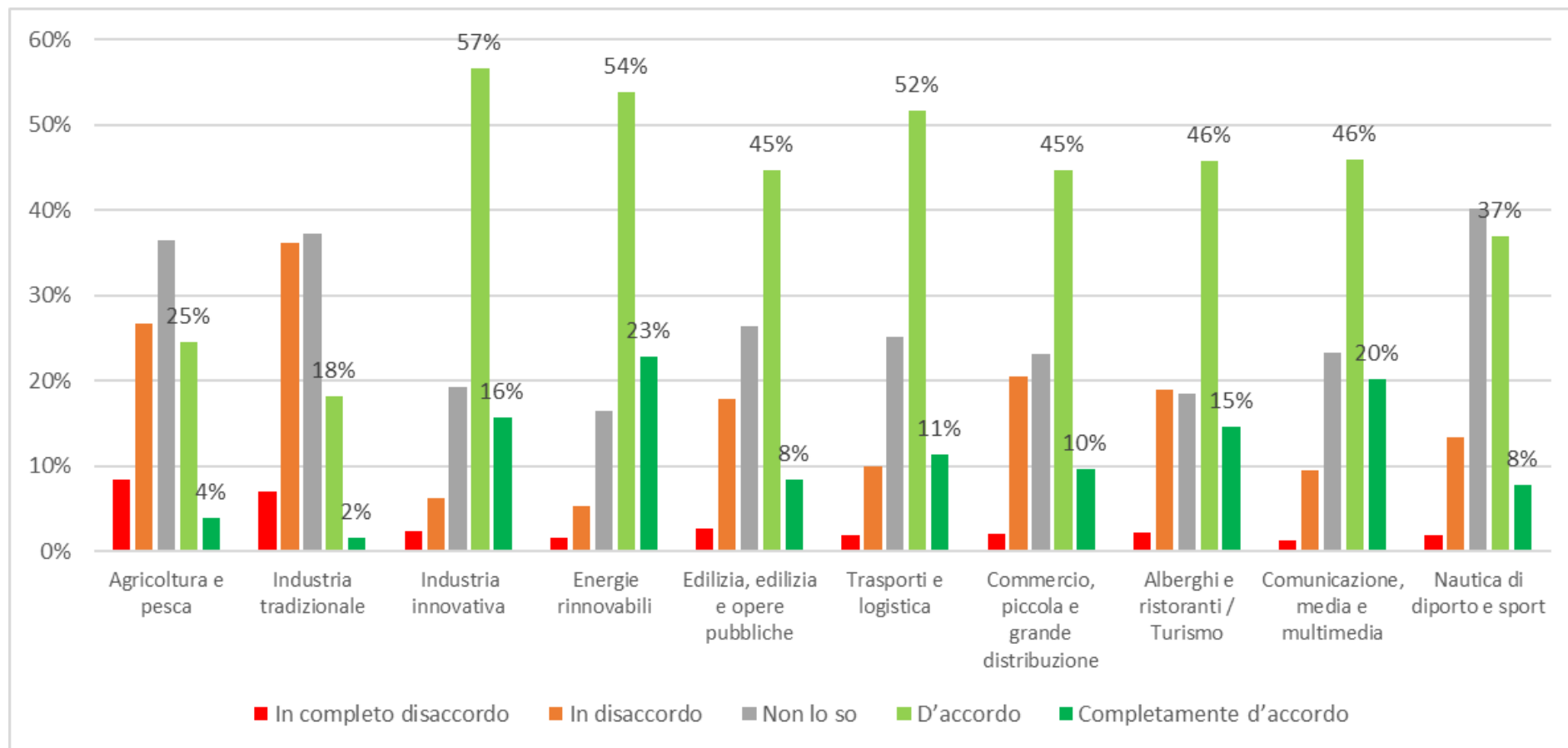


Figura 32. Potenziale di reclutamento per i settori di attività

In modo generico, gli intervistati identificano due grandi tipi di settori ad alto potenziale di assunzione così distinti :

- **Settori di attività piuttosto innovativi, « del futuro », come le attività legate alle energie rinnovabili (identificate da più di tre quarti degli intervistati), e quelle che riguardano industrie innovative (identificate dal 72% degli intervistati) ;**
- Ma gli intervistati identificano anche un potenziale di assunzione nelle attività tradizionali, legate al modello economico attuale dei territori :
 - ✓ Le attività legate alla comunicazione, media e multimedia (il 66% è « favorevole »);
 - ✓ Le attività legate ai trasporti e alla logistica (il 63% «favorevole»);
 - ✓ E quelle legate al turismo, con in primis il settore alberghiero e la ristorazione (il 60% di pareri favorevoli).

L'analisi per territorio permette di svelare qualche disparità dal punto di vista dell'apprezzamento del potenziale di assunzione settoriale :

- Così, se complessivamente il 28% degli intervistati identifica delle potenzialità di assunzione nel settore primario (agricoltura e pesca), sono molto più numerosi quelli che identificano queste opportunità in Sardegna (il 46% degli intervistati, da voce all'importanza economica di queste attività nel modello locale, si veda la parte 2.3) e in Toscana (il 42%), in contrasto ai risultati ottenuti in particolare nella regione PACA (il 18%);
- Allo stesso modo, le opportunità percepite nell'industria tradizionale sono più marcate sul territorio ligure (il 24% contro il 20% in media), rimandando ai dati provenienti dalle specificità economiche territoriali; (si veda parte 2.4);
- Per quanto riguarda i settori considerati innovativi identificati prima, notiamo, ancora una volta, delle diversità tra i territori: se il 72% degli intervistati ha evidenziato questo settore, in Corsica è solo il 55% ad identificare queste possibilità (contro l'81% in Toscana);
- Al contrario, per quanto riguarda le opportunità lavorative, i partecipanti corsi hanno evidenziato il settore dell'edilizia, (il 76% degli intervistati, contro il 53%, in media);
- Allo stesso modo, un'ampia parte degli intervistati in Corsica stima che il settore del commercio, piccola e grande distribuzione, resti ancora un importante settore di lavoro (il 65% in Corsica, contro il 42% in Toscana, il 50% in Liguria e il 52% in Sardegna per esempio);

- Inoltre, i territori insulari hanno citato numerose volte le potenzialità di assunzione nel settore turistico (il 72% in Sardegna e il 68% in Corsica, contro il 60% in media) ;
- Infine, tutti identificano delle opportunità di assunzione nel settore delle energie rinnovabili.

Possiamo quindi rilevare per territorio i principali settori percepiti come propizi all'impiego (in ordine di importanza decrescente) :

- Per la Corsica : edilizia, edilizia e opere pubbliche ; alberghiero-ristorazione / turismo, e energie rinnovabili ;
- Per la regione PACA : energie rinnovabili e industrie innovative ;
- Per la regione Liguria : energie rinnovabili ; comunicazione, media e multimedia e industrie innovative ;
- Per la regione Toscana : industrie innovative ; energie rinnovabili e comunicazione, media e multimedia ;
- Per la regione Sardegna : energie rinnovabili ; industrie innovative ; comunicazione, media e multimedia e alberghiero-ristorazione / turismo.

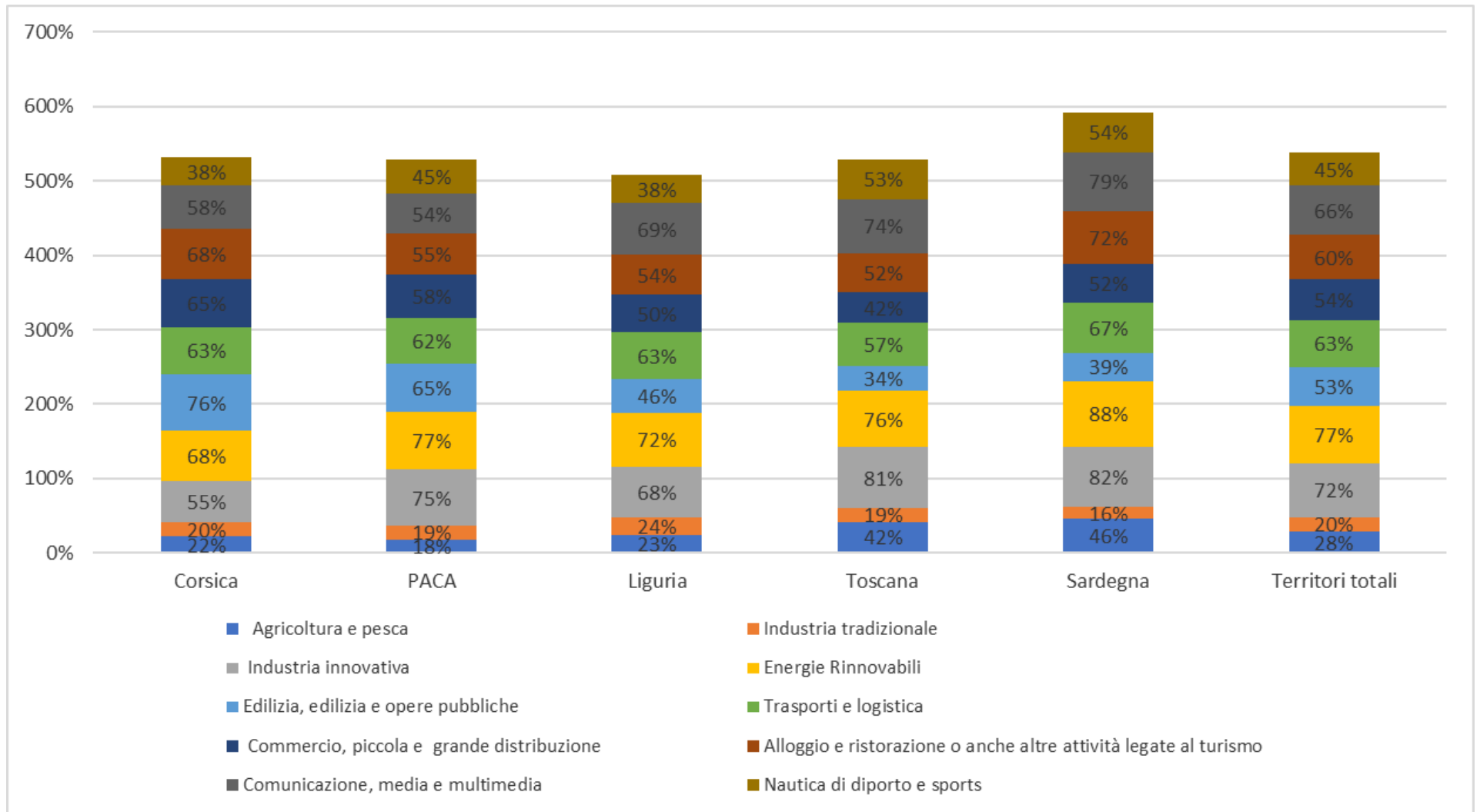


Figura 33. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività

	Agricoltura e pesca	Industria tradizionale	Industria innovativa	Energie Rinnovabili	Edilizia, edilizia e opere pubbliche	Trasporti e logistica	Commercio, piccola e grande distribuzione	Alloggio e ristorazione o anche altre attività legate al turismo	Comunicazione, media e multimedia	Nautica di diporto e sports
<i>Corsica</i>	22%	20%	55%	68%	76%	63%	65%	68%	58%	38%
<i>PACA</i>	18%	19%	75%	77%	65%	62%	58%	55%	54%	45%
<i>Liguria</i>	23%	24%	68%	72%	46%	63%	50%	54%	69%	38%
<i>Toscana</i>	42%	19%	81%	76%	34%	57%	42%	52%	74%	53%
<i>Sardegna</i>	46%	16%	82%	88%	39%	67%	52%	72%	79%	54%
<i>Territori totali</i>	28%	20%	72%	77%	53%	63%	54%	60%	66%	45%

Tabella 13. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività

Se ci soffermiamo alla percezione degli intervistati rispetto al potenziale di reclutamento all'interno delle filiere prioritarie del Programma Francia-Italia Marittimo, vediamo i risultati seguenti:

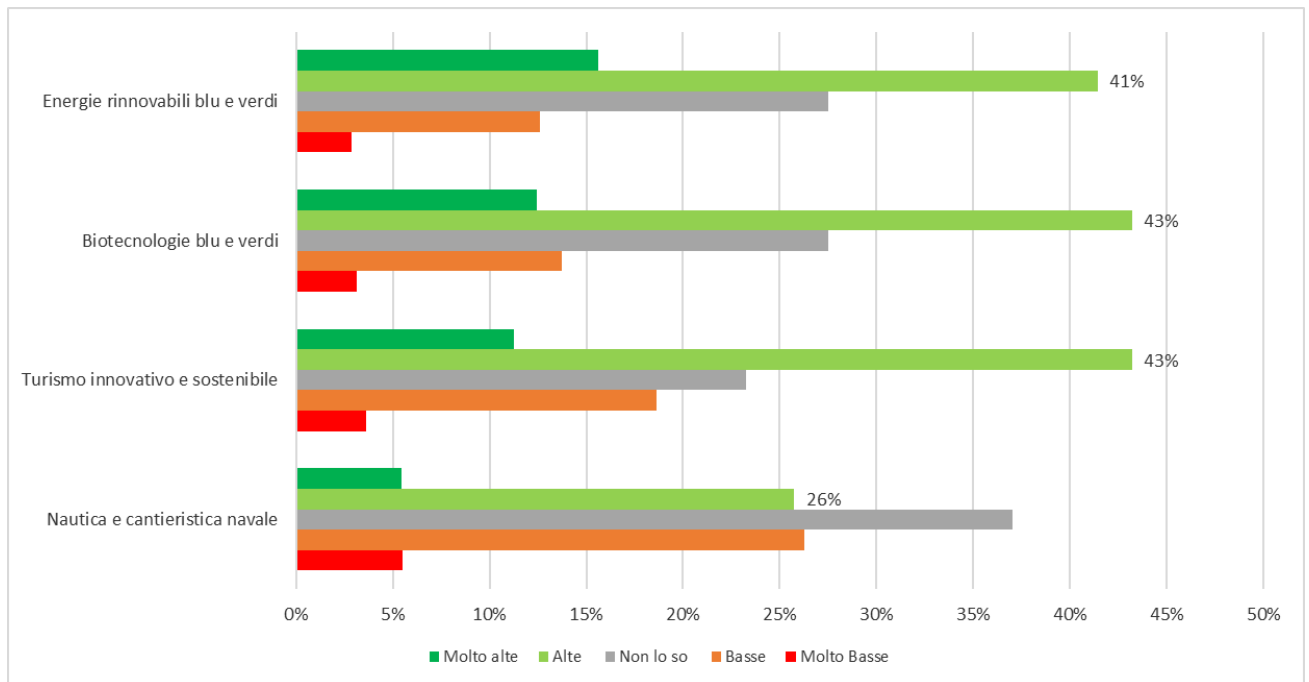


Figura 34. Potenziali di assunzione individuati nei settori prioritari

In relazione con le tendenze presentate sopra, gli intervistati hanno poi identificato i settori di attività che potrebbero conoscere un calo del fabbisogno (in altri termini, un'assunzione minore quindi). Troviamo nel complesso gli stessi risultati, dato che :

- Per gli intervistati, i settori identificati nei quali i bisogni in manodopera verranno a diminuire sono gli stessi settori identificati prima come quelli con un basso potenziale di reclutamento ovvero le industrie tradizionali, il settore dell'agricoltura e della pesca ed il settore del commercio, della piccola e grande distribuzione ;
- Al contrario, secondo gli intervistati, i bisogni in manodopera non dovrebbero diminuire per i settori delle industrie innovative e energie rinnovabili.

Si nota che una parte significativa degli intervistati ha preferito rispondere con « non lo so », in conseguenza della non completa conoscenza degli effetti del COVID-19 sul mercato del lavoro (si veda la figura 31 sopra).

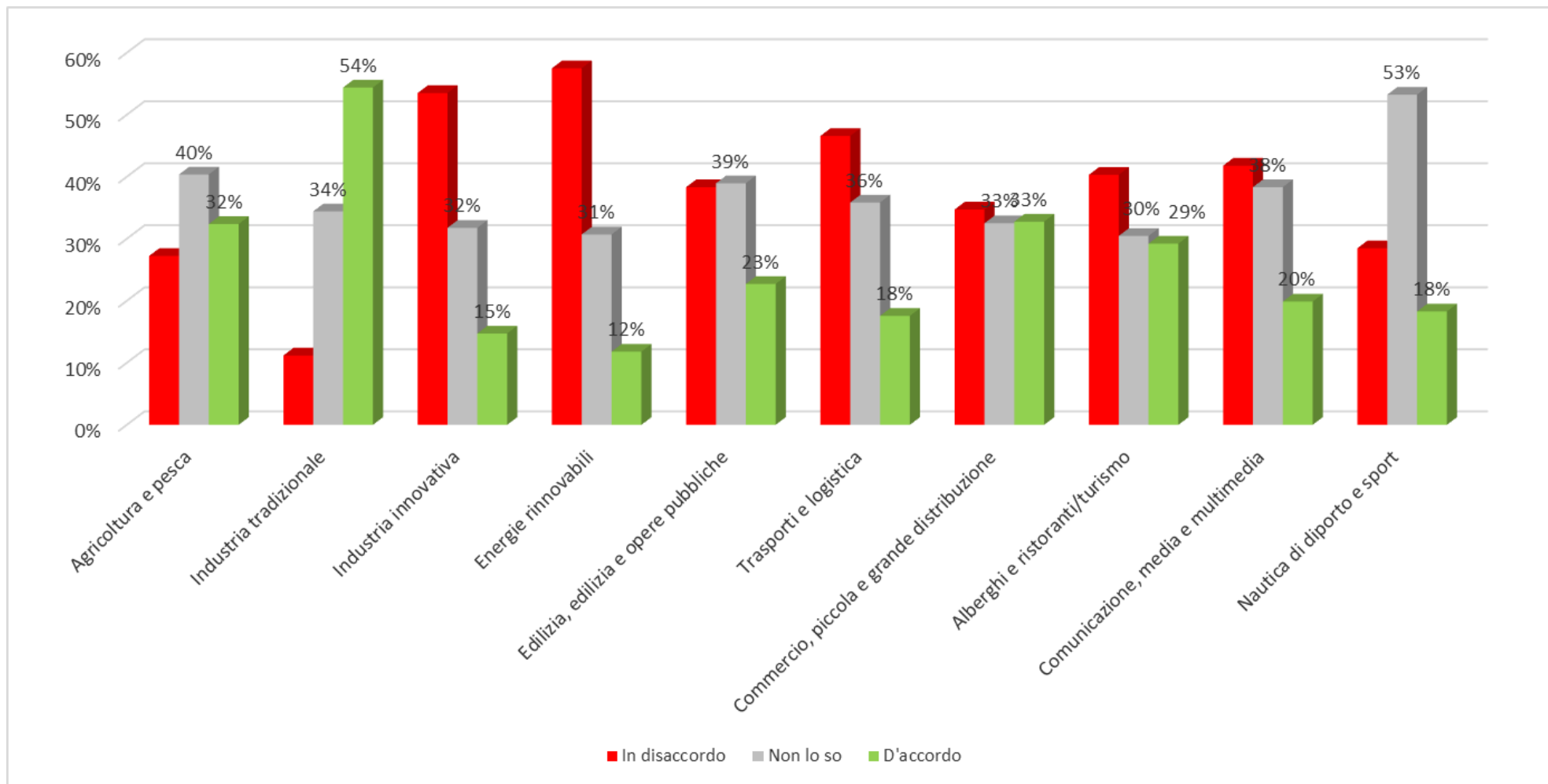


Figura 35. Settori di attività interessati dalla diminuzione del fabbisogno di manodopera

In seguito a questa lettura del dinamismo settoriale, l'interpretazione dei risultati relativi al livello di attrattività dei settori di attività (domanda 21) rivela lo stesso tipo di conclusioni, con un'attrattività percepita nei settori delle energie rinnovabili e delle industrie innovative, al contrario dell'industria tradizionale. Allo stesso modo, la domanda sull'attrattività è stata posta in riferimento alle filiere prioritarie. I risultati ottenuti sembrano abbastanza indicativi :

- La filiera « turismo innovativo e sostenibile » rappresenta la filiera più attrattiva, secondo gli intervistati. Infatti, l'82% la considera una filiera « attrattiva » o « molto attrattiva » ;
- Ritroviamo poi la filiera delle « energie rinnovabili » (considerata « attrattiva » o « molto attrattiva » dal 77% degli intervistati), seguita dalle « biotecnologie » (il 76%) ;
- La percezione è più sfavorevole per la filiera « nautica e cantieristica navale ».

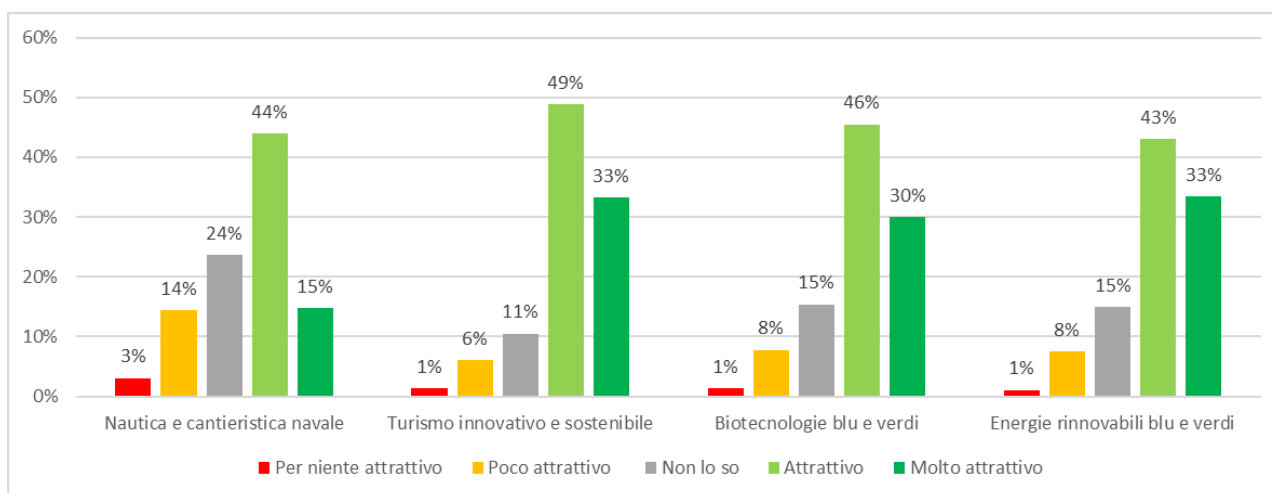


Figura 36. Valutazione del livello di attrattività dei settori prioritari del programma

Oltre a questi dati, gli intervistati hanno dato la loro impressione sul livello di attrattività dell'offerta formativa. **Per ordine decrescente di importanza, le offerte formative più attrattive sono:**

- La formazione relativa all'ambiente per l'82% degli intervistati, collegata con la percezione del dinamismo del settore delle energie rinnovabili;
- La formazione in lingue straniere per il 78% degli intervistati;
- La formazione in informatica e lavori d'ufficio per tre quarti degli intervistati (il 75%).

Al contrario, la formazione che riguarda i settori dell'agricoltura, della meccanica e dell'edilizia / opere pubbliche, sembra essere meno attrattiva.

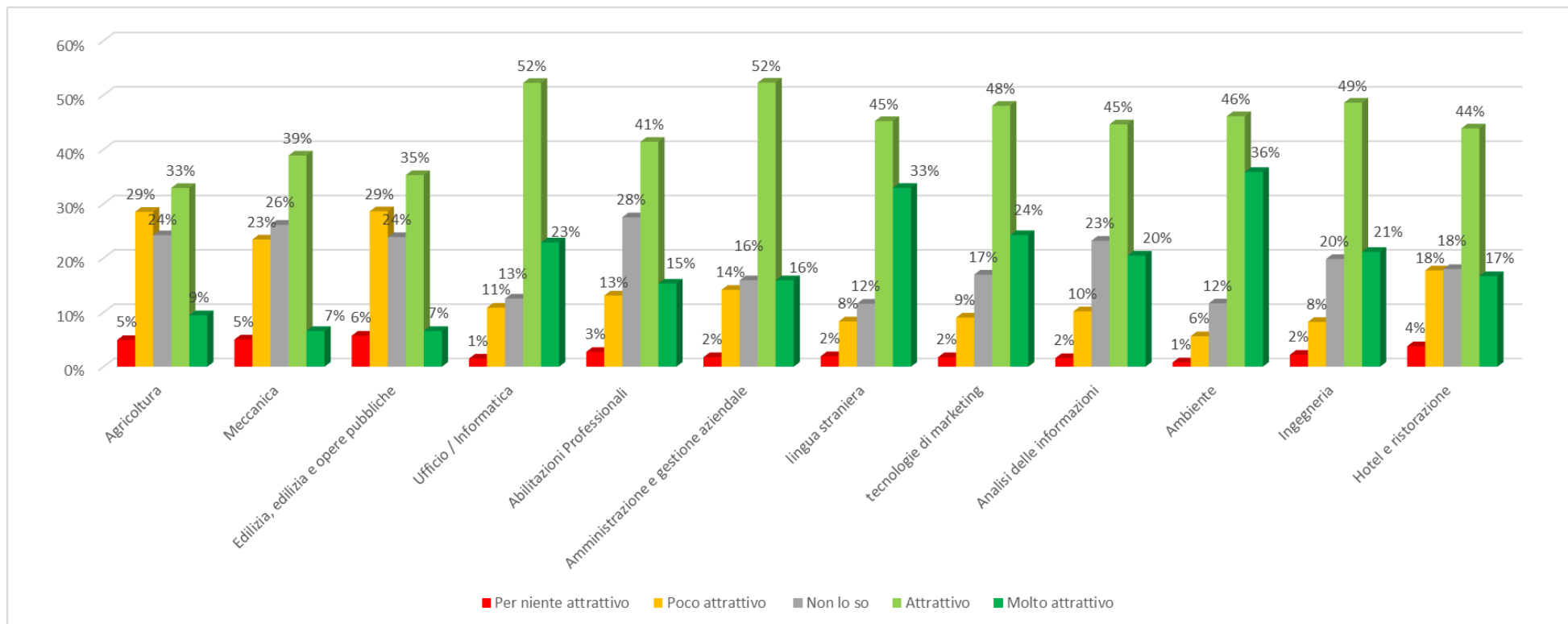


Figura 37. Valutazione del livello di attrattività della formazione

Inoltre, e più in generale, i bisogni di manodopera sono definiti principalmente in relazione con:

- L'anticipazione degli imprenditori e la congiuntura (per l'83% degli intervistati) ;
- La stagionalità dell'attività (per il 77% degli intervistati) ...

Inoltre, secondo il 18% degli intervistati, sarebbe difficile anticipare i bisogni di manodopera :

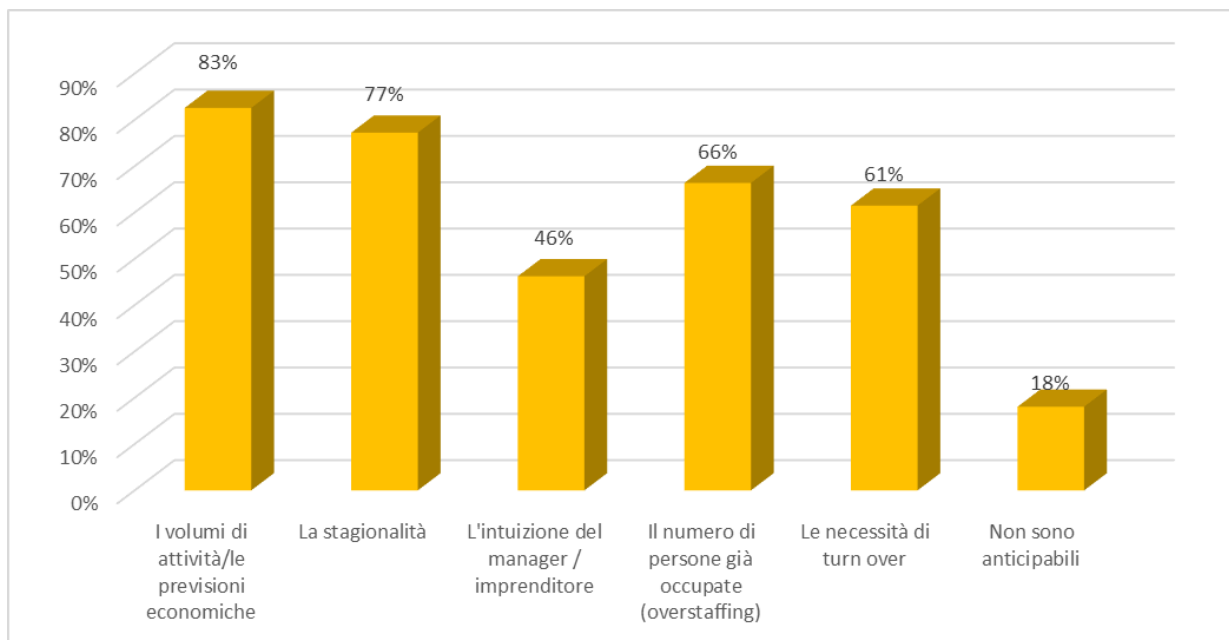


Figura 38. Fattori per definire le esigenze di manodopera

Più precisamente, i posti più ricercati sul mercato del lavoro secondo gli intervistati sono:

- **I posti di impiegato / tecnico / quadro amministrativo (per il 73% degli intervistati);**
- **I posti di operai (per il 67% degli intervistati). Risultati che sono in contrasto con il livello di istruzione piuttosto elevato delle persone intervistate in cerca di lavoro.**

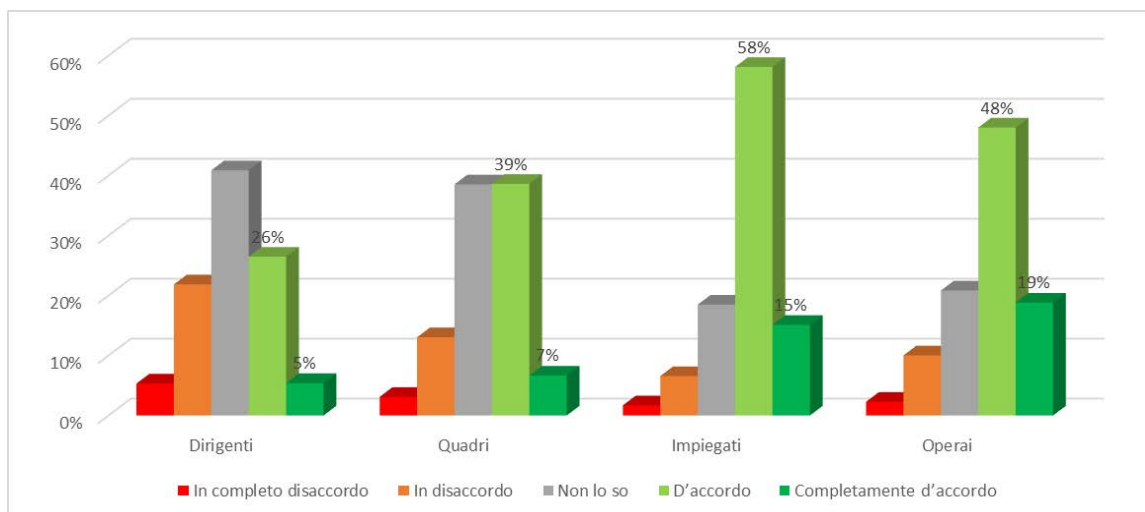


Figura 39. Principali posizioni ricercate

Inoltre, si è poi analizzato il tipo di contratto generalmente utilizzato dalle aziende. Secondo gli intervistati, quest'ultime propongono principalmente:

- Contratti stagionali ;
- Contratti a tempo determinato.

Il 65% degli intervistati considera che le aziende propongano spesso contratti a tempo determinato, così come contratti stagionali (per il 60% degli intervistati che hanno partecipato all'indagine), evidenziando il ruolo importante rivestito dalle attività turistiche nel modello economico locale. **Il secondo tipo di contratto potrebbe corrispondere a delle occupazioni generalmente precarie** (si fa presente il legame con le tipologie di impiego principalmente ricercati, di cui abbiamo presentato il risultato in precedenza).

	Contratto stagionale	Contratto a tempo determinato/termine	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Part-time	Apprendistato	Contratto incentivato
<i>Mai</i>	2%	1%	6%	2%	2%	9%
<i>Raramente</i>	5%	2%	34%	13%	15%	18%
<i>Occasionalmente</i>	19%	9%	28%	26%	25%	21%
<i>Spesso</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%
<i>Sempre</i>	8%	20%	3%	4%	11%	5%
<i>Non lo so</i>	7%	4%	7%	8%	10%	26%

Tabella 14. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende

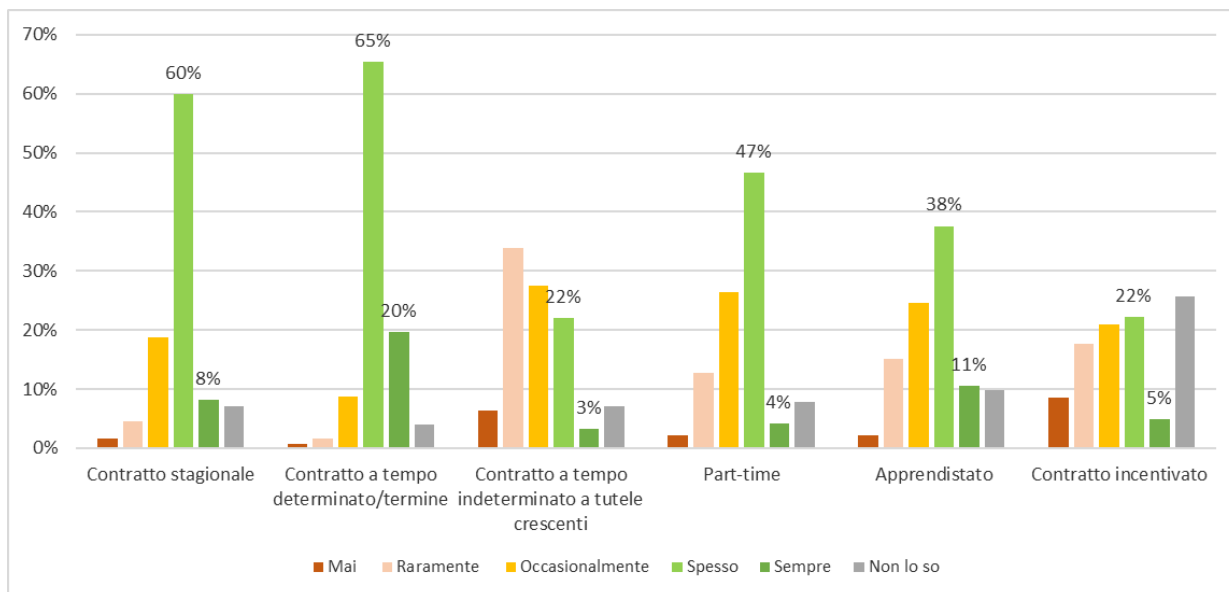


Figura 40. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende

Una lettura per territorio di questi risultati evidenzia alcune specificità quali :

- L'uso importante dei contratti stagionali (così come dei contratti a tempo determinato), individuato dagli intervistati provenienti dai territori sardi, toscani, e corsi che considerano che questa tipologia di contratto sia usata «spesso» dalle aziende (rispettivamente il 73% dei casi, il 63%, ed il 62% contro il 60% del parere generale);
- Un uso maggiore del contratto a tempo indeterminato percepito nella regione PACA dove gli intervistati considerano che questa tipologia di contratto è spesso usata dalle aziende (il 38% dei casi contro il 22% in media.), in contrasto con i risultati ottenuti nelle tre regioni italiane ;
- Allo stesso modo, i contratti part-time sembrano essere più usati in Sardegna, secondo il parere degli intervistati provenienti da questo territorio (al 69%).

Tipo di contratto spesso utilizzato	Contratto stagionale	Contratto a tempo determinato/termine	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Part-time	Apprendistato	Contratto incentivato
<i>Corsica</i>	62%	69%	24%	33%	23%	22%
<i>Provence-Alpes-Côte-d'Azur</i>	47%	66%	38%	42%	25%	22%
<i>Liguria</i>	59%	59%	13%	43%	49%	15%
<i>Toscana</i>	63%	69%	16%	47%	59%	22%
<i>Sardegna</i>	73%	69%	14%	65%	41%	30%
<i>Territorio totale</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%

Tabella 15. Tipologia di contratti spesso utilizzati dalle aziende per territorio

In seguito, gli intervistati hanno espresso la loro impressione rispetto alla zona geografica di assunzione delle aziende. In dettaglio :

- In generale, per più di tre quarti degli intervistati, essi (il 79%) le aziende assumerebbero personale nelle immediate vicinanze alla sede (per il 71% degli intervistati) o nella regione. Quest'impressione è particolarmente forte in Sardegna ; puo essere spiegato dall'insularità, ma anche e probabilmente dalla debolezza dei trasporti per quanto riguarda i mezzi il collegamento con gli altri territori. Questi risultati contrastano con i risultati ottenuti in Liguria (il 58%), che dimostrano una configurazione geografica ed economica del territorio diversa. (accessibilità ad altri mercati di lavoro, ...). A questo riguardo, bisogna sottolineare tuttavia una percezione molto diversa della mobilità rispetto ai risultati ottenuti in Corsica. In effetti, nonostante l'insularità, gli intervistati hanno indicato un'elevata percentuale di assunzioni effettuate all'estero (per il 20% degli intervistati contro il 14% in media). Bisogna precisare che la voce « all'estero » poteva comprendere paesi europei, tranne Francia e Italia, che rispecchiano probabilmente prospettive di assunzione (anche con lavoratori in distacco) per settori di attività che attraggono poche candidature locali;
- Al di là dell'offerta di collegamento dei mezzi pubblici, un altro punto di riflessione che potrebbe spiegare i risultati ottenuti è il dinamismo del mercato del lavoro, e in particolare dell'offerta lavorativa, con territori come la regione PACA e la Toscana, densamente popolati, e quindi in grado di fornire varietà di figure lavorative destinate ad integrarsi sul mercato del lavoro. Per questi territori, la manodopera potrebbe essere trovata nelle immediate vicinanze della sede di lavoro.

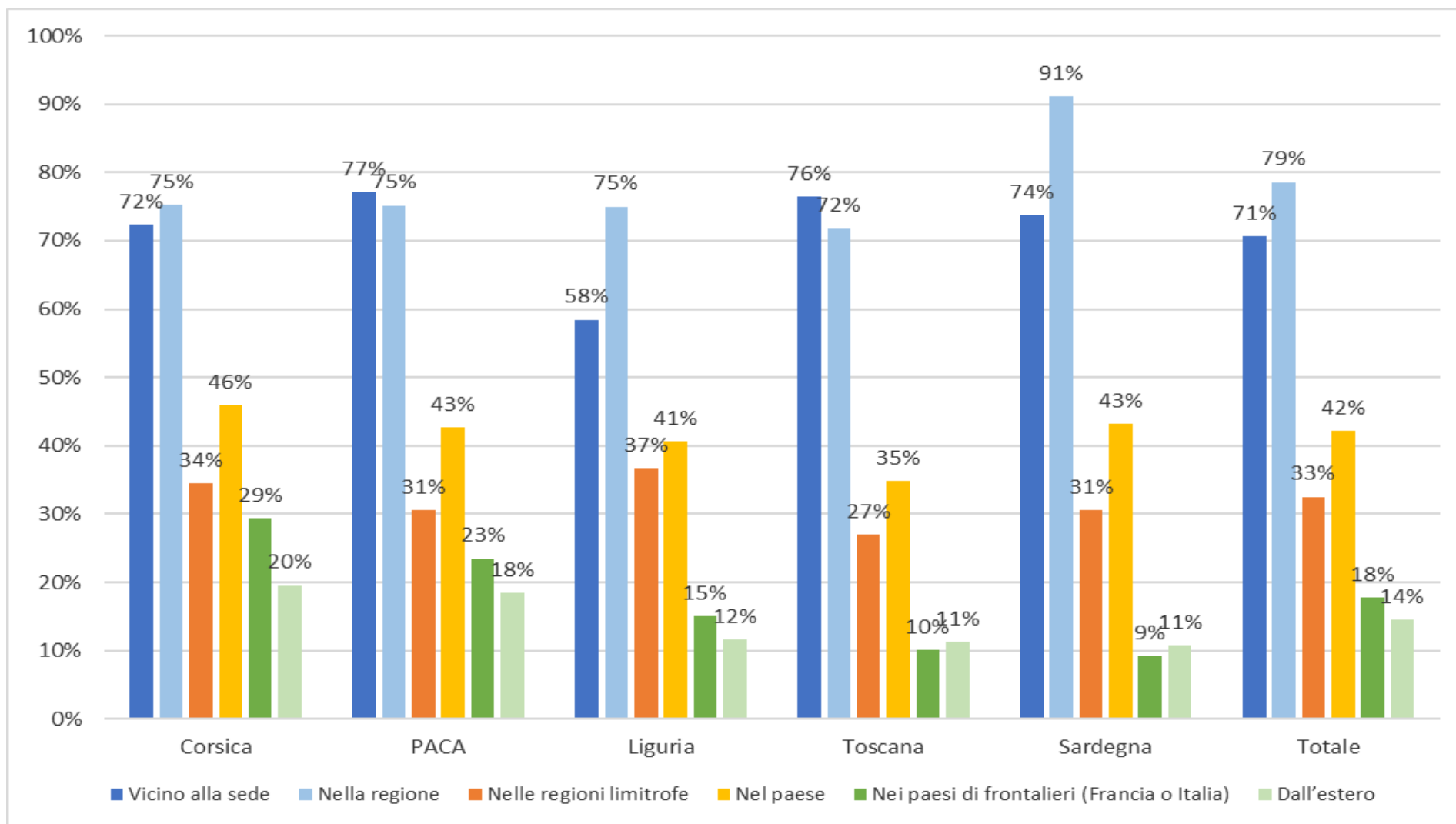


Figura 41. Reclutamento aziendale zona per territorio

Inoltre, senza sorprese, le prospettive di assunzione futura restano piuttosto sfavorevoli dato che, per più della metà delle aziende che hanno partecipato all'indagine, non c'è intenzione di assumere personale; un'informazione che deve essere collegata alle attuali circostanze eccezionali che aggravano le incertezze economiche delle aziende

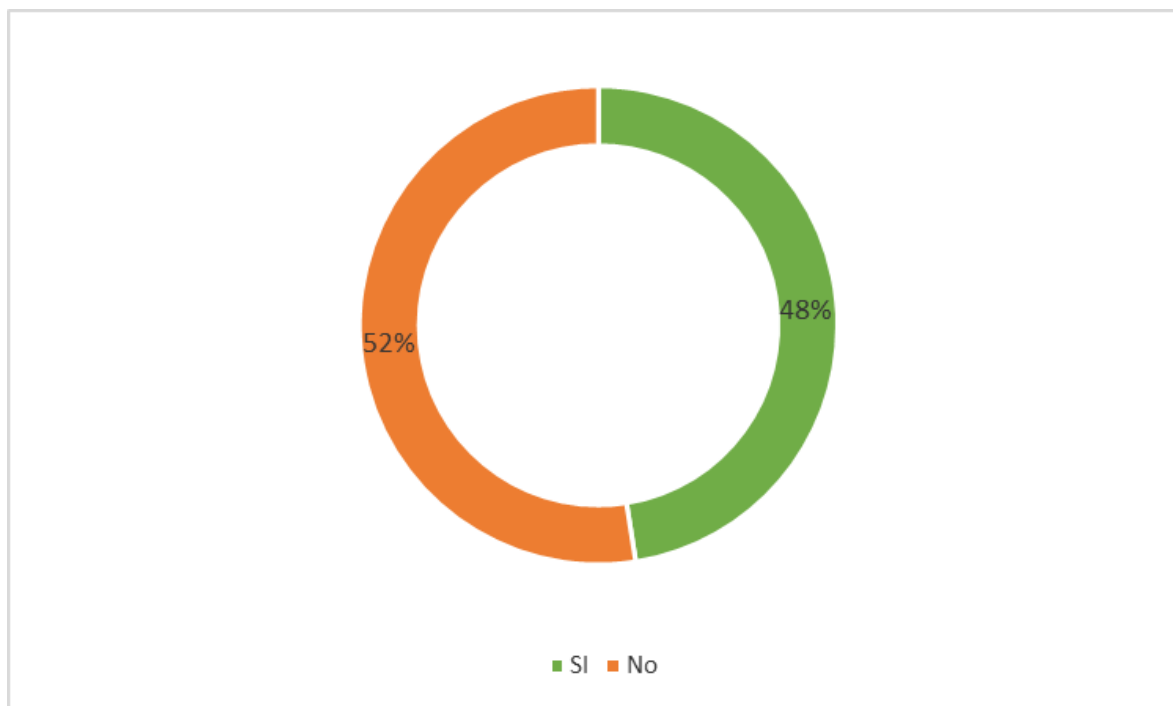


Figura 42. Le intenzioni di reclutamento delle aziende

A prescindere dal COVID-19 e dal suo impatto sul mercato del lavoro, gli intervistati hanno indicato le principali difficoltà di assunzione generalmente riscontrate, quali:

- La mancata corrispondenza tra profili disponibili e fabbisogno di manodopera, che dimostra le carenze per quanto riguarda le competenze e l'esperienza delle persone in cerca di lavoro;
- La ristrettezza del bacino di assunzione che rafforza quanto espresso sopra relativamente alla zona geografica di assunzione delle aziende.

Bisogna sottolineare che una parte significativa degli intervistati non si pronuncia su un'eventuale concorrenza di regioni più attrattive all'interno dell'UE. Si nota infine l'importanza non trascurabile del peso amministrativo e normativo, tra le difficoltà di assunzione.

Sarebbe allora interessante poter lavorare nell'ambito del progetto MA.R.E su spunti di riflessione come:

- La corrispondenza tra profili e fabbisogno di manodopera, grazie per esempio allo sviluppo di percorsi formativi mirati;
- La mobilità dei lavoratori per aggirare il problema della ristrettezza del bacino di assunzione;
- L'accompagnamento delle aziende nel processo di assunzione dal punto di vista normativo e amministrativo, specie quando si tratta di mobilità transfrontaliera.

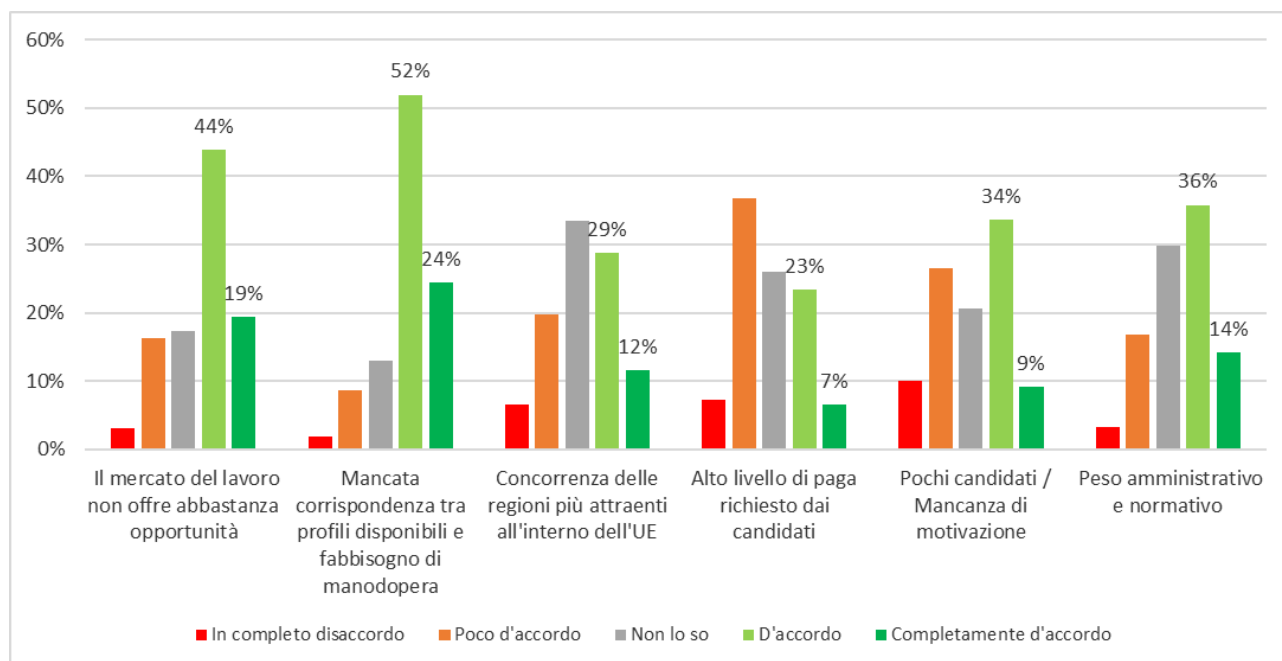


Figura 43. Difficoltà di assunzione incontrate

Di fronte a queste difficoltà, secondo gli intervistati, **le aziende potrebbero assumere personale non qualificato per il quale organizzare un'adeguata formazione. Bisogna sottolineare** infine, la percentuale di intervistati che non si pronuncia sulle opportunità di assunzione del personale distaccato (che arriva d'altre parte per lavorare). Questo vale a dire che forse loro non hanno abbastanza informazioni per farsi un'opinione su questo argomento.

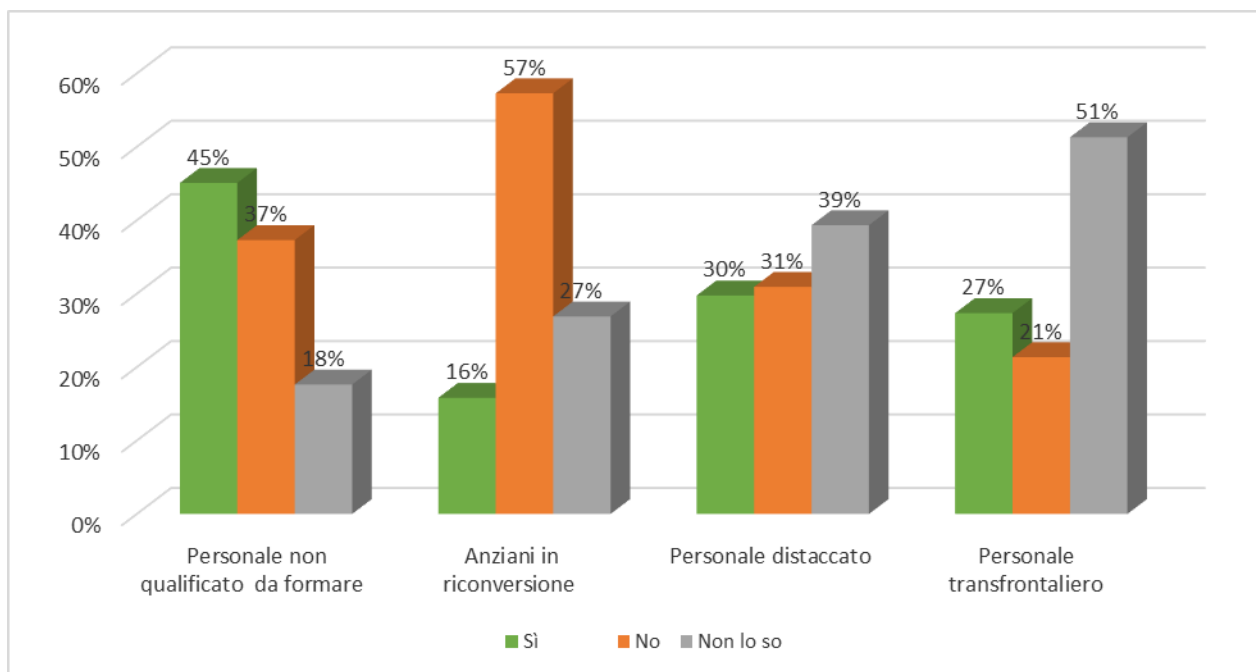


Figura 44. Tipo di pubblico in grado di soddisfare le esigenze di reclutamento delle aziende

Il personale distaccato, chiaramente, non viene considerato una soluzione ai bisogni di assunzione da parte degli intervistati, il che rafforza quanto esposto nella pagina precedente (il personale distaccato non viene considerato come determinante sul mercato del lavoro).

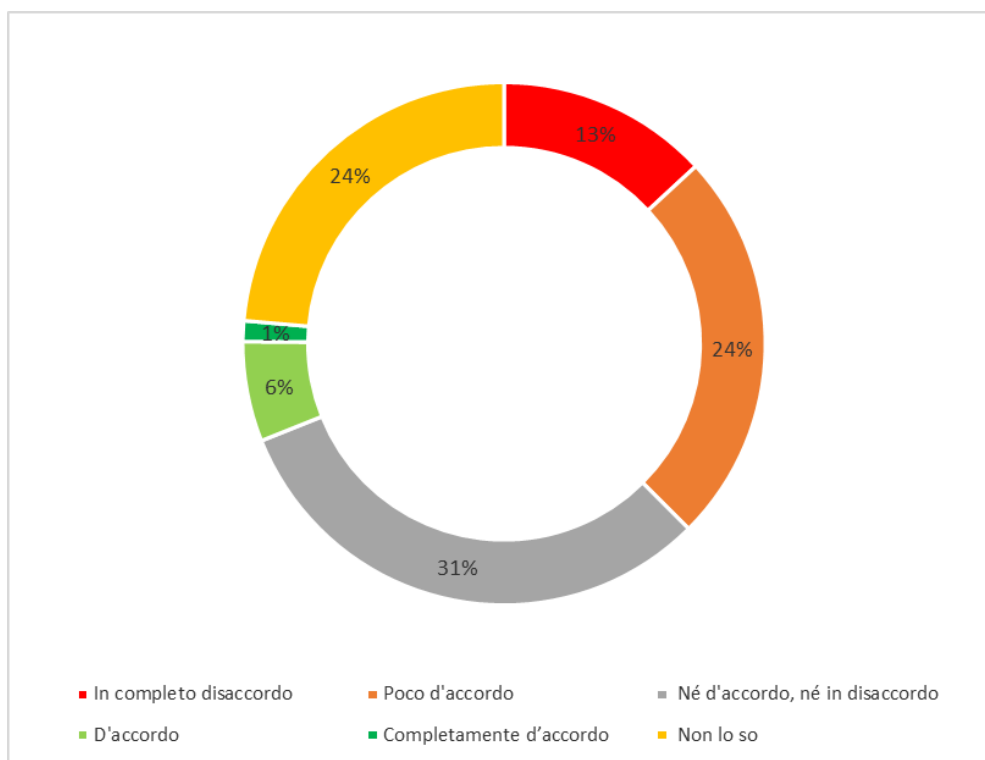


Figura 45. Il ricorso a personale in distacco è una risposta alle esigenze di reclutamento?

3.2.3 Focus su alcune problematiche

a) La mobilità

I primi risultati fanno trasparire una mobilità percepita come abbastanza ridotta all'interno della zona di cooperazione. I nuovi risultati presentati sotto illustrano, una volta ancora, la bassa mobilità percepita dagli intervistati, che siano in attività o in cerca di lavoro : **in un quadro generale, più di tre quarti degli intervistati (il 79%) sarebbero pronti ad esercitare un'attività professionale in un'altra città della loro regione.**

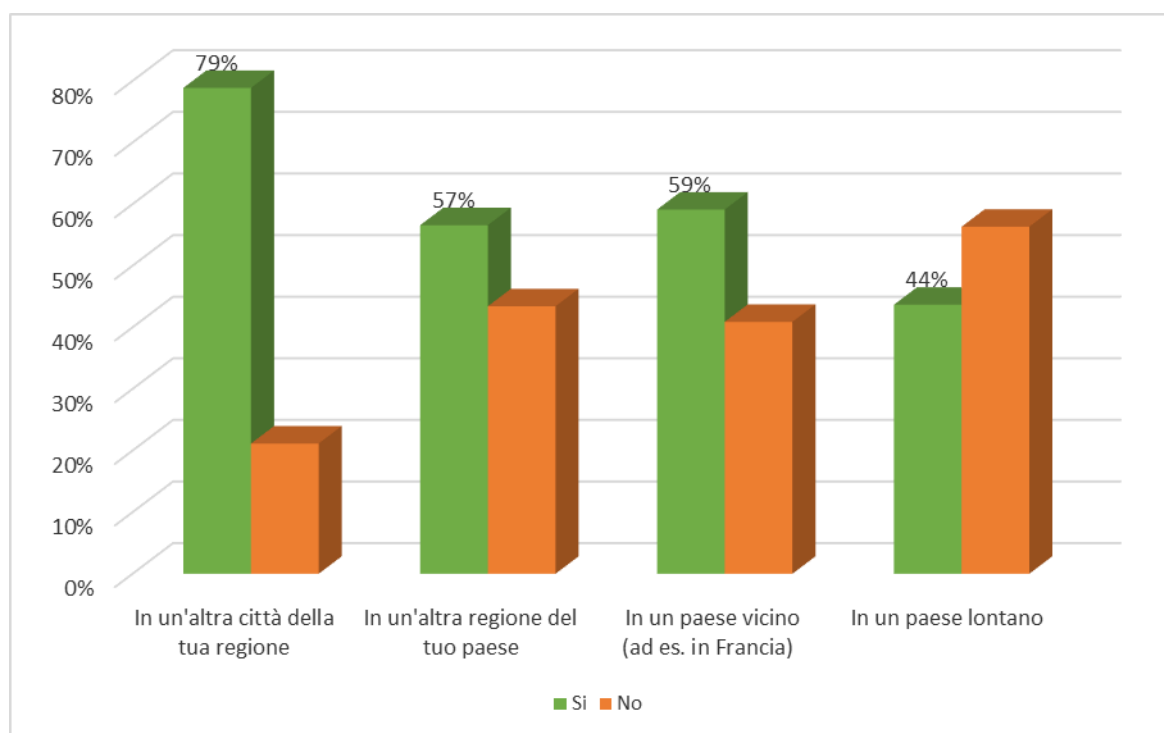


Figura 46. Area geografica professionale preferita dai soggetti in attività o in cerca di lavoro

Tuttavia, la maggior parte degli intervistati -il 59%- sarebbe pronta ad esercitare un'attività professionale in un Paese vicino. Sembra interessante, da questo punto di vista, analizzare in modo più approfondito i risultati per territorio, nei quali si notano risultati abbastanza sorprendenti. In generale, la maggior parte degli intervistati sarebbe pronta ad esercitare la propria attività in un paese vicino, l'Italia per i partner francesi e la Francia per i partner italiani.

Più precisamente, per le regioni all'interno delle quali la mobilità viene presa in considerazione dagli intervistati, gli incentivi alla mobilità possono essere molteplici:

- ✓ Per la regione PACA, la vicinanza geografica con l'Italia può costituire un fattore accelerante della mobilità. Possiamo pensare che i collegamenti con vari mezzi di trasporto rappresentino un vantaggio in tal senso, in particolare verso la regione Liguria, territorio all'interno del quale il PIL pro capite resta elevato (si veda la parte 2 del rapporto);
- ✓ Stessa situazione per la regione Liguria – relativamente alla mobilità verso la regione PACA, all'interno della quale il PIL pro capite è ugualmente elevato;
- ✓ Per la regione sarda, si pensa che il fattore principale di mobilità rimanga l'accesso a condizioni di lavoro più favorevoli, anche solamente a livello remunerativo, dato che il territorio resta relativamente decentrato;
- ✓ Per la Corsica, territorio insulare in cui collegamenti con i mezzi di trasporto sono meno favorevoli, i risultati indicano che gli intervistati privilegierebbero la regione Liguria per i collegamenti marittimi e la ricchezza del territorio; su questo argomento, la domanda successiva chiarisce meglio le zone geografiche privilegiate per un eventuale impiego all'estero.

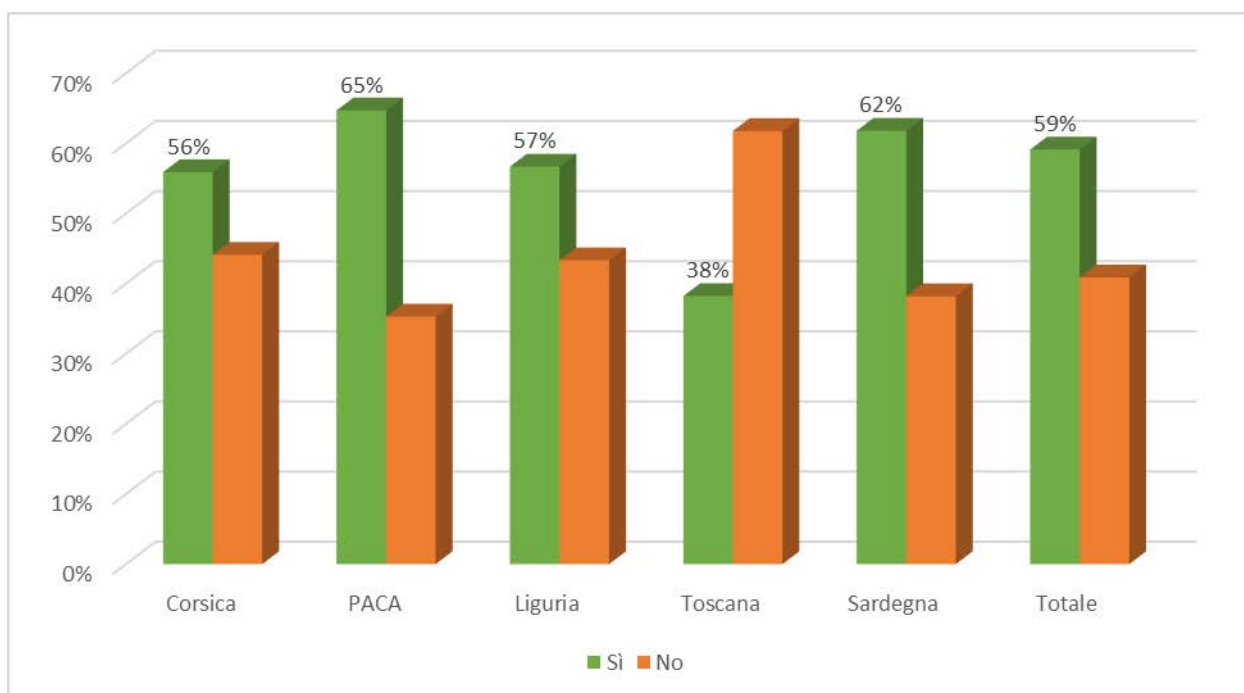


Figura 47. Percentuale di persone disposte a esercitare la propria attività professionale in un paese limitrofo (Italia o Francia) per territorio

Gli intervistati in seguito sono stati inviati a classificare le zone privilegiate dando un voto da 1 a 5 (considerando che il voto di 1 significa una probabilità molto alta di mobilità verso il territorio in questione). Ecco i risultati ottenuti per territorio :

Livello di preferenza: molto probabile

	Corsica	PACA	Liguria	Toscana	Sardegna
<i>Corsica</i>	38%	8%	8%	12%	9%
<i>PACA</i>	19%	57%	21%	25%	23%
<i>Liguria</i>	27%	23%	58%	38%	32%
<i>Toscana</i>	4%	3%	3%	11%	3%
<i>Sardegna</i>	12%	10%	11%	14%	32%
<i>Totale</i>	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 16. Area di attività professionale privilegiata con altissima probabilità

Per precisione, alcune chiavi di lettura :

- Il 38% degli intervistati in Corsica privilegia la Corsica come zona di attività professionale ;
- Il 19% degli intervistati in Corsica privilegia la regione PACA ;
- Il 27% degli intervistati in Corsica privilegia la regione Liguria...

Così, mettendo a confronto i risultati precedentemente ottenuti :

- Gli intervistati della regione Corsica privilegiano effettivamente il mercato ligure, al di fuori della Corsica ;
- Gli intervistati della regione PACA privilegiano anche allo stesso modo la regione Liguria, al di fuori del mercato locale ;
- Allo stesso modo, gli intervistati della regione Liguria potrebbero considerare la regione PACA per esercitare un'attività professionale all'estero ;
- In Toscana gli intervistati sceglierebbero la Liguria come zona di attività professionale ;
- In Sardegna gli intervistati privilegiano zone di attività sul territorio nazionale, in questo caso la Liguria (32%).

Tra i fattori che facilitano la mobilità, rilevati dagli intervistati **si distinguono molto nettamente le competenze linguistiche come principale fattore di mobilità (citate da tre quarti degli intervistati). Le percezioni rispetto agli altri fattori restano piuttosto moderate.**

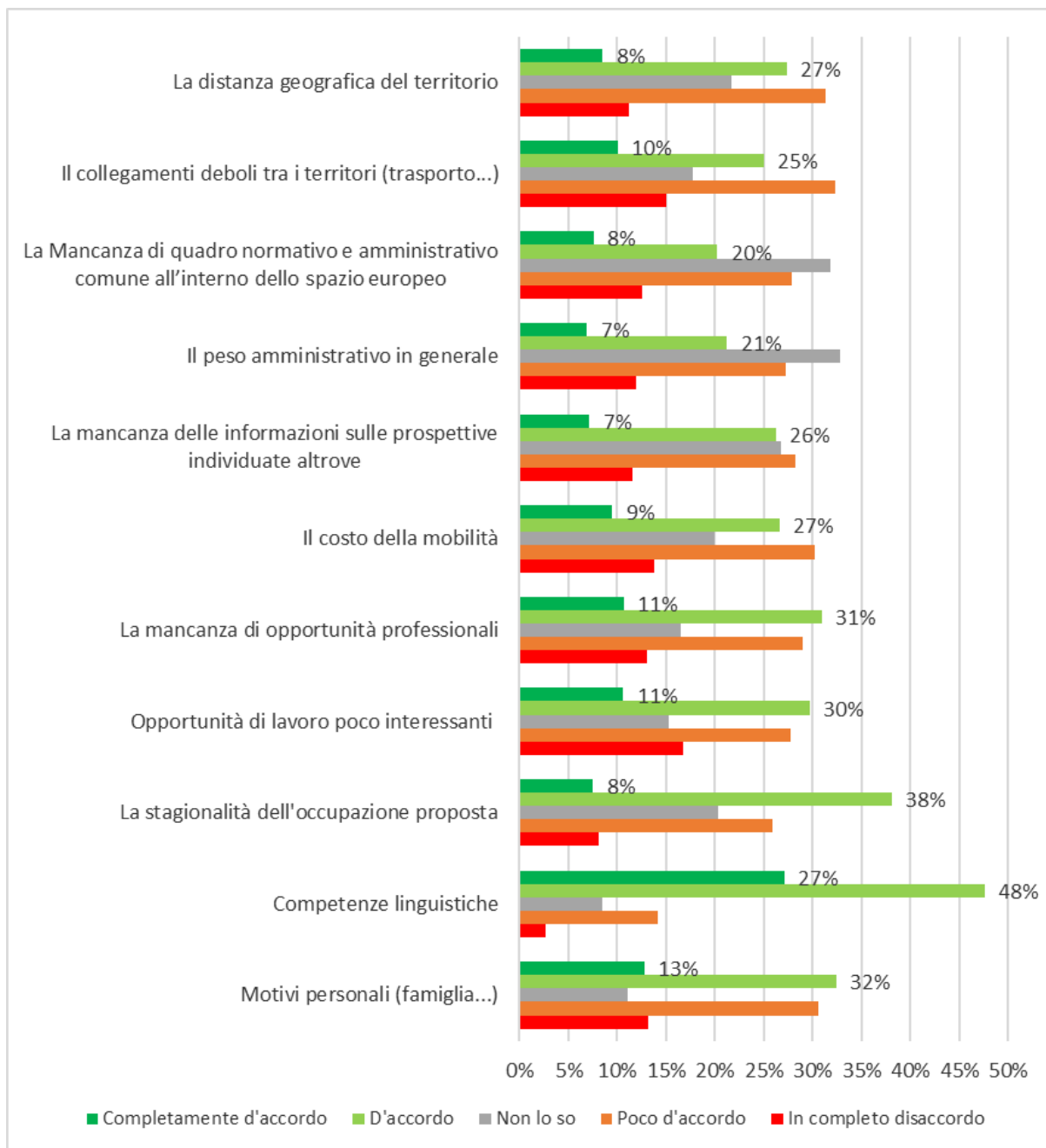


Figura 48. Fattori che facilitano la mobilità

Oltre a queste informazioni, sembra interessante soffermarci sulle diverse condizioni che possono rendere un impiego attrattivo. In ordine decrescente di importanza, troviamo :

- Le condizioni lavorative, citate da quasi tutti gli intervistati ;
- Il livello di retribuzione che fa parte delle condizioni lavorative (per il 92% degli intervistati, il livello di retribuzione rende un lavoro attrattivo) ;
- La situazione geografica dell'attività che può condizionare, in una certa misura, la mobilità.

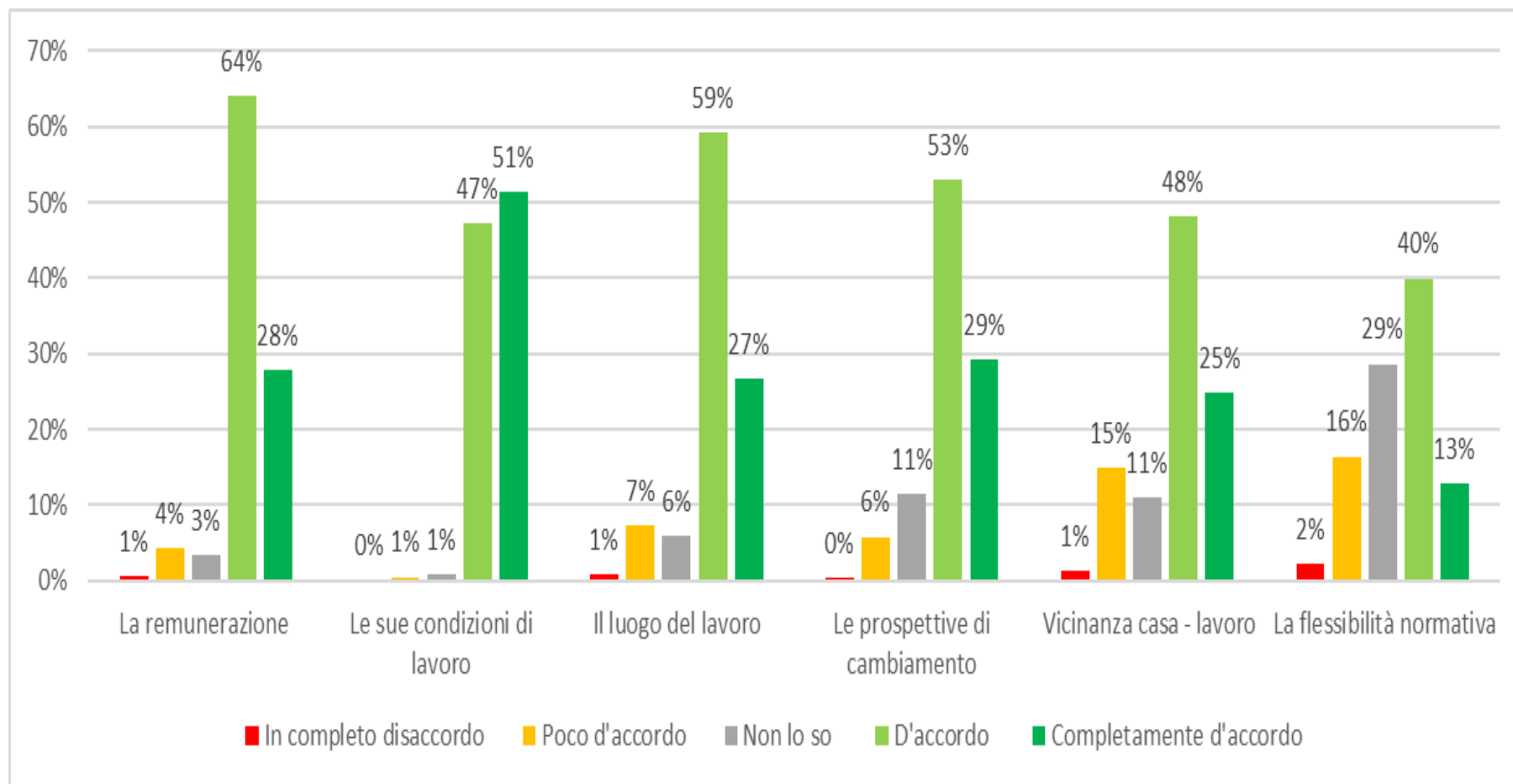


Figura 49. Fattori di attrattività del lavoro

Al contrario, i risultati sono molto più significativi quando si tratta di identificare gli ostacoli alla mobilità. In dettaglio in ordine di importanza decrescente :

- Innanzitutto, i motivi personali (famiglia, freno psicologico alla mobilità...) come primo ostacolo alla mobilità (citati dal 85% degli intervistati) ;
- **Poi, allo stesso livello, le condizioni lavorative poco attrattive, ed il costo della mobilità, per più di tre quarti degli intervistati (il 79%) ;**
- **Segue la debolezza dei collegamenti tra i territori (per il 74% degli intervistati, mentre solo il 64% considera che la distanza geografica possa rappresentare un ostacolo);**
- **Le competenze linguistiche – la cui formazione è stata prima identificata come attrattiva dagli intervistati – e la mancanza di opportunità professionali (per il 72% degli intervistati);**
- **La mancanza di informazioni sulle prospettive identificate altrove (il 69% degli intervistati).**

Il grafico e le tabelle alla pagina successiva presentano la percezione generale degli ostacoli alla mobilità e una lettura territoriale per una parte degli ostacoli identificati dagli intervistati.

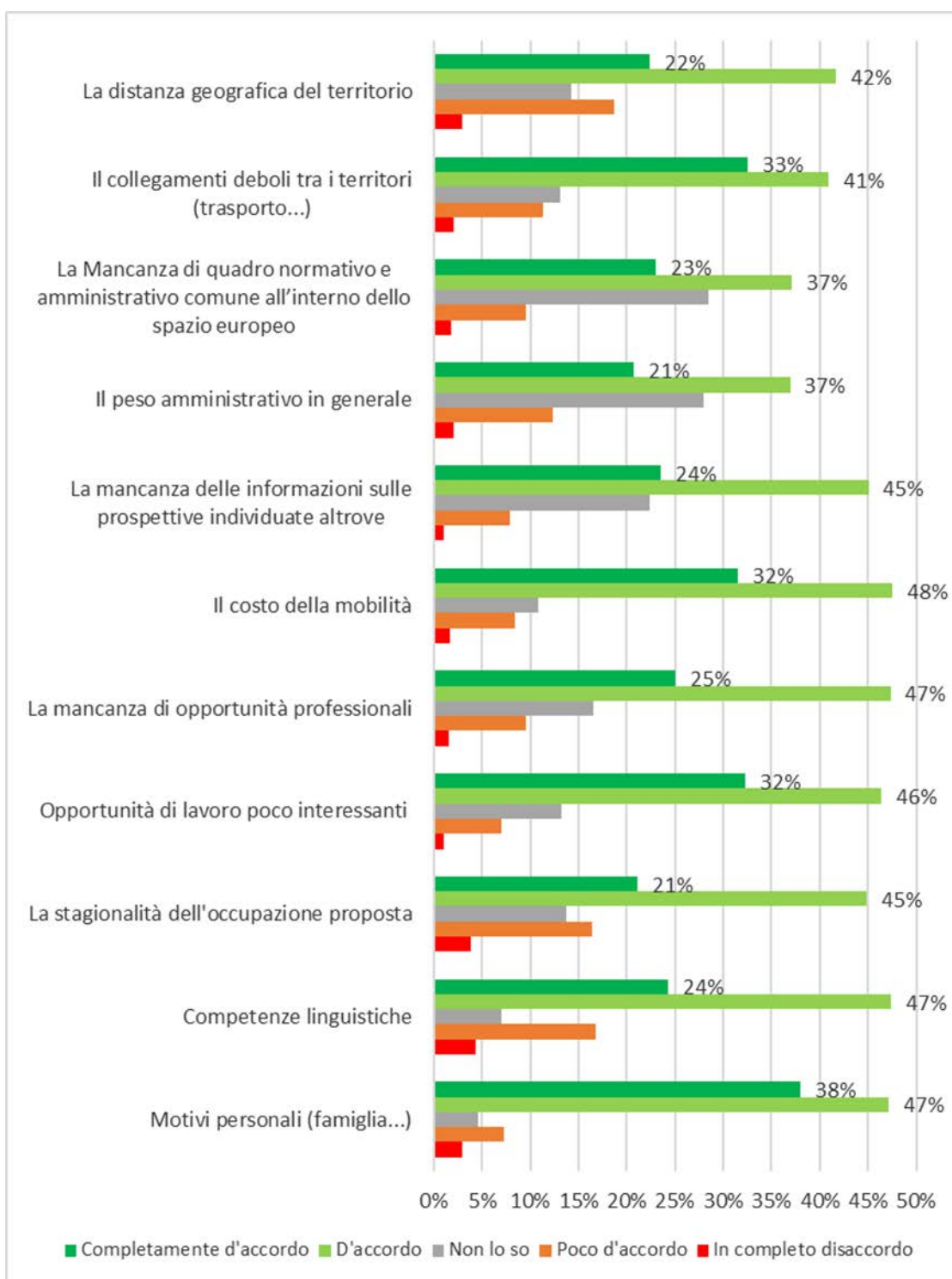


Figura 50. Ostacoli alla mobilità

In particolare, l'approccio territoriale evidenzia che :

- I motivi personali (famiglia, barriera psicologica...) sono maggiormente percepiti come un ostacolo dagli intervistati italiani ;
- Le competenze linguistiche sono considerate come un ostacolo alla mobilità, specie dagli intervistati sardi (l'81% rispetto al 72% in media) ;
- Gli intervistati corsi sono stati più numerosi ad identificare la stagionalità dell'impiego come ostacolo alla mobilità (la Corsica essendo un territorio molto colpito dalla stagionalità) avendo localmente un territorio particolarmente propenso al lavoro stagionale ;
- Gli intervistati francesi hanno anche sottolineato, come ostacolo alla mobilità, le condizioni lavorative poco attrattive ;
- Il costo della mobilità è stato presentato come un ostacolo in particolare dagli intervistati sardi e proveniente dalla regione PACA, poi in minor misura, dai corsi ;
- Analogamente, sono gli intervistati insulari – Corsica e Sardegna – ad aver sottolineato maggiormente come la debolezza dei collegamenti tra territori (trasporti...), incidere sulle spese ;
- Infine, gli intervistati francesi identificano più spesso l'ostacolo legato alla mancanza di informazioni sulle prospettive occupazionali in altri territori.

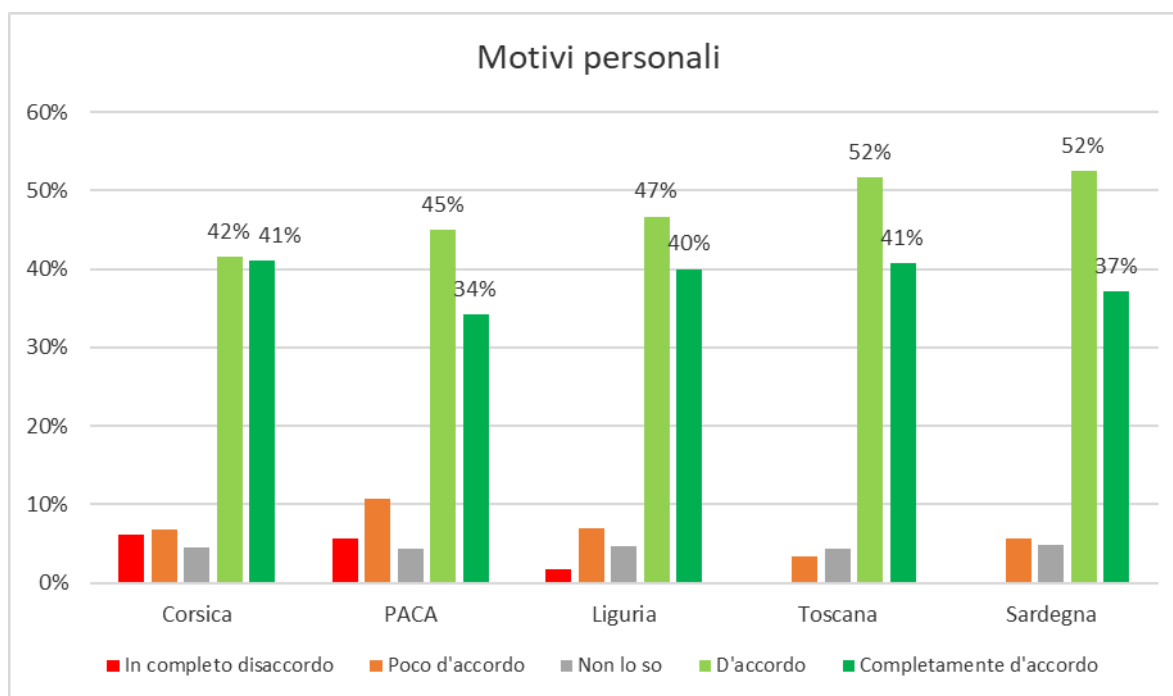


Figura 51. Motivi personali come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

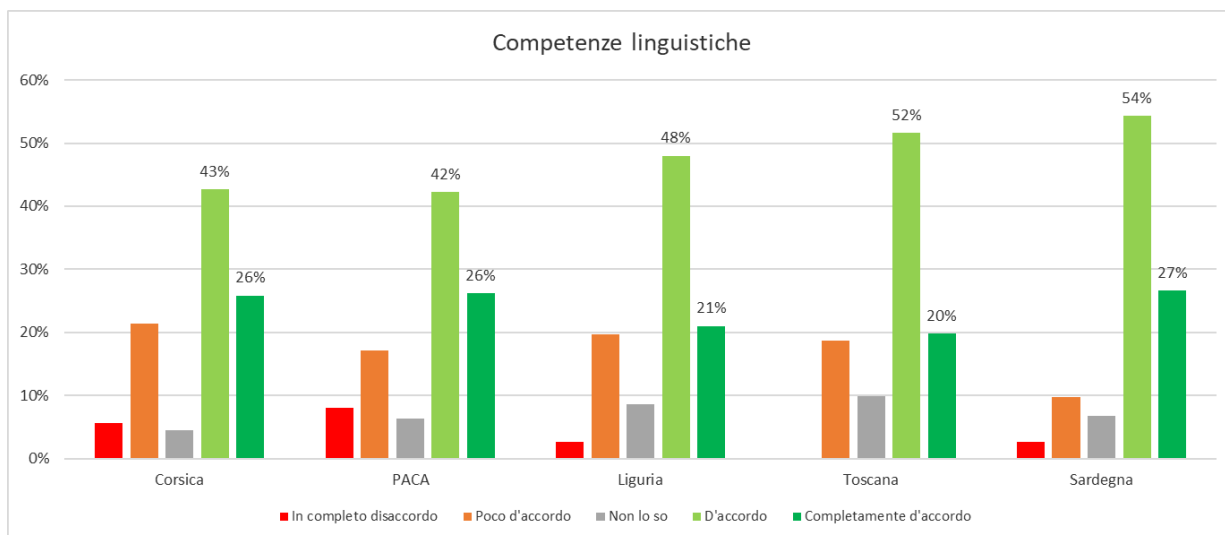


Figura 52. Competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

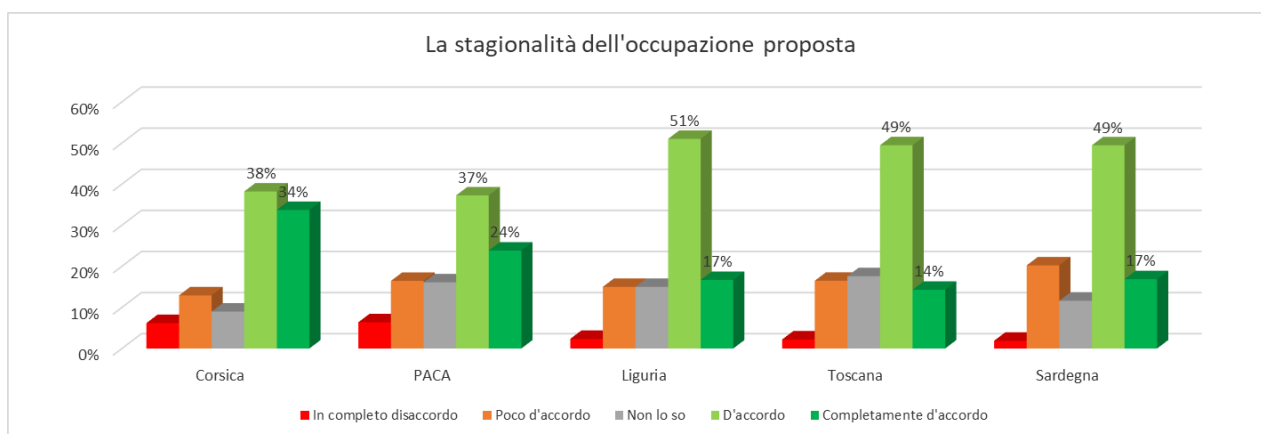


Figura 53. La stagionalità dell'occupazione proposta come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

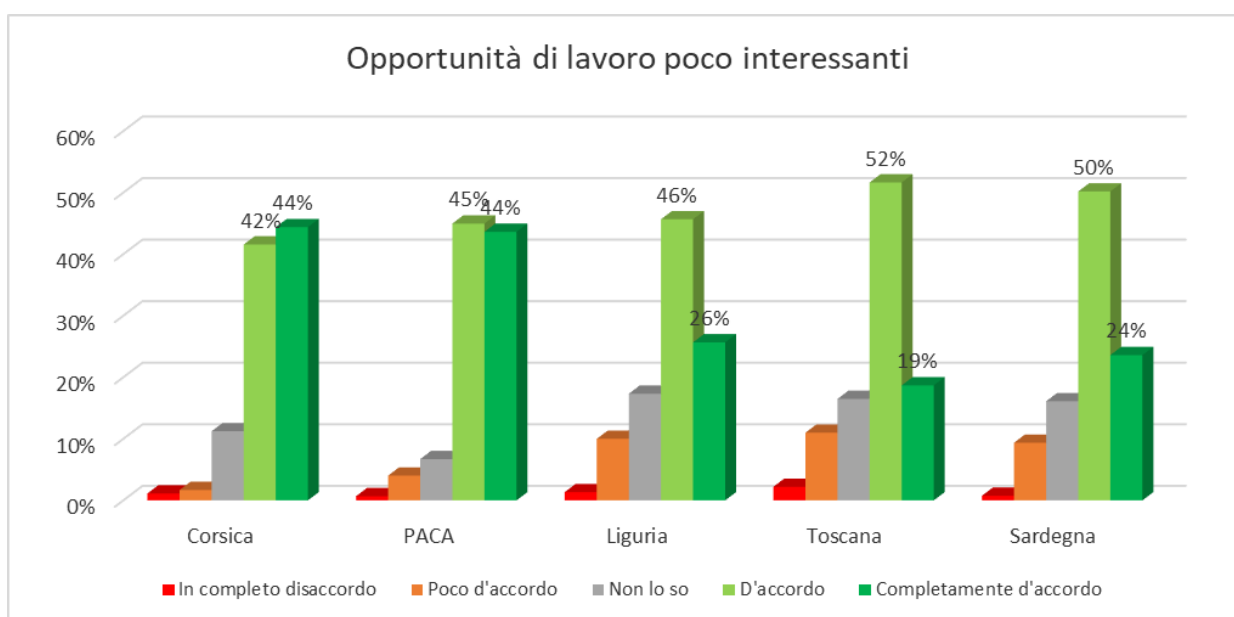


Figura 54. Opportunità di lavoro poco interessanti come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

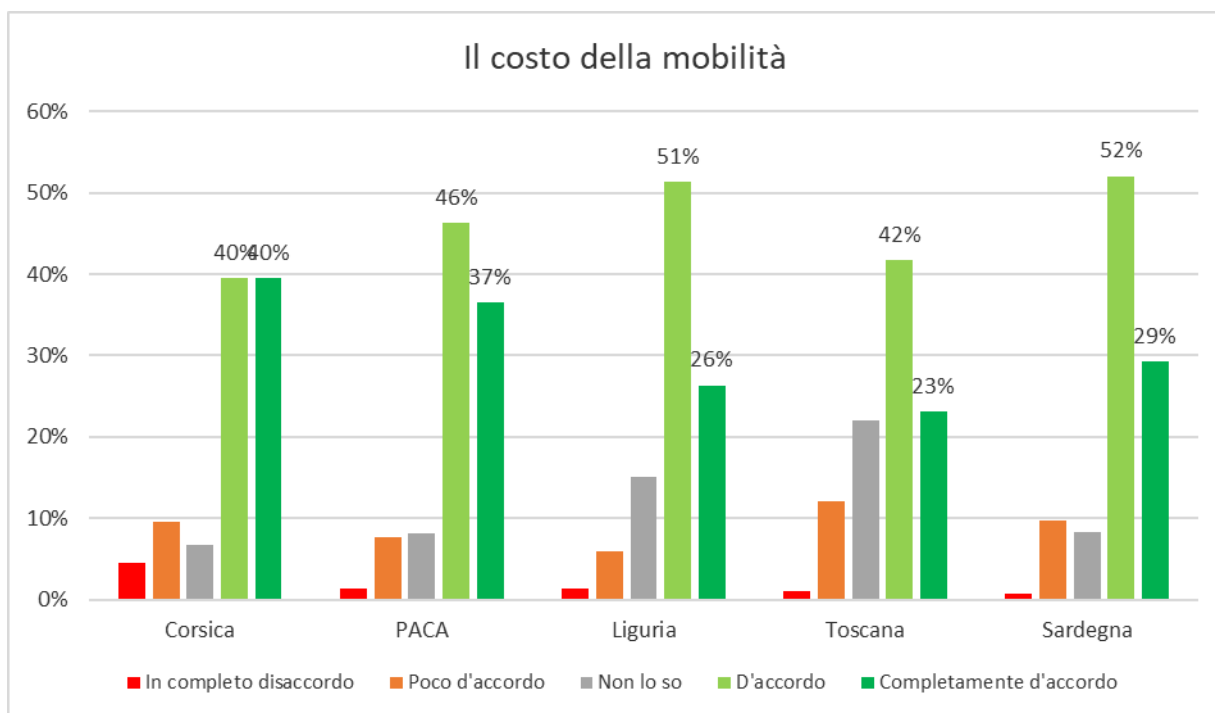


Figura 55. Il costo della mobilità come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

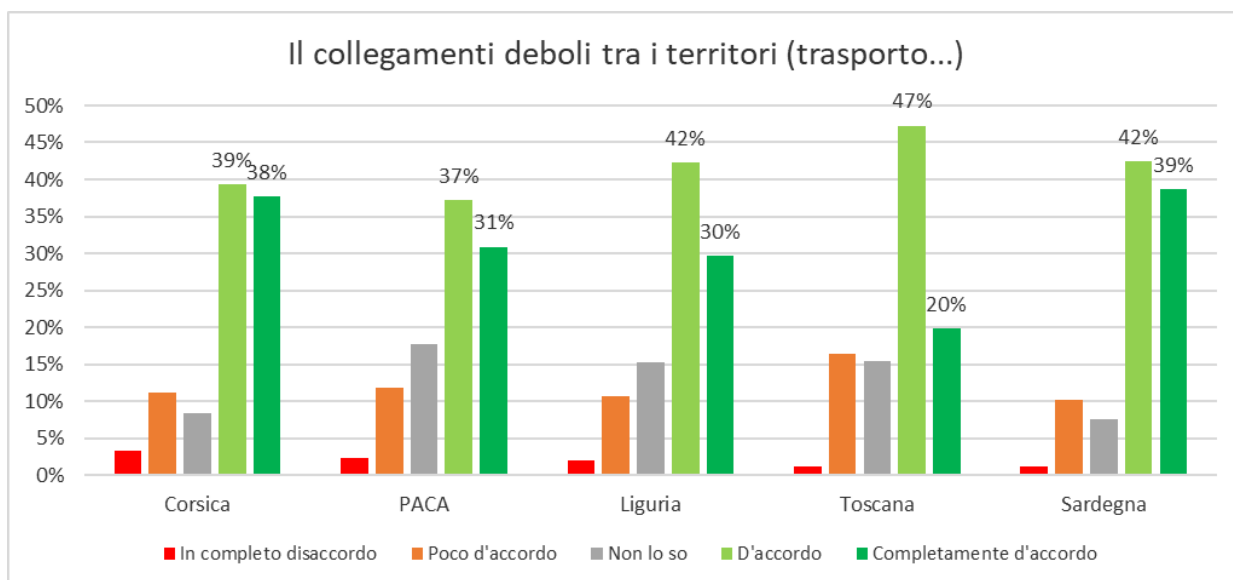


Figura 56. Il collegamenti deboli tra i territori (trasporto...) come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

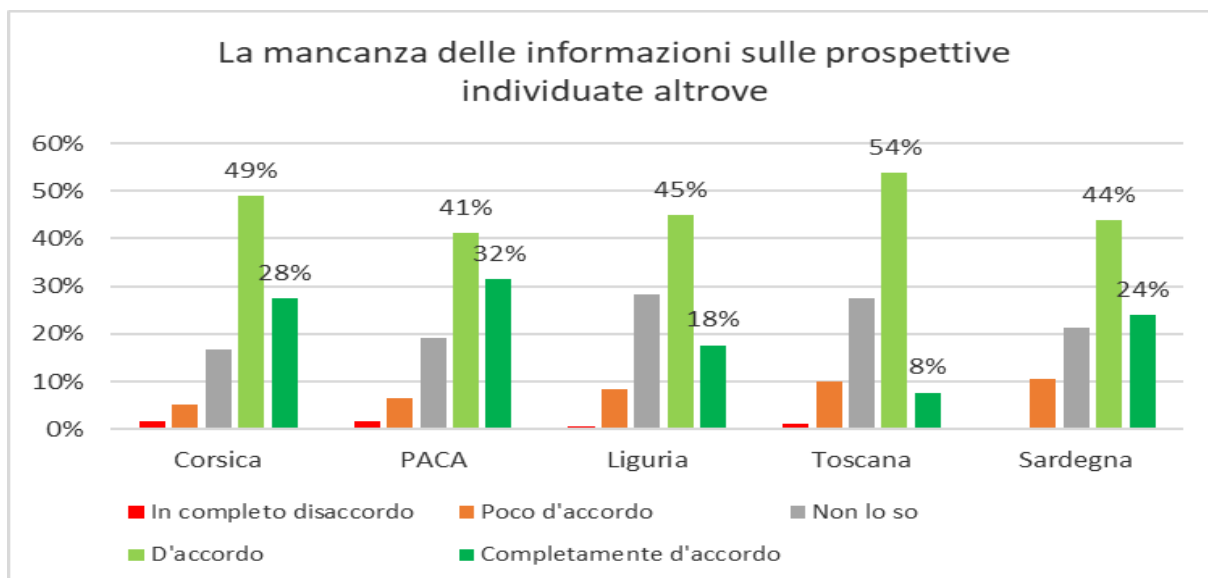


Figura 57. La mancanza delle informazioni sulle prospettive individuate altrove come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

b) Il lavoro stagionale

In generale, bisogna constatare che la maggior parte degli intervistati considera il lavoro stagionale « poco » o « per niente » attrattivo :

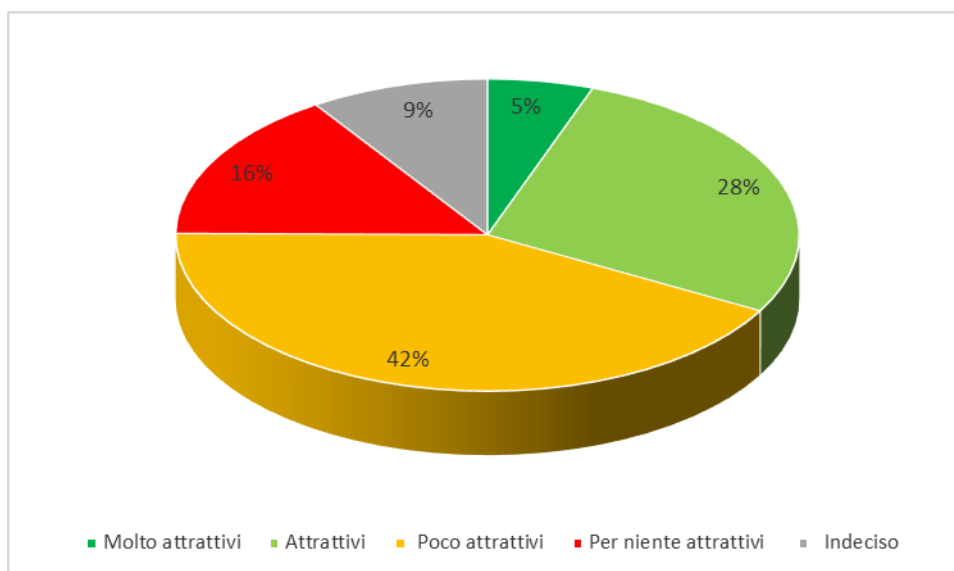


Figura 58. Livello di attrattiva dei lavori stagionali nel territorio di origine

Si è quindi analizzato questo risultato per ogni territorio partner :

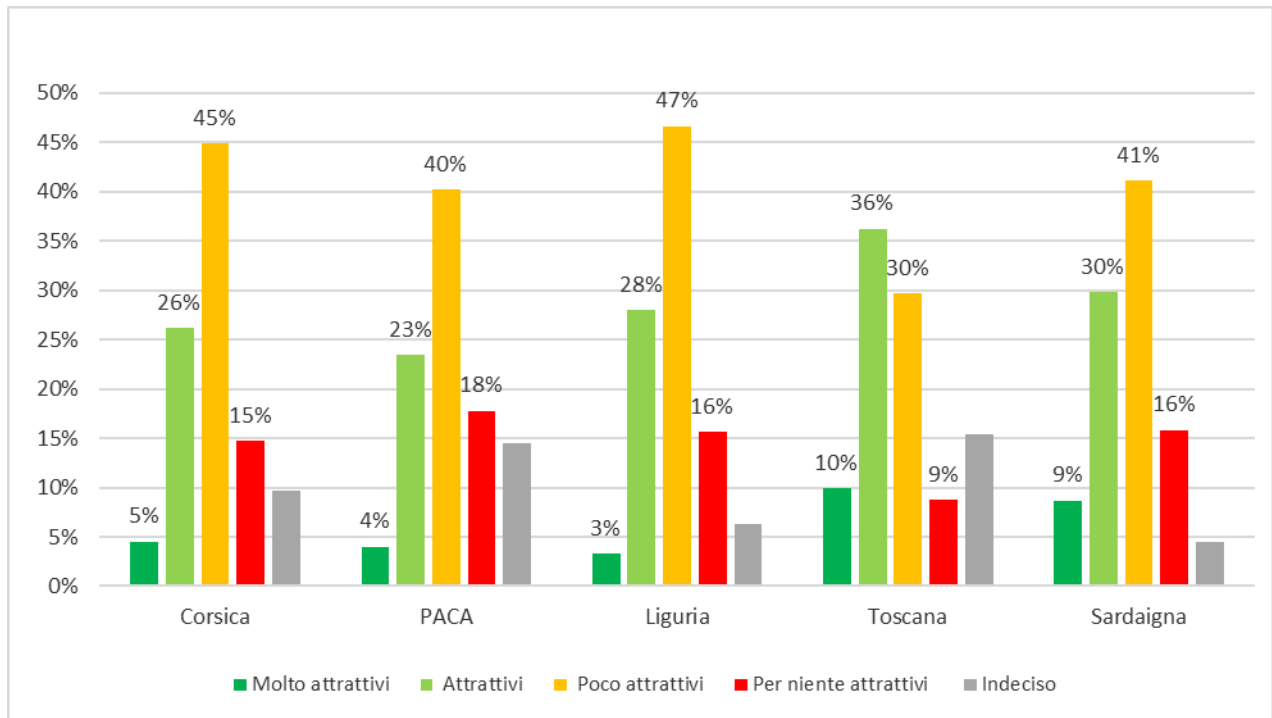


Figura 59. Livello di attrattività dei lavori stagionali per regione

Il lavoro stagionale è percepito come poco o per niente attrattivo specie dagli intervistati delle regioni Liguria e Corsica (rispettivamente il 62% ed il 60%, per il 58% in media).

3.2.4 I suggerimenti

A partire dai risultati dell'indagine transfrontaliera, emergono un certo numero di suggerimenti per aiutare le aziende nell'assunzione, migliorando così il mercato del lavoro. In ordine decrescente di importanza, la maggior parte degli intervistati considera utili le seguenti iniziative :

La proposta di una formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati lo ritiene abbastanza rilevante), facendo eco ai risultati presentati sopra (quali le competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, per esempio). **Nella stessa proporzione, gli intervistati sottolineano anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali :**

- **La proposta di una formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati lo ritiene abbastanza rilevante), coerentemente** con i risultati già presentati relativamente alle competenze linguistiche quali ostacolo alla mobilità);
- **Nella stessa percentuale indicata sopra (72%), gli intervistati sottolineano anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali;**
- **Gli aiuti finanziari all'impiego sono considerati abbastanza rilevanti dal 64% dei partecipanti;**
- **La disponibilità di un sistema di distribuzione delle informazioni a livello transfrontaliero (CV, formazione ecc.), è considerata rilevante per il 57% degli intervistati;**
- **L'armonizzazione del quadro normativo e legislativo nell'area di cooperazione trova, invece, favorevole (il 55% degli intervistati).**

Nel complesso, questi suggerimenti sono coerenti con il contenuto delle diverse componenti del progetto M.A.R.E e potranno essere utilizzati nell'ambito dell'elaborazione degli indicatori di realizzazione del progetto.

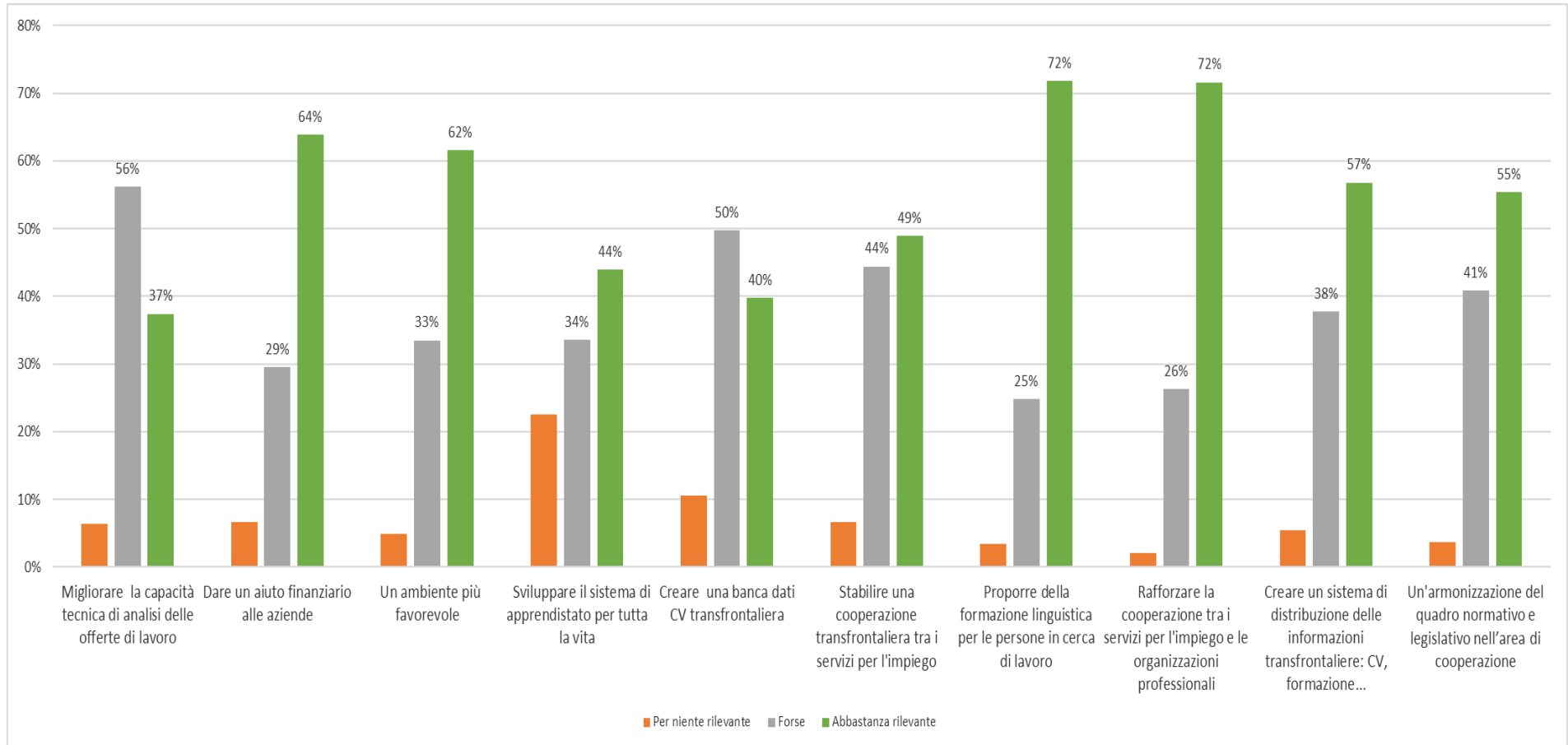


Figura 60. Percezione in merito alle proposte per supportare le aziende in termini di reclutamento

La domanda successiva, era una domanda aperta, proposta così nell'indagine : « Puoi indicarci considerazioni o suggerimenti per migliorare il mercato del lavoro ? Utili a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ? ». Tale domanda ha permesso di approfondire meglio i suggerimenti degli intervistati per migliorare il mercato del lavoro transfrontaliero. In coerenza con quanto emerso in precedenza, la formazione è al primo posto. Le risposte più ricorrenti degli intervistati, sulle quali va portata la più grande attenzione, segnalano che occorre adattare maggiormente la formazione ai bisogni del mercato, cioè delle aziende, in particolare. Dei suggerimenti sono stati fatti dagli intervistati :

- Rafforzamento degli scambi tra dirigenti delle aziende, centri di formazione e servizi per l'impiego ;
- Coinvolgimento di scuole e università nella definizione dell'offerta formativa ;
- Creazione di strumenti che permettano di conoscere i bisogni delle aziende in tempo reale per poter adattare l'offerta.

I suggerimenti rispetto alla formazione si concentrano proprio sugli insegnamenti da privilegiare. Le lingue straniere, che ricorrono spesso, così come, sebbene in minor misura, le nuove tecnologie e il digitale. Infine, lo sviluppo dell'alternanza - ma anche il favorire le assunzioni del personale durante la formazione - e un riconoscimento ufficiale di tutte le formazioni (formazioni abilitanti) fanno parte delle proposte raccolte.

Anche la creazione di nuovi strumenti o il miglioramento di quelli esistenti sono stati spesso citati dagli intervistati. Tra gli elementi emersi più frequentemente c'è l'ideazione di un database che permetta sia l'accesso alle offerte di lavoro sia ai **profili aggiornati** dei candidati. Per alcuni intervistati, questo bisogno essenziale riguarda la propria regione, per altri il proprio Paese e, infine, per altri ancora, l'intera zona transfrontaliera. **L'idea di un accesso unico e semplificato ad un sistema di informazione dinamico, attuato attraverso una collaborazione attiva di tutte le parti, emerge fra le righe dei diversi suggerimenti espressi.**

Allo stesso modo, è emersa anche la necessità di armonizzare i mercati del lavoro europei grazie a una migliore collaborazione tra i servizi per l'impiego della zona transfrontaliera ed europea. La creazione di strumenti come un database (come riportato sopra) e una cartografia delle competenze ricercate per Paese sono esempi di mezzi possibili per raggiungere quest'armonizzazione.

Tuttavia si nota che la regolamentazione propria di ogni Paese, la differenza dei livelli salariali e il non riconoscimento di certi diplomi sono percepiti come ostacoli alla mobilità professionale in Europa.

Inoltre gli aiuti alle assunzioni sono stati citati tra i mezzi per stimolare il mercato del lavoro, ma, per alcuni intervistati, principalmente, con l'idea di favorire le assunzioni delle persone di più di 30 anni valorizzandone et sfruttandone l'esperienza.

Infine, più specificatamente, per prendere in considerazione il contesto attuale di crisi sanitaria ed il suo effetto innegabile sul mercato del lavoro, i partner del progetto MA.R.E. hanno voluto interrogare i partecipanti all'indagine sulla loro percezione dell'evoluzione delle competenze professionali richieste in seguito a questa situazione inedita sul mercato del lavoro. Secondo gli intervistati, le seguenti competenze professionali subiranno un'evoluzione:

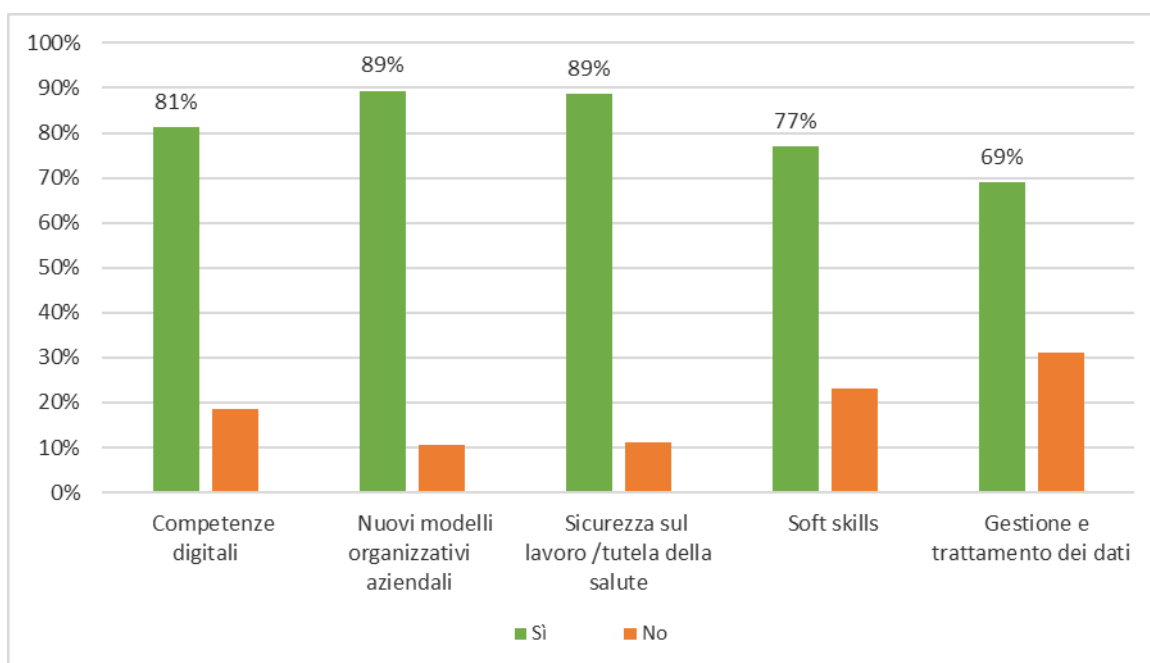


Figura 61. Competenze professionali richieste per essere riviste a seguito della situazione senza precedenti relativa a COVID-19

Dal loro punto di vista, il COVID-19 avrà come conseguenze :

- **La creazione di nuovi modelli organizzativi aziendali (per l'89% degli intervistati);**
- **L'evoluzione delle competenze professionali riguardo alla sicurezza sul lavoro / tutela della salute (per l'89% degli intervistati);**
- **L'evoluzione delle competenze digitali (per l'81% degli intervistati), coerentemente con il dato relativo all'attrattività della formazione in ambito informatico e d'ufficio;**
- **L'evoluzione delle soft skills (per il 77% degli intervistati).**

4. Le conclusioni

4.1 Le principali conclusioni dell'indagine

Sulla base della analisi dei dati così come descritta nel presente rapporto si evidenziano qui di seguito le principali conclusioni emerse dall'indagine:

- I giovani costituiscono un target prioritario, particolarmente colpito dalla disoccupazione (il 68% delle risposte ottenute), specie per i territori insulari. Per questo, la maggioranza (l'81%) suggerisce l'adozione di misure specifiche - nell'ambito della lotta contro la disoccupazione - per questa fascia di popolazione;
- Sebbene una gran parte degli intervistati – il 59% - riconosca che le informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego siano state utili, si rileva altresì la necessità di ulteriori miglioramenti nei servizi al lavoro :
 - ✓ Adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno professionale (l'83% degli intervistati è favorevole);
 - ✓ Prospettive di lavoro e nuovo orientamento professionale (l'81% è favorevole);
 - ✓ Varietà dell'offerta formativa (l'80% è favorevole);
- Gli intervistati identificano due grandi settori di attività ad alto potenziale di assunzione, ovvero le energie rinnovabili e le industrie innovative. Al contrario, il fabbisogno di manodopera potrebbe diminuire per l'industria tradizionale;
- In generale, secondo gli intervistati, le aziende assumerebbero personale vicino alla propria sede, una percezione particolarmente forte in Sardegna (al contrario più bassa in Liguria);
- Di fronte alle difficoltà di assunzione, secondo gli intervistati, le aziende potrebbero assumere personale non qualificato per il quale organizzare una formazione mirata;
- Nel complesso, più di tre quarti degli intervistati (il 79%) sarebbero pronti ad esercitare un'attività professionale in un'altra città della propria regione. Il 59% considera anche la possibilità di lavorare in un paese limitrofo, se incentivati in termini di mezzi di trasporti e di condizioni lavorative più favorevoli;
- Se le competenze linguistiche costituiscono senza ombra di dubbio il principale fattore di mobilità (citato da tre quarti degli intervistati), possono anche rappresentare un ostacolo alla mobilità (per il 71% degli intervistati). Esistono però altri ostacoli alla mobilità tra i quali i motivi personali (famiglia, freno

psicologico alla mobilità...), le condizioni lavorative poco attrattive, il costo della mobilità o la mancanza di collegamenti e mezzi tra i territori;

- Per migliorare il mercato del lavoro, la maggior parte degli intervistati suggerisce:
 - ✓ L'organizzazione di formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati considera questa proposta abbastanza rilevante);
 - ✓ La stessa percentuale di intervistati (72%) sottolinea anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali;
 - ✓ La creazione di aiuti finanziari all'impiego (proposta considerata rilevante dal 64% dei partecipanti);
 - ✓ La creazione di un sistema transfrontaliero di diffusione di informazioni (CV, formazione, ecc.), proposta ritenuta rilevante dal 57% degli intervistati;
 - ✓ un'armonizzazione del quadro normativo e legislativo nell'area di cooperazione (il 55% è favorevole).

4.2 Le principali conclusioni della componente T.1.2.

Al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, obiettivo principale del progetto MA.R.E, il pubblico di riferimento - e quindi i partecipanti - ha suggerito una serie di raccomandazioni presentate sopra. È chiaro, tuttavia, che un certo numero di progetti europei, derivanti in particolare da programmi precedenti, e che affrontano il problema dell'occupazione nell'area di cooperazione transfrontaliera, hanno già risposto alle aspettative espresse. In particolare, l'attività di capitalizzazione svolta nell'ambito dell'attività 1.2 (Capitalizzazione progetti transfrontalieri 2007-2013 e 2014-2020) inclusa nel progetto MA.R.E. ha contribuito ad evidenziare alcune buone pratiche che potrebbero essere trasferite e / o utili per le attività del progetto. Pertanto, è possibile identificare due tipi di buone pratiche :

- Buone pratiche organizzative;
- Strumenti capitalizzabili nell'ambito delle altre attività del progetto MA.R.E., in particolare nell'ambito delle componenti T2 e T4.

4.2.1 Buone pratiche organizzative

Il lavoro di capitalizzazione ha portato alla luce alcune buone pratiche o fattori chiave di successo, che potrebbero essere adottati nello svolgimento delle attività del MA.R.E. come :

- Attenzione da porre nella costruzione di possibili futuri partnership per la costituzione della rete dei servizi transfrontalieri, che si baserà in particolare su un alto livello di coinvolgimento e competenza dei vari stakeholder (in particolare esperienza in progetti europei);
- Comunicazione interna dinamica tra i vari stakeholder, guidata dal capofila, con scambi regolari che faciliteranno l'implementazione delle attività di progetto e il loro coordinamento;
- Comunicazione esterna mirata a un pubblico target, in particolare attraverso i social network;
- Un buon livello di conoscenza delle esigenze del territorio, e delle aziende, per poter mettere in atto soluzioni adeguate, soprattutto in termini di formazione ad esempio.

4.2.2 Strumenti risultanti dalla capitalizzazione

Una serie di strumenti sviluppati, o in fase di sviluppo, nel quadro di altri progetti europei, potrebbero fare eco agli strumenti da creare nell'ambito del progetto MA.R.E. Più precisamente :

- Il progetto ACTION prevede la creazione di un kit di servizi transfrontalieri come parte di programmi d'accompagnamento che sarebbero implementati a beneficio del turismo sostenibile e dei settori nautico. Tali servizi potrebbero essere integrati nella rete transfrontaliera prevista dal progetto MA.R.E., arricchendo così l'offerta di supporto, focalizzata principalmente su formazione e competenze;
- Allo stesso modo, Me.Co. prevede la realizzazione di una piattaforma di servizi di coaching e tutoraggio per la creazione di cooperative sul territorio. La cooperativa può infatti essere una soluzione per favorire l'integrazione delle persone in cerca di lavoro nel mercato del lavoro, e in questo senso i servizi offerti in questo ambito potrebbero essere oggetto di informazione e promozione attraverso la rete di servizi transfrontalieri derivante dal progetto MA.R.E. ;
- Il progetto GI.M è uno dei progetti più rilevanti individuati riguardo al progetto MA.R.E. perché si occupa di una dei target prioritari nella lotta alla disoccupazione, evidenziato dall'indagine transfrontaliera, ovvero i giovani. La creazione di corsi abilitanti per questi giovani, proprio come i tirocini transfrontalieri, è una risposta sia alle aspettative espresse in precedenza ma anche uno strumento (tra gli altri) che può alimentare la riflessione attorno al vademecum da realizzare nell'ambito della componente T4. Inoltre, tra i fattori chiave di successo (FCS) individuati nell'ambito del progetto GI.M ci sono la formazione a distanza, linguistica e informatica per i giovani prima della mobilità all'estero, un FCS che ricorda gli ostacoli alla mobilità individuati attraverso l'indagine transfrontaliera. Come estensione di queste lezioni, la formazione e gli scambi transfrontalieri che verranno realizzati nell'ambito del progetto ART LAB EXPER possono anche costituire strumenti su cui capitalizzare nell'ambito del lavoro programmato nel progetto MA.R.E. ;
- Oltre a queste prime vie di sinergia, anche il progetto IN.VI.TI sembra essere un progetto molto rilevante e le sue realizzazioni potrebbero in parte rispondere alla necessità di facilitare l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro transfrontaliero: di fatto qui offrendo stage nell'area di cooperazione a studenti e giovani laureati. Queste iniziative dovranno essere integrate e condivise nella rete dei servizi transfrontalieri che

nasceranno (proprio come i tirocini che saranno offerti nell'ambito del progetto TOURISMO) prevista nella componente T2;

- Inoltre, i corsi di formazione che saranno offerti attraverso la rete dei servizi transfrontalieri potrebbero integrare anche i corsi di formazione per la certificazione realizzati nell'ambito del progetto MARITTIMOMOB;

- Inoltre, i partecipanti all'indagine transfrontaliera hanno evidenziato l'attrattiva e il potenziale di occupazione nel settore delle energie rinnovabili. Nell'ambito della realizzazione di percorsi formativi, sempre e direttamente in relazione alle opportunità individuate in questo settore "promettente", potrebbe essere opportuno integrare il lavoro svolto nell'ambito del progetto INTERMEDIA che proprio mira a consolidare l'apprendistato corso di formazione - considerando che anche lo sviluppo di programmi studio-lavoro è stata una delle raccomandazioni suggerite dai partecipanti - integrando moduli formativi destinati a dotare i discenti di competenze dedicate all'edilizia sostenibile, oltre a viaggi di studio all'interno dell'area transfrontaliera. Si potrebbero così creare sinergie tra questo progetto e il MA.R.E. ;

- Più in generale, gli strumenti messi in atto nell'ambito del progetto MED NEW JOB - formazione, scambi transfrontalieri di imprese / ED, laboratorio transfrontaliero, ecc. - potrebbero anche arricchire la gamma di servizi che saranno offerti attraverso la rete transfrontaliera pianificata dal progetto MA.R.E., fornendo in particolare tutti i servizi di reinserimento professionale all'interno dell'area di cooperazione, nonché i servizi offerti dagli sportelli unici del progetto OPERA ;

- Inoltre, i risultati del progetto SUCCESS potrebbero fornire risposte alle aspettative espresse nell'indagine transfrontaliera, in termini di prospettive occupazionali identificabili nei diversi territori (da questo punto di vista la mappatura delle opportunità occupazionali per settore potrebbe essere uno strumento particolarmente rilevante).

Nel complesso, i punti comuni tra questi progetti e il progetto MA.R.E. offrono molte possibilità di sinergia, in particolare nell'ambito dei corsi di formazione che verranno realizzati attraverso la rete dei servizi transfrontalieri.

4.3 Le raccomandazioni dei focus group

4.3.1 La Sardegna

La task force Sardegna si è riunita il 14 dicembre 2020 per esaminare il “Rapporto Transfrontaliero”. Il confronto scaturito tra i suoi componenti è stata l'occasione per evidenziare ancora una volta l'importanza del dialogo tra i rappresentanti delle istituzioni che a vario titolo intervengono nelle dinamiche del mercato del lavoro.

Le raccomandazioni, come di seguito descritte, hanno l'intento di “leggere” gli esiti dell'indagine transfrontaliera, nell'ottica di orientare sia il partenariato sardo sia l'area di cooperazione verso la ricerca di soluzioni o nuove idee progettuali che siano congrue con l'obiettivo del progetto MARE, per valorizzare i servizi in favore dei lavoratori e delle imprese.

Una prima considerazione, forse banale, emerge dalle risposte che hanno fornito le imprese intervistate relativamente alle domande intorno all'utilità dei servizi per l'impiego. Dall'esame dei dati forniti, si osserva che le aziende hanno manifestato un limitato livello di interesse e insufficiente incisività, che i servizi per l'impiego possono rivestire all'interno del mercato del lavoro. Al contrario, dal lato “lavoratori”, le persone in cerca di occupazione esprimono una valutazione molto positiva dei servizi offerti dai centri per l'impiego.

Questa osservazione appare confermata dalla rilevante differenza nei dati sull'uso dei servizi per l'impiego da parte delle aziende e delle persone in cerca di occupazione: mentre l'85,6% di queste ultime si è rivolto ai servizi per l'impiego, solo la metà delle aziende intervistate (42,3%) ha utilizzato i servizi per l'impiego nella ricerca del personale. Questi dati devono, naturalmente, sollecitare una riflessione da un lato sulla tipologia di servizi resi dai centri per l'impiego alle aziende, dall'altro lato sulla necessità di valorizzazione ulteriormente il supporto fornito dal centro per l'impiego, rafforzando il legame fiduciario e di affidabilità tra operatore del centro dell'impiego e persone in cerca di occupazione.

Il primo rilievo che si può fare, sulla base dei dati del questionario, è che mentre le persone in cerca di occupazione in generale trovano utili (20,6%) o molto utili (32,7%) le informazioni fornite dai servizi per l'impiego ai fini della ricerca di un'occupazione, non altrettanto sembra potersi dire per le aziende (a fronte peraltro di un numero molto limitato di risposte date). Appare, in primo luogo, necessario approfondire anche attraverso specifiche indagini rivolte alle aziende, quali siano le tipologie di servizi di cui le aziende hanno bisogno.

Qualche informazione a tal proposito può essere, invero, ricavata dalle domande relative ai “suggerimenti” per migliorare i servizi per l'impiego, sulle quali si può dire che tra

aziende, persona in cerca di occupazione e operatori dei servizi per l'impiego esistono diversi punti di convergenza.

Sia le aziende, che le persone in cerca di occupazione, che gli stessi operatori dei servizi per impiego, individuano come elementi chiave su cui impostare il miglioramento dei servizi per l'impiego, l'orientamento, l'adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno (Incontro tra domanda ed offerta di lavoro) nonché la formazione. Tali dati sono perfettamente in linea con le indicazioni dei recenti orientamenti per l'occupazione per il 2020 dell'Unione Europea che all'orientamento n. 6 "potenziare l'offerta di forza lavoro e migliorare l'accesso all'occupazione, abilità e competenze" si afferma che gli Stati membri dovrebbero fornire ai disoccupati e alle persone inattive un'assistenza efficace, tempestiva, coordinata e su misura, basata sul sostegno alla ricerca di un impiego, sulla formazione, sulla riqualificazione e sull'accesso ad altri servizi abilitanti.

Nell'ottica di migliorare la relazione tra servizi per il lavoro e imprese, ASPAL ha promosso a partire dal 2018 la figura del Job Account, una nuova figura professionale nata per promuovere i servizi alle imprese, individuata tra il personale del centro per l'impiego, che si reca direttamente nelle aziende, favorendone il dialogo, così da fornire all'imprenditore supporto tecnico, informazioni e consulenza specifica.

Il Job Account fornisce assistenza sia ai servizi di preselezione e selezione di personale per le aziende, sia consulenza per incentivi, assunzioni e misure di finanza agevolata, ed inoltre, un altro compito è quello di rilevare il fabbisogno reale delle imprese in termini di offerta occupazionale e formazione. L'Aspal ha investito sulla figura dei Job Account, una figura unica nel panorama nazionale, per migliorare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro accorciando le distanze tra questi due mondi.

4.3.2 La Toscana

Il focus group Toscana ha rilevato due tematiche particolare nella sua analisi dei risultati dell'indagine :

- L'impatto della Covid 19 sull'accelerazione nel fabbisogno delle aziende di nuove competenze

I membri del gruppo di lavoro sostengono infatti l'assoluta rilevanza delle soft skills, ad integrazione della specializzazione professionale richiesta dal settore in cui si cerca un impiego, soprattutto in questo particolare momento storico che vede le imprese impegnate in processi di re-ingegnerizzazione. Oltre alla flessibilità e alla capacità di problem solving, secondo la task force le imprese hanno bisogno di lavoratori dotati anche di competenze tecnologiche-digitali e comunicative. In un contesto connotato da cambiamenti socio-economici importanti, per le imprese è fondamentale adattarsi a

nuove modalità di lavoro in remoto e saper comunicare efficacemente il proprio lavoro all'esterno valorizzandone l'innovatività e la sostenibilità, così da poter garantire e rafforzare la propria posizione sul mercato.

- La rilevanza delle filiere prioritarie sul mercato del lavoro

I membri del gruppo concordano su questa visione e sottolineano soprattutto le potenzialità del settore agricolo (ai fini progettuali questo settore rientra, a seconda delle specifiche attività, nella filiera del turismo innovativo e sostenibile o in quella delle biotecnologie) che negli ultimi anni sta vivendo un'importante innovazione ed è particolarmente dinamico, motivo per cui sarebbe importante investire sulla formazione per garantire risorse umane qualitativamente all'altezza dell'implementazione e sviluppo di questo processo.

In merito al settore della nautica e cantieristica navale si fa notare che il potenziale di occupazione risulta, allo stato attuale, inferiore rispetto agli altri comparti a causa della difficoltà di reperimento delle professioni richieste dal settore. Ci è un mismatch importante tra i profili formativi e quelli professionali. Per di più, proprio a seguito dell'emergenza di Covid19, il settore della nautica e cantieristica sta vivendo un momento molto positivo sul mercato, con richieste ingenti, e questo potrebbe in qualche modo sostenere il processo di matching tra sistema scolastico/formativo e mondo del lavoro per rispondere celermente alle necessità delle imprese e rafforzare le potenzialità di assunzione.

Più in generale, le filiere prioritarie del progetto paiono accomunate dal necessario impiego e dal conseguente fabbisogno di personale in possesso di competenze green. Come risulta anche da le competenze green: analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese¹⁴, la presenza di imprese che investono in competenze green è ampiamente diffusa in Toscana, così come in Italia. L'indagine pone in evidenza come negli ultimi anni è risultata sempre più rilevante la richiesta di figure professionali con elevate competenze sui temi ambientali, in grado di sviluppare ed utilizzare soluzioni e strategie ecosostenibili. La domanda di competenze green riguarda, in maniera trasversale, tanto le professioni ad elevata specializzazione che quelle tecniche, gli impiegati così come gli addetti ai servizi commerciali e turistici, gli addetti ai servizi alle persone così come gli operai e gli artigiani.

¹⁴ Dossier nazionale (2019) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali:
https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8.

Lo sviluppo della green economy sta richiedendo sempre più a tutti i lavoratori competenze e abilità specifiche (cosiddette green skills), capaci di allinearsi alla sfida di cogliere le opportunità offerte dalla riconversione in chiave sostenibile del sistema produttivo. Il cambiamento che sta investendo il mercato nel lavoro non riguarda tanto la creazione o l'attivazione di nuovi green jobs, quanto la richiesta di nuove abilità che interessano tutte le figure professionali (o almeno molte di esse), alle quali viene chiesto un ampliamento delle competenze come ad esempio l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. In tal senso, è utile citare il modello previsivo dei fabbisogni professionali a medio termine¹⁵ (sviluppato da Unioncamere), secondo il quale la digital transformation e l'ecosostenibilità avranno un peso determinante nel caratterizzare i fabbisogni occupazionali dei diversi settori economici arrivando a coinvolgere tra il 26% e il 29% dei lavoratori di cui le imprese e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno nel quinquennio in oggetto. In particolare, nell'ambito della digital transformation le imprese ricercheranno tra 275 e 325 mila lavoratori con specifiche competenze matematiche e informatiche, digitali o relative all'Impresa 4.0. Un cambiamento che non riguarderà solo le "professioni digitali" ma gran parte delle figure professionali in tutti i settori.

Per quanto riguarda la filiera dell'ecosostenibilità, le imprese avranno bisogno tra 520 e 610 mila lavoratori per cogliere al meglio le opportunità offerte dalla diffusione di processi produttivi rispettosi dell'ambiente, volti ad ottimizzare o ridurre l'utilizzo di materie prime. Tra i settori manifatturieri che, secondo le stime, esprimeranno il maggior fabbisogno occupazionale ci sarà l'industria della fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto, comprese navi e imbarcazioni da diporto e sportive.

L'impiego delle tecnologie blu nella cantieristica (e più in generale nel settore della nautica) è un tema di sicura attualità, oggetto di grande attenzione per il futuro del settore, tanto che nel corso del recente Blue Economy Summit 2020¹⁶ l'argomento, fra gli altri, è stato oggetto di discussione anche relativamente allo sviluppo delle competenze in materia di tecnologie blu, per gli attuali ed i futuri lavoratori del settore. Se la Blue economy può essere definita come la strategia a lungo termine per sostenere una crescita sostenibile nei settori marino e marittimo¹⁷, allora la qualificazione del capitale

¹⁵ Previsioni sui fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2019-2023), Sistema Informativo Excelsior, Unioncamere-ANPAL.
https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0.

¹⁶ Genova, 29 giugno – 3 luglio 2020.

¹⁷ Distretto ligure delle tecnologie marine, intervenuto nel corso del *Blue Economy Summit*.

umano, la formazione continua e lo sviluppo di competenze specialistiche in campo scientifico e tecnologico, sono considerati fattori strategici di successo e di vantaggio competitivo.

Sembra emergere quindi una crescente e generalizzata esigenza alla formazione di lavoratori dotati non solo di competenze tecniche specifiche, ma anche digitali e green, connesse alle esigenze di innovazione e sostenibilità ambientale. L'emergenza sanitaria pare inoltre aver rafforzato questa necessità del sistema imprenditoriale e conseguentemente del mercato del lavoro: bisogno divenuto strategico e urgente per lo sviluppo dell'occupabilità in questo particolare momento storico.

4.3.3 La Corsica

Il lavoro collettivo svolto in Corsica ha portato ad un'analisi della situazione del mercato del lavoro nell'area transfrontaliera, tenendo conto sei risultati dell'indagine presentata in questo documento.

Pertanto, la qualità dei suoi scambi e la produttività dei dibattiti hanno spuntato un certo numero di elementi che sono stati scritti sotto forma di una matrice SWOT.

NB. :

Ambiente interno: forza e debolezza degli attori del mercato del lavoro

Ambiente esterno: opportunità e minacce nel mercato del lavoro transfrontaliero

Forze	Debolezze
<ul style="list-style-type: none"> • Alcuni progetti di cooperazione riguardano il sostegno ai settori blu e verde come motore dello sviluppo economico nell'area. • Filiere dinamiche dal punto di vista della creazione d'impresa • Piano di ripresa dopo Covid: aiuti dello Stato e delle Regioni 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISI SANITARIA • La diffusione del questionario resa più difficile • Rallentamento dell'attività imprenditoriale, soprattutto nel settore turistico • Mancanza di disponibilità di imprese che sono impegnate nella gestione quotidiana dell'emergenza • Il problema di flusso di cassa diventa prioritario rispetto alla gestione delle risorse umane vista come secondaria • Pochi fabbisogni espressi per il personale nei settori blu e verde • Il Programma M.A.R.E. non ha preso in considerazione l'impiego di persone con disabilità • Equivalenza dei diplomi e certificazione delle competenze difficilmente agevolata dalla struttura dei sistemi esistenti in Italia e Francia
Opportunità	Minacce
<ul style="list-style-type: none"> • Le filiere blu e verde sono in forte espansione: forte potenziale di occupazione • La filiere della biotecnologia blu e verde potrebbe essere un settore a alto potenziale in Corsica a causa della sua insularità 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISI SANITARIA • Mancanza di visibilità • Diminuzione delle offerte di lavoro • Problemi legati ai trasporti e alla mancanza di collegamenti marittimi o aerei tra l'Italia e la Corsica.

4.4 La creazione di una Task Force per il monitoraggio

Dopo l'analisi dell'indagine transfrontaliera, dovrebbe essere istituito un gruppo di lavoro di monitoraggio nel corretto svolgimento delle attività pianificate dal MA.R.E. chiamato Task Force. Questa Task Force segue il lavoro svolto dai focus group territoriali, le cui finalità e contributi sono stati presentati nelle parti 1.2 e 4.3. di questo rapporto.

Questa task force di monitoraggio sarà composta da un rappresentante territoriale dei focus group. Ossia, sarà quindi composta da 5 membri. Questi membri avranno così un'ottima conoscenza del progetto MA.R.E. e le sue attività. Le sue missioni (non esaustive) consistono in :

- Essere il punto di contatto dei partner del progetto nell'ambito della rendicontazione periodica delle esigenze territoriali;
- Garantire la pertinenza dei servizi creati per rispondere alle esigenze espresse dal territorio (sia durante dall'indagine transfrontaliero che successivamente). L'analisi della rilevanza potrebbe riguardare la definizione dei profili professionali adeguati ad ogni territorio, la formazione e le competenze ricercate ...;
- Garantire che i partner abbiano tenuto conto delle buone pratiche individuate attraverso il lavoro di capitalizzazione, nello svolgimento delle loro attività per componente;
- Validare il contenuto delle competenze ricercate nei diversi territori;
- Raccogliere e completare gli indicatori ex post (solo), risultanti dall'analisi dei risultati dell'indagine transfrontaliera, su base semestrale.

Indice delle figure

Figura 1. L'indagine quantitativa.....	17
Figura 2. Distribuzione del numero di questionari validi per target.....	22
Figura 3. Ripartizione dell'occupazione per settori di attività nel 2017, tratto dall'INSEE.....	28
Figura 4. Ripartizione dello stock di imprese per settore di attività nel 2018, tratto dall'INSEE.....	29
Figura 5. Ripartizione del fabbisogno di manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi.....	30
Figura 6. Ripartizione dell'occupazione per settore di attività nel 2017, tratto dall'INSEE.....	33
Figura 7. Ripartizione dello stock di aziende per settore di attività al 31 dicembre 2017, tratto dall'INSEE.....	34
Figura 8 : Ripartizione del fabbisogno in manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi.....	34
Figura 9. Ripartizione per fascia di età della popolazione Sarda al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	36
Figura 10. Ripartizione dei lavoratori dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} 2019 – tratto dall'ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019».....	37
Figura 11. Ripartizione della popolazione Ligure al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	39
Figura 12. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019 ».....	41
Figura 13. Ripartizione della popolazione Toscana per età al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile ».....	42
Figura 14. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione ed area geografica. Anno 2019 ».....	44
Figura 15. Distribuzione del numero di questionari per target.....	46
Figura 16. Distribuzione degli intervistati per sesso.....	47
Figura 17. Distribuzione degli intervistati per fascia di età.....	47
Figura 18. Distribuzione degli intervistati per territorio.....	48
Figura 19. Distribuzione degli intervistati per categoria di settore.....	49
Figura 20. Distribuzione degli intervistati per settore prioritario in base al territorio di appartenenza.....	50
Figura 21. Distribuzione della durata della ricerca di lavoro (in mesi) per gli intervistati attualmente disoccupati.....	51
Figura 22. Livello di istruzione per tutti gli intervistati e gli intervistati attualmente in cerca di lavoro.....	53
Figura 23. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione.....	54
Figura 24. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione per regione.....	55
Figura 25. Popolazione che necessita misure specifiche nel contesto della lotta alla disoccupazione.....	57
Figura 26. Fabbisogno di competenze per chi cerca lavoro e per gli intervistati nel suo complesso.....	58
Figura 27. Confronto tra i tipi di competenze degli intervistati in generale e le persone in cerca di lavoro.....	59
Figura 28. Livello di utilità delle informazioni ottenute dai servizi per l'impiego.....	60
Figura 29. Possibili miglioramenti nei servizi per l'impiego.....	61
Figura 30. Percezione del mercato del lavoro.....	62
Figura 31. Effetti percepiti del COVID-19 sul mercato del lavoro.....	63
Figura 32. Potenziale di reclutamento per i settori di attività.....	65
Figura 33. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività.....	68
Figura 34. Potenziali di assunzione individuati nei settori prioritari.....	70
Figura 35. Settori di attività interessati dalla diminuzione del fabbisogno di manodopera.....	71
Figura 36. Valutazione del livello di attrattiva dei settori prioritari del programma.....	72
Figura 37. Valutazione del livello di attrattività della formazione.....	73
Figura 38. Fattori per definire le esigenze di manodopera.....	74
Figura 39. Principali posizioni ricercate.....	75
Figura 40. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende.....	76
Figura 41. Reclutamento aziendale zona per territorio.....	78
Figura 42. Le intenzioni di reclutamento delle aziende.....	79
Figura 43. Difficoltà di assunzione incontrate.....	80
Figura 44. Tipo di pubblico in grado di soddisfare le esigenze di reclutamento delle aziende.....	81

<i>Figura 45. Il ricorso a personale in distacco è una risposta alle esigenze di reclutamento?</i>	81
<i>Figura 46. Area geografica professionale preferita dai soggetti in attività o in cerca di lavoro</i>	82
<i>Figura 47. Percentuale di persone disposte a esercitare la propria attività professionale in un paese limitrofo (Italia o Francia) per territorio</i>	83
<i>Figura 48. Fattori che facilitano la mobilità</i>	85
<i>Figura 49. Fattori di attrattività del lavoro</i>	86
<i>Figura 50. Ostacoli alla mobilità</i>	88
<i>Figura 51. Motivi personali come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	89
<i>Figura 52. Competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	90
<i>Figura 53. La stagionalità dell'occupazione proposta come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	90
<i>Figura 54. Opportunità di lavoro poco interessanti come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 55. Il costo della mobilità come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 56. Il collegamenti deboli tra i territori (trasporto...) come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 57. La mancanza delle informazioni sulle prospettive individuate altrove come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	92
<i>Figura 58. Livello di attrattività dei lavori stagionali nel territorio di origine</i>	92
<i>Figura 59. Livello di attrattività dei lavori stagionali per regione</i>	93
<i>Figura 60. Percezione in merito alle proposte per supportare le aziende in termini di reclutamento</i>	95
<i>Figura 61. Competenze professionali richieste per essere riviste a seguito della situazione senza precedenti relativa a COVID-19</i>	97

Indice delle tabelle

<i>Tabella 1. Distribuzione del numero di questionari validi per target per territorio</i>	22
<i>Tabella 2. Ripartizione del numero di questionari compilati per territorio</i>	25
<i>Tabella 4. Indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, tratto dall'ADEC</i>	27
<i>Tabella 6. Censimento della popolazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE</i>	31
<i>Tabella 7. Indicatori relativi alla disoccupazione nella Regione PACA, tratto dalla Direccte PACA</i>	32
<i>Tabella 8. Indicatori relativi all'occupazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE</i>	32
<i>Tabella 9 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione sarda nel 2019, tratto dall' ISTAT, «Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani /uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019»</i>	38
<i>Tabella 10. Indicatori di demografia in Liguria al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »</i>	39
<i>Tabella 11 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Ligure nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »</i>	40
<i>Tabella 12. Indicatori di demografia in Toscana al 1° gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »</i>	42
<i>Tabella 13 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Toscana nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione/ tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »</i>	43
<i>Tableau 14. Principali trattamenti statistici utilizzati.</i>	45
<i>Tabella 15. Settori di attività delle filiere prioritarie del programma marittimo Francia-Italia ricercati principalmente dalle persone in cerca di lavoro</i>	52
<i>Tabella 16. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività</i>	69
<i>Tabella 17. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende</i>	75
<i>Tabella 18. Tipologia di contratti spesso utilizzati dalle aziende per territorio</i>	77
<i>Tabella 19. Area di attività professionale privilegiata con altissima probabilità</i>	84

Allegati

Allegato 1. Il questionario di indagine transfrontaliera in versione francese

Allegato 2. Il questionario di indagine transfrontaliera in versione italiana

Allegato 3. I risultati dell'indagine in francese

Allegato 4. I risultati dell'indagine in versione italiana

Allegato 5. I risultati dell'indagine per la Corsica

Allegato 6. I risultati dell'indagine per la regione PACA

Allegato 7. I risultati dell'indagine per la regione Liguria

Allegato 8. I risultati dell'indagine per la regione Toscana

Allegato 9. I risultati dell'indagine per la regione Sardegna