

**PARTE SECONDA**

**ATTI  
DEGLI ASSESSORI REGIONALI**

**ASSESSORATO  
AGRICOLTURA  
E RISORSE NATURALI**

**Decreto 1° settembre 2014, n. 8.**

**Inserimento della specie volpe rossa (*Vulpes vulpes*), nella variante melanica denominata volpe argentata, fra gli animali ospitabili presso il parco faunistico "Parco Animali Chevrère", ai sensi della legge regionale n. 34/2006.**

**L'ASSESSORE  
ALL'AGRICOLTURA  
E RISORSE NATURALI**

Omissis

decreta

1. La Società "F.M. s.r.l.", nella figura del legale rappresentante Sig. BERGER Luigi nato a CHAMPDEPRAZ il 27 marzo 1947, è autorizzata, ai sensi della legge regionale n. 34/2006, a detenere nel parco faunistico denominato "Parco Animali Chevrère" con sede nella località Chevrère in comune di CHAMPDEPRAZ, oltre alle specie e alle quantità già autorizzate con il decreto n. 4 del 2 luglio 2014 e n. 6 del 4 agosto 2014 la specie volpe rossa (*Vulpes vulpes*), nella variante melanica denominata volpe argentata, per un numero massimo di 2 esemplari;
2. La Società è autorizzata inoltre a detenere, in aggiunta ai quantitativi di cui al punto 1, i giovani dell'anno nati all'interno della struttura fino al completo svezzamento.
3. Qualora il numero degli animali detenuti superi quello degli esemplari autorizzati, la Società dovrà provvedere a ripristinare il numero consentito provvedendo ad alienare gli animali in sovrannumero ad altre strutture regolarmente autorizzate; è altresì ammesso il loro abbattimento finalizzato all'autoconsumo rispettando le normative sanitarie in vigore.
4. La Società deve trasmettere, entro il 31 dicembre di ogni anno, copia del registro degli esemplari detenuti alla Struttura Flora, fauna, caccia e pesca, per il successivo inoltro al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.
5. Copia del presente decreto sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione.

**DEUXIÈME PARTIE**

**ACTES  
DES ASSESSEURS RÉGIONAUX**

**ASSESSORAT  
DE L'AGRICULTURE  
ET DES RESSOURCES NATURELLES**

**Arrêté n° 8 du 1<sup>er</sup> septembre 2014,**

**portant insertion du renard roux (*Vulpes vulpes*), dans sa variété dite «renard argenté» au nombre des espèces pouvant être accueillies dans le parc animalier dénommé *Parco Animali Chevrère*, au sens de la loi régionale n° 34/2006.**

**L'ASSESEUR  
À L'AGRICULTURE  
ET AUX RESSOURCES NATURELLES**

Omissis

arrête

1. Aux termes de la loi régionale n° 34/2006, *F.M. srl* est autorisée, en la personne de son représentant légal, M. Luigi BERGER, né le 27 mars 1947 à CHAMPDEPRAZ, à détenir 2 renards roux (*Vulpes vulpes*) au maximum, dans sa variété dite «renard argenté», dans la structure dénommée *Parco Animali Chevrère*, située à Chevrère, dans la commune de CHAMPDEPRAZ, et ce, en sus des espèces et des quantités autorisées au sens des arrêtés n° 4 du 2 juillet 2014 et n° 6 du 4 août 2014;
2. En sus des renards visés au point 1, *F.M. srl* est autorisée à détenir des renardeaux nés dans la structure, mais uniquement jusqu'à ce qu'ils soient complètement sevrés;
3. Lorsque le nombre de renards détenus dépasse celui autorisé, *F.M. srl* se doit de rétablir le nombre autorisé, en aliénant les animaux en surnombre à d'autres structures régulièrement autorisées ou en les abattant à des fins d'autoconsommation, à condition que les dispositions en vigueur en matière de santé soient respectées;
4. Au plus tard le 31 décembre de chaque année, *F.M. srl* doit transmettre une copie du registre des exemplaires qu'elle détient à la Structure «Flore, faune, chasse et pêche», qui l'enverra à son tour au Ministère de l'environnement et de la protection du territoire et de la mer.
5. Le présent arrêté est publié au Bulletin officiel de la Région.

Saint-Christophe, 1° settembre 2014.

L'Assessore  
Renzo TESTOLIN

**ASSESSORATO  
ATTIVITÀ PRODUTTIVE, ENERGIA  
E POLITICHE DEL LAVORO**

**Decreto 16 settembre 2014, n. 6.**

**Nomina dei signori IERACE Roberto e JOTAZ Sergio in sostituzione rispettivamente dei signori PALENNI Marino e GRANGE Renato in seno alla Commissione regionale per l'accertamento dei requisiti necessari all'iscrizione nel Ruolo dei conducenti di veicoli adibiti ad autoservizi pubblici non di linea della Valle d'Aosta - L.R. 42/94.**

L'ASSESSORE  
ATTIVITÀ PRODUTTIVE,  
ENERGIA E POLITICHE DEL LAVORO

Omissis

decreta

1. il signor IERACE Roberto (membro effettivo) e il signor JOTAZ Sergio (membro supplente) sono nominati componenti della Commissione regionale per l'accertamento dei requisiti necessari all'iscrizione del Ruolo dei conducenti di veicoli adibiti ad autoservizi pubblici non di linea della Valle d'Aosta;
2. la pubblicazione del presente decreto sul Bollettino Ufficiale della Regione.

Aosta, 16 settembre 2014.

L'Assessore  
Pierluigi MARQUIS

**ATTI  
DEI DIRIGENTI REGIONALI**

**ASSESSORATO  
ATTIVITÀ PRODUTTIVE, ENERGIA  
E POLITICHE DEL LAVORO**

**Provvedimento dirigenziale 8 settembre 2014, n. 3418.**

**Concessione dell'autorizzazione unica di cui all'art. 41 della legge regionale 1° agosto 2012, n. 26 (disposizioni regionali in materia di pianificazione energetica, di**

Fait à Saint-Christophe, le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

L'assesseur,  
Renzo TESTOLIN

**ASSESSORAT  
DES ACTIVITÉS PRODUCTIVES, ÉNERGIE  
ET POLITIQUES DU TRAVAIL**

**Arrêté n° 6 du 16 septembre 2014,**

**portant nomination de MM. Roberto IERACE et Sergio JOTAZ en remplacement, respectivement, de MM. Marino PALENNI et Renato GRANGE au sein de la Commission régionale chargée de la vérification des qualités requises en vue de l'immatriculation au Répertoire des conducteurs de véhicules affectés aux services automobiles publics non réguliers de la Vallée d'Aoste, au sens de la LR n° 42/1994.**

L'ASSESEUR  
RÉGIONAL AUX ACTIVITÉS PRODUCTIVES,  
À L'ÉNERGIE ET AUX POLITIQUES DU TRAVAIL

Omissis

arrête

1. MM. Roberto IERACE et Sergio JOTAZ sont nommés, respectivement, membre titulaire et membre suppléant de la Commission régionale chargée de la vérification des qualités requises en vue de l'immatriculation au Répertoire des conducteurs de véhicules affectés aux services automobiles publics non réguliers de la Vallée d'Aoste.
2. Le présent arrêté est publié au Bulletin officiel de la Région.

Fait à Aoste, le 16 septembre 2014.

L'assesseur,  
Pierluigi MARQUIS

**ACTES  
DES DIRIGEANTS DE LA RÉGION**

**ASSESSORAT  
DES ACTIVITÉS PRODUCTIVES, ÉNERGIE  
ET POLITIQUES DU TRAVAIL**

**Acte du dirigeant n° 3418 du 8 septembre 2014,**

**portant délivrance de l'autorisation unique visée à l'art. 41 de la loi régionale n° 26 du 1<sup>er</sup> août 2012 (Dispositions régionales en matière de planification énergétique, di**

**promozione dell'efficienza energetica e di sviluppo delle fonti rinnovabili), all'impresa "Compagnia Valdostana delle Acque - Compagnie Valdôtaine des Eaux S.p.a." di CHÂTILLON, per l'intervento di sostituzione della condotta forzata dell'impianto idroelettrico di GRESSONEY-LA-TRINITÉ.**

Omissis

IL DIRIGENTE  
DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
RISPARMIO ENERGETICO  
E SVILUPPO  
FONTI RINNOVABILI

Omissis

decide

1. di concedere all'Impresa "Compagnia Valdostana delle Acque - Compagnie Valdôtaine des Eaux S.p.A." di CHÂTILLON, partita IVA 01013130073, l'autorizzazione unica di cui all'articolo 41 della legge regionale 1° agosto 2012, n. 26, per l'intervento di sostituzione della condotta forzata dell'impianto idroelettrico ubicato nel Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ, sulla base del progetto esaminato dall'apposita Conferenza di servizi nelle riunioni del 20 giugno e del 7 agosto 2014;
2. di dichiarare le opere autorizzate di pubblica utilità, indifferibili ed urgenti ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del d.lgs. 387/2003 e di apporre, sulle aree identificate al catasto edilizio del Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ al Fg. 5, mappale 321, al Fg. n. 15, mappali n. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 22, 24, 25, 26, 57, 58 e al Fg. n. 13, mappali n. 173, 174, 177, 178, 179, 183, 217, 218, 219, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 230, 232, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 251, 263, 265, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 352 e 515, il vincolo preordinato all'esproprio;
3. di stabilire che:
  - a. i lavori dovranno essere realizzati in conformità al progetto esaminato dalla Conferenza di servizi ed entro tre anni dal rilascio della presente autorizzazione;
  - b. dovranno essere rispettate le prescrizioni formulate nella deliberazione della Giunta regionale n. 419/2014 (valutazione impatto ambientale);
  - c. dovranno essere rispettate le prescrizioni formulate nel corso del procedimento e pertanto:
    - dovranno essere rispettati gli orari di attività e i livelli sonori emessi durante le lavorazioni dichiarati nella relazione di impatto acustico pre-

**de promotion de l'efficacité énergétique et de développement des sources d'énergie renouvelables) à Compagnia Valdostana delle Acque - Compagnie Valdôtaine des Eaux SpA de CHÂTILLON, en vue du remplacement de la conduite forcée de l'installation hydroélectrique située à GRESSONEY-LA-TRINITÉ.**

Omissis

LE DIRIGEANT  
DE LA STRUCTURE  
«ÉCONOMIES D'ÉNERGIE  
ET DÉVELOPPEMENT  
DES SOURCES RENOUVELABLES»

Omissis

décide

1. L'autorisation unique visée à l'art. 41 de loi régionale n° 26 du 1<sup>er</sup> août 2012 est délivrée à *Compagnia Valdostana delle Acque - Compagnie Valdôtaine des Eaux SpA* de CHÂTILLON (numéro d'immatriculation IVA 01013130073), en vue du remplacement de la conduite forcée de l'installation hydroélectrique située à GRESSONEY-LA-TRINITÉ, sur la base du projet examiné par la Conférence de services qui s'est réunie le 20 juin et le 7 août 2014;
2. Les travaux en cause sont déclarés d'utilité publique, non différables et urgents au sens du premier alinéa de l'art. 12 du décret législatif n° 387/2003 et une servitude préjudant à l'expropriation est établie sur les parcelles inscrites comme suit au cadastre des bâtiments de la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ : feuille 5, parcelle 321, feuille 15, parcelles 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 22, 24, 25, 26, 57 et 58, et feuille 13, parcelles 173, 174, 177, 178, 179, 183, 217, 218, 219, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 230, 232, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 251, 263, 265, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 352 et 515;
3. Il est établi ce qui suit:
  - a. Les travaux doivent être réalisés conformément au projet examiné par la Conférence de services et dans les trois ans qui suivent la date du présent acte;
  - b. Les prescriptions formulées dans la délibération du Gouvernement régional n° 419/2014 (avis de compatibilité avec l'environnement) doivent être respectées;
  - c. Les prescriptions formulées au cours de la procédure doivent être respectées, à savoir:
    - les créneaux horaires fixés pour les activités bruyantes et les niveaux sonores pendant lesdites activités, déclarés dans le rapport sur l'impact

sentata; per quanto riguarda le attività più rumorose, per le quali si prevede l'impossibilità di garantire il rispetto dei limiti normativi, risulterà comunque necessario richiedere apposite autorizzazioni in deroga o esenzioni da autorizzazione che possono essere concesse dal Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ (art. 13 della l.r. 20/2009);

- in caso di presenza di amianto, l'Impresa proponente dovrà valutare il rischio ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), e mettere in atto tutti gli accorgimenti atti ad evitare lo sviluppo e la diffusione delle fibre nell'ambiente circostante l'area di cantiere;
- le opere da realizzare nell'alveo del torrente Netscho dovranno essere eseguite preservando le attuali caratteristiche morfologiche del corso d'acqua, evitando l'artificializzazione del corpo idrico e, per quanto possibile, l'utilizzo di materiali leganti quali il calcestruzzo;
- nella sistemazione del materiale di esubero proveniente dagli scavi, da effettuare in corrispondenza del tratto del torrente Netscho eroso a seguito dei più recenti eventi alluvionali, dovrà essere posta la massima attenzione nella realizzazione di scogliere con massi posti alla rinfusa; in particolare le nuove difese non dovranno avere un andamento eccessivamente regolare e dovrà essere garantita, negli interstizi tra i massi, la presenza di terreno atto a permettere la ricolonizzazione dei luoghi da parte della vegetazione;
- i riporti di materiale nei settori in erosione dovranno essere realizzati in modo da consentire l'attecchimento della vegetazione e mascherare, per quanto possibile, l'artificializzazione delle sponde derivante dalle operazioni di reinterro; l'esecuzione delle opere dovrà essere effettuata da personale specializzato nell'effettuazione di interventi di ingegneria naturalistica;
- dovrà essere prevista la messa a dimora di almeno 290 piante; il taglio della vegetazione arborea dovrà essere concordata con la Stazione forestale competente per territorio;
- le operazioni di scavo nonché di scotico riferite in generale a zone pianeggianti ed in particolare al terrazzo localizzato nei pressi del nucleo abitativo di Netscho dovranno essere accompagnate da assistenza archeologica continua, da compiersi da archeologi professionisti esterni all'Amministrazione regionale, compresa l'eventuale realizzazione di documentazione (grafica, fotografica e

acoustique présenté, doivent être respectés; pour ce qui est des activités les plus bruyantes, pour lesquelles il est impossible de garantir le respect des limites fixées par la loi, il y a lieu de demander à la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ, au sens de l'art. 13 de la LR n° 20/2009, une autorisation par dérogation ou une exemption d'autorisation;

- en cas de présence d'amiante, l'entreprise autorisée doit évaluer les risques au sens du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008 (Application de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 123 du 3 août 2007 en matière de protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail) et prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter toute diffusion des fibres hors des zones de travaux;
- lors de la réalisation des ouvrages prévus dans le lit du Netscho, il y a lieu de préserver les caractéristiques morphologiques actuelles de celui-ci en évitant de l'artificialiser et, chaque fois que cela est possible, d'utiliser des matériaux liants tels que le béton;
- l'excédent de matériaux issus des fouilles doit être réutilisé, avec la plus grande attention, pour la réalisation des digues en blocs naturels disposés en vrac à la hauteur du tronçon du Netscho dont les berges ont été endommagées lors des plus récentes inondations; par ailleurs, les nouvelles digues devront avoir un profil irrégulier et les interstices entre les blocs devront être remplis de terre aux fins de la recolonisation végétale des berges;
- les remblais dans les secteurs en érosion doivent être réalisés de manière à permettre l'enracinement de la végétation et à masquer, autant que possible, l'artificialisation des berges dérivant des opérations de remplissage; les travaux nécessaires doivent être effectués par des spécialistes en techniques de génie végétal;
- la mise en place d'au moins 290 plantes doit être prévue; la coupe de la végétation arborescente doit être décidée de concert avec le poste forestier territorialement compétent;
- les opérations de fouille et de décapage de la terre végétale des terrains en plaine, et notamment de la terrasse située près du village de Netscho, doivent être réalisées sous la surveillance archéologique continue d'archéologues professionnels n'appartenant pas à l'Administration régionale, qui peuvent éventuellement produire une documentation (pièces graphiques, photos et

- schedografica) della stratificazione esposta, qualora ritenute di interesse;
- l'accesso alle aree di cantiere e all'impianto idroelettrico dovrà avvenire in condizioni di sicurezza nivovalanghiva;
  - le scogliere previste lungo il torrente Netscho, nel tratto interessato dagli eventi alluvionali, dovranno essere realizzate con blocchi di dimensioni irregolari, non cementati, e intasati con terreno atto all'attecchimento di vegetazione autoctona;
  - la sistemazione del terreno di riporto a monte delle sopraccitate scogliere non dovrà seguire un'unica livelletta e dovrà essere raccordato a scarpata con il pendio esistente riproponendo la morfologia naturale del sito;
  - in corrispondenza del tratto di condotta tra le sezioni 35 e 38, il riporto di materiale, fatto salvo il ritombamento necessario al ricoprimento della condotta, dovrà essere concordato direttamente in loco con la competente Struttura del Dipartimento soprintendenza per i beni e le attività culturali;
  - la localizzazione dei manufatti per il campo base non dovrà prevedere la rimozione dei trovanti rocciosi di dimensioni superiori al metro cubo circa o ulteriori sistemazioni del terreno oltre alla realizzazione della pista di accesso;
  - dovranno essere limitate al minimo le aree di cantiere e di scavo in corrispondenza degli accessi alle gallerie e al termine dei lavori i siti dovranno essere tempestivamente ripristinati come in origine;
  - le piste temporanee di cantiere dovranno essere ripristinate e, laddove presenti alberi o arbusti, dovrà essere prevista la piantumazione di essenze autoctone di dimensioni adeguate rispetto alla vegetazione presente;
  - in occasione delle lavorazioni più significative e prima delle sistemazioni finali delle aree di cantiere, la competente Struttura del Dipartimento soprintendenza per i beni e le attività culturali dovrà essere contattata al fine di poter effettuare i sopralluoghi necessari per definire puntualmente le opere di ripristino;
  - la realizzazione delle opere è subordinata altresì al rispetto delle prescrizioni formulate dal Dipartimento soprintendenza per i beni e le attività culturali con provvedimento prot. n. 2175/TP in data 28 marzo 2014;
- fiches) des couches stratigraphiques dégagées, si elles sont considérées intéressantes;
- l'accès au chantier et à l'installation hydroélectrique doit être sécurisé contre les avalanches et les chutes de neige;
  - les digues prévues dans le tronçon du Netscho concerné par les inondations doivent être réalisées en blocs irréguliers non cimentés et les interstices doivent être remplis de terre aux fins de l'enracinement de la végétation autochtone;
  - le remblai en amont des enrochements ne doit pas être aménagé en une pente unique et doit être raccordé par un talus à la pente existante, et ce, pour rétablir la morphologie naturelle du site;
  - à la hauteur du tronçon de conduite qui se trouve entre les sections 35 et 38, le remblayage doit être décidé sur place de concert avec la structure compétente du Département de la surintendance des activités et des biens culturels, et ce, sans préjudice de la nécessité de procéder à la couverture de ladite conduite;
  - les ouvrages pour le camp de base ne doivent pas être prévus à un endroit où il est nécessaire d'enlever des blocs erratiques de plus d'un mètre cube ou de réaménager le terrain autrement que pour la réalisation de la piste d'accès;
  - les aires de chantier et de fouille doivent être limitées au minimum à la hauteur des accès des tunnels et à la fin des travaux les lieux devront être immédiatement remis dans leur état d'origine;
  - les pistes de chantier temporaires doivent être réaménagées et lorsque des arbres ou des arbustes étaient présents, il y a lieu de prévoir la plantation d'essences autochtones aux dimensions adéquates;
  - lors des travaux les plus importants et avant la remise en état finale des aires de chantier, la structure compétente du Département de la surintendance des activités et des biens culturels doit être contactée pour l'organisation des visites des lieux indispensables aux fins de la définition des opérations de remise en état nécessaires;
  - la réalisation des travaux est également subordonnée au respect des prescriptions formulées par le Département de la surintendance des activités et des biens culturels dans l'acte du dirigeant n° 2175/TP du 28 mars 2014;

- d. l'autorizzazione è accordata fatti salvi i diritti di terzi e subordinata all'osservanza di tutte le disposizioni vigenti in materia edilizia e urbanistica, nonché di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili; pertanto, l'Impresa autorizzata assume la piena responsabilità per quanto riguarda i diritti di terzi o eventuali danni comunque causati dalla costruzione dell'impianto, sollevando l'Amministrazione regionale ed il Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ da qualsiasi pretesa da parte di terzi che si dovessero ritenere danneggiati;
- e. è fatto obbligo all'Impresa autorizzata di comunicare al Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ, alla stazione forestale competente per territorio e, per conoscenza, alla Struttura Risparmio energetico e sviluppo fonti rinnovabili, le date di inizio e di ultimazione dei lavori;
- f. prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori interessanti le aree indicate al punto 2., l'Impresa autorizzata dovrà trasmettere il verbale di immissione in possesso di cui all'art. 24 del DPR 327/2001 alla Struttura Espropriazione e patrimonio e, per conoscenza, alla Struttura Risparmio energetico e sviluppo fonti rinnovabili, dando pertanto esecuzione al decreto di esproprio;
- g. quindici giorni prima dell'effettivo inizio dell'esecuzione dei lavori interessanti l'alveo e le pertinenze del torrente Netcho, l'Impresa autorizzata dovrà formulare apposita istanza alla Struttura Affari generali, demanio e risorse idriche per il rilascio del benestare disciplinante le modalità di esecuzione delle opere sulle superfici appartenenti al demanio idrico;
- h. prima della realizzazione delle opere strutturali, l'Impresa autorizzata dovrà procedere alla prescritta denuncia presso il Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ ai sensi della legge regionale 31 luglio 2012, n. 23 (Disciplina delle attività di vigilanza su opere e costruzioni in zone sismiche);
- i. al fine di consentire eventuali attività di raccolta dati, analisi delle prestazioni e monitoraggio dell'impianto, l'Impresa autorizzata dovrà consentire al personale della Struttura Risparmio energetico e sviluppo fonti rinnovabili (o dalla stessa autorizzato) e del Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ il libero accesso all'impianto;
- j. l'Impresa autorizzata invierà alla Struttura Risparmio energetico e sviluppo fonti rinnovabili, entro il mese di febbraio di ciascun anno, i dati riferiti all'anno precedente, per quanto attiene al funzionamento dell'impianto ed al quantitativo di energia prodotta;
- d. La présente autorisation est accordée sans préjudice des droits des tiers et est subordonnée au respect de toutes les dispositions en vigueur en matière de construction et d'urbanisme, ainsi que de production d'énergie électrique à partir de sources renouvelables; l'entreprise autorisée assume donc la pleine responsabilité pour ce qui est des droits des tiers ou des éventuels dommages causés par la construction de l'installation, en déchargeant l'Administration régionale et la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ de toute prétention de la part de tiers pouvant s'estimer lésés;
- e. L'entreprise autorisée est tenue de communiquer les dates de début et d'achèvement des travaux à la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ et au poste forestier territorialement compétent, ainsi que, pour information, à la structure «Économies d'énergie et développement des sources renouvelables»;
- f. Avant de commencer les travaux sur les parcelles indiquées au point 2, l'entreprise autorisée doit transmettre, au sens l'art. 24 du DPR n° 327/2001, le procès-verbal de prise de possession des biens concernés à la structure «Expropriation et patrimoine» et, pour information, à la structure «Économies d'énergie et développement des sources renouvelables», ce qui vaut exécution de l'acte d'expropriation y afférent;
- g. Quinze jours avant de commencer les travaux concernant le lit et les annexes du Netcho, l'entreprise autorisée doit demander à la structure «Affaires générales, domaine et ressources hydriques» l'autorisation y afférente, réglant les modalités d'exécution des travaux sur les surfaces appartenant au domaine hydrique;
- h. Avant de réaliser les ouvrages de structure, l'entreprise autorisée doit présenter à la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ la déclaration prévue par la loi régionale n° 23 du 31 juillet 2012 (Réglementation des actions de contrôle des ouvrages et des constructions en zone sismique);
- i. Aux fins de la collecte des données, de l'analyse des prestations et du suivi de l'installation, l'entreprise autorisée doit permettre aux personnels de la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ et de la structure «Économies d'énergie et développement des sources renouvelables», ou aux personnes autorisées par cette dernière, d'accéder librement à l'installation;
- j. Avant la fin du mois de février de chaque année, l'entreprise autorisée doit transmettre à la structure «Économies d'énergie et développement des sources renouvelables» les données relatives au fonctionnement de l'installation et à la quantité d'énergie produite au cours de l'année précédente;

- k. il presente provvedimento è trasmesso all'Impresa autorizzata, al Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ, alle strutture regionali interessate, alla Stazione forestale competente per territorio e ad ogni altro soggetto coinvolto nel procedimento ai sensi della l.r. 19/2007;
4. di dare atto che:
- a. per l'applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di opere in cemento armato, l'Impresa autorizzata trasmetterà al Comune di GRESSONEY-LA-TRINITÉ la documentazione e le comunicazioni prescritte;
- b. le attività di vigilanza sul rispetto delle prescrizioni normative in sede di realizzazione delle opere e di corretto funzionamento delle installazioni fanno capo ai diversi soggetti istituzionali interessati, nell'ambito delle rispettive competenze;
- c. le trasgressioni delle norme ai sensi delle quali l'impianto è autorizzato sono punite con le sanzioni amministrative e penali, previste da ciascuna legge di riferimento; la trasgressione anche di una sola delle leggi secondo le quali è possibile emanare l'autorizzazione si configura a tutti gli effetti come trasgressione all'autorizzazione stessa; fatta salva l'applicazione delle sanzioni di cui sopra, l'Impresa autorizzata dovrà chiedere all'autorità competente, secondo il bisogno e in relazione al tipo di infrazione, di modificare, integrare o rinnovare l'autorizzazione rilasciata;
5. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio della Regione;
6. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione.

L'Estensore  
Mario SORSOLONI

Il Dirigente  
Mario SORSOLONI

**DELIBERAZIONI  
DELLA GIUNTA  
E DEL CONSIGLIO REGIONALE**

**GIUNTA REGIONALE**

**Deliberazione 12 settembre 2014, n. 1257.**

**Variatione al bilancio di previsione e di gestione della Regione per il triennio 2014/2016 e conseguente modifica al bilancio di cassa per l'anno 2014 per l'iscrizione di un finanziamento erogato dalla fondazione Cassa di rispar-**

- k. Le présent acte est transmis à l'entreprise autorisée, à la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ, aux structures régionales concernées, au poste forestier territorialement compétent et à tout autre acteur impliqué dans la procédure au sens de la LR n° 19/2007;

4. Il est pris acte de ce qui suit :

- a. Aux fins de l'application des dispositions en matière de protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail et en matière d'ouvrages en béton armé, l'entreprise autorisée doit transmettre la documentation et les communications requises à la Commune de GRESSONEY-LA-TRINITÉ;
- b. Les contrôles sur le respect des prescriptions normatives lors de la réalisation des travaux et sur le fonctionnement correct des installations sont du ressort des différents acteurs institutionnels concernés, qui les effectuent dans le cadre de leurs compétences respectives;
- c. Toute violation des dispositions au sens desquelles la réalisation de l'installation est autorisée entraîne les sanctions administratives et pénales prévues par les lois de référence; la violation ne serait-ce que de l'une des lois au sens desquelles l'autorisation peut être accordée vaut violation de l'autorisation elle-même. Sans préjudice de l'application des sanctions susmentionnées, l'entreprise autorisée doit demander à l'autorité compétente, selon le cas et en fonction du type d'infraction, la modification ou le renouvellement de l'autorisation accordée;
5. Le présent acte n'entraîne aucune dépense à la charge du budget de la Région;
6. Le présent acte est publié au Bulletin officiel de la Région.

Le rédacteur,  
Mario SORSOLONI

Le dirigeant,  
Mario SORSOLONI

**DÉLIBÉRATIONS  
DU GOUVERNEMENT  
ET DU CONSEIL RÉGIONAL**

**GOUVERNEMENT RÉGIONAL**

**Délibération n° 1257 du 12 septembre 2014,**

**rectifiant les budgets prévisionnel et de gestion 2014/2016 ainsi que le budget de caisse 2014 de la Région, du fait de l'inscription d'un financement accordé par la *Fondazione Cassa di Risparmio di Torino* à titre de subvention**

**mio di Torino quale contributo per la realizzazione della  
Saison culturelle 2014/2015.**

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Omissis

delibera

- 1) di approvare le variazioni al bilancio di previsione e di gestione della Regione per il triennio 2014/2016 come risulta dall'allegato "02 - Assegnazioni entrate/spese (statali, comunitarie, sponsorizzazioni)";
- 2) di modificare il bilancio di cassa per l'anno 2014 come risulta dall'allegato "Variazioni al bilancio di cassa";
- 3) di disporre, ai sensi dell'articolo 29, comma 6, della legge regionale 4 agosto 2009, n. 30, che la presente deliberazione sia pubblicata per estratto nel Bollettino Ufficiale della Regione e trasmessa al Consiglio regionale entro 15 giorni dalla sua adozione.

**pour l'organisation de la manifestation dénommée «Sai-  
son culturelle 2014/2015».**

Omissis

LE GOUVERNEMENT RÉGIONAL

Omissis

délibère

- 1) Les rectifications des budgets prévisionnel et de gestion 2014/2016 de la Région sont approuvées telles qu'elles figurent à l'annexe 02 (*Assegnazioni entrate/spese - statali, comunitarie, sponsorizzazioni*);
- 2) Le budget de caisse 2014 est modifié comme il appert de l'annexe *Variazioni al bilancio di cassa*;
- 3) La présente délibération est publiée par extrait au Bulletin officiel de la Région et transmise au Conseil régional dans les 15 jours qui suivent son adoption, aux termes du sixième alinéa de l'art. 29 de la loi régionale n° 30 du 4 août 2009.



02 - Assegnazioni entrate/spese (statali,comunitarie,sponsorizzazioni)

| UPB  | Cap.  | Tit. | Descrizione capitolo  | Rich. | Descrizione Richiesta  | Struttura Dirigenziale   | Obiettivo Gestionale  | importo    |      |      | Motivazione   |
|--|-------|------|---|-------|--|--|---|------------|------|------|---|
|  |       |      |   |       |  |  |   | 2014       | 2015 | 2016 |   |
| 01.03.003.80<br>RESTITUZIONI,<br>RECUPERI, RIMBORSI E<br>CONCORSI VARI | 07100 | 03   | Finanziamenti conferiti da enti, associazioni, società e privati in genere per la realizzazione di manifestazioni ed iniziative di natura culturale, artistica, sportiva, socio-sanitaria e agricola (comprende entrate rilevanti ai fini I.V.A.) | 6878  | CONTRIBUTO DELLA FONDAZIONE CRT A SOSTEGNO DELLA "SAISON CULTURELLE"                                   | 52.03.00<br>ATTIVITA'<br>CULTURALE,<br>MUSICALE,<br>TEATRALE ED<br>ARTISTICA | 52030051<br>Organizzazione di iniziative culturali e scientifiche | 210.000,00 | 0,00 | 0,00 | Titolo giuridico: Comunicazione della Fondazione CRT di avvenuta assegnazione quale contributo a sostegno della Saison Culturelle 2014/2015 prot. 2014 A/716,U926 del 08/08/2014. |
| 01.07.001.11 SAISON<br>CULTURELLE                                      | 57401 | 01   | Spese inerenti la manifestazione denominata "Saison Culturelle" (comprende interventi rilevanti ai fini I.V.A.)   | 1428  | Organizzazione della manifestazione denominata "Saison Culturelle" (servizio rilevante ai fini I.V.A.) | 52.03.00<br>ATTIVITA'<br>CULTURALE,<br>MUSICALE,<br>TEATRALE ED<br>ARTISTICA | 52030004<br>Saison Culturelle - 1.07.01.11                        | 210.000,00 | 0,00 | 0,00 | Iscrizione fondi derivanti dalla sponsorizzazione della Fondazione CRT per la realizzazione della Saison Culturelle 2014/2015.  |

| VARIAZIONI AL BILANCIO DI CASSA |   |                 |                         |
|---------------------------------|---|-----------------|-------------------------|
| capitolo                        | Descrizione capitolo  | Importo<br>2014 | Struttura Dirigenziale  |
| 00030                           | Fondo cassa   | 210.000,00      |                         |
| 900360                          | Fondo di riserva di cassa assegnato alla struttura Gestione spese | 210.000,00      | 41.03.00 GESTIONE SPESE |

**Deliberazione 12 settembre 2014, n. 1258.**

**Variazione al bilancio di previsione della Regione per il triennio 2014/2016 e conseguente modifica al bilancio di gestione e di cassa per l'iscrizione di fondi assegnati dallo Stato e dall'Unione Europea.**

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Omissis

delibera

- 1) di approvare le variazioni al bilancio di previsione e al bilancio di gestione della Regione per il triennio 2014/2016, come risulta dall'allegato "02 - Assegnazioni entrate/spese (statali, comunitarie, sponsorizzazioni)";
- 2) di modificare il bilancio di cassa per l'anno 2014 come risulta dall'allegato "Variazioni al bilancio di cassa";
- 3) di disporre, ai sensi dell'art. 29, comma 6, della legge regionale 4 agosto 2009, n. 30, che la presente deliberazione sia pubblicata per estratto nel Bollettino Ufficiale della Regione e trasmessa al Consiglio regionale entro 15 giorni dalla sua adozione.

**Délibération n° 1258 du 12 septembre 2014,**

**rectifiant le budget prévisionnel 2014/2016 et les budgets de gestion et de caisse de la Région, du fait de l'inscription de crédits alloués par l'État et par l'Union européenne.**

Omissis

LE GOUVERNEMENT RÉGIONAL

Omissis

délibère

- 1) Les rectifications des budgets prévisionnel et de gestion 2014/2016 de la Région sont approuvées telles qu'elles figurent à l'annexe 02 (*Assegnazioni entrate/spese - statali, comunitarie, sponsorizzazioni*);
- 2) Le budget de caisse 2014 est modifié comme il appert de l'annexe *Variazioni al bilancio di cassa*;
- 3) La présente délibération est publiée par extrait au Bulletin officiel de la Région et transmise au Conseil régional dans les 15 jours qui suivent son adoption, aux termes du sixième alinéa de l'art. 29 de la loi régionale n° 30 du 4 août 2009.

02 - Assegnazioni entrate/spese (statali, comunitarie, sponsorizzazioni)

| UPB  | Cap.  | Tit. | Descrizione capitolo  | Rich. | Descrizione Richiesta   | Struttura Dirigenziale  | Obiettivo Gestionale  | importo   |      |      | Motivazione   |
|--|-------|------|---|-------|---|---|---|-----------|------|------|---|
|  |       |      |   |       |   |   |   | 2014      | 2015 | 2016 |   |
| 01.02.003.10<br>COFINANZIAMENTI<br>STATALI RELATIVA<br>PROGRAMMI<br>COMUNITARI DI<br>COOPERAZIONE<br>TERRITORIALE, FSE E<br>FESR | 05536 | 02   | (nuova istituzione)<br>Cod.: 02 03 01<br>Spese su fondi assegnati<br>dallo Stato e dal Fondo<br>Sociale Europeo (FSE) a<br>valere sul Programma<br>Operativo Nazionale (PON)<br>Sistemi di Politiche Attive<br>per l'Occupazione 2014-<br>2020 per attività di<br>assistenza tecnica in<br>attuazione dell'Iniziativa<br>Europea per l'Occupazione<br>dei Giovani (Garanzia<br>Giovani) | 19802 | (nuova istituzione)<br>FONDI ASSEGNATI<br>DALLLO STATO A<br>VALERE SUL<br>PROGRAMMA<br>OPERATIVO<br>NAZIONALE(PON)<br>SISTEMI DI<br>POLITICHE ATTIVE<br>PER L'OCCUPAZIONE<br>2014-2020 PER<br>ATTIVITA' DI<br>ASSISTENZA<br>TECNICA IN<br>ATTUAZIONE<br>DELL'INIZIATIVA<br>EUROPEA PER<br>L'OCCUPAZIONE DEI<br>GIOVANI<br>(GARANZIA<br>GIOVANI) | 32.02.00<br>POLITICHE<br>DELLA<br>FORMAZIONE<br>E<br>DELL'OCCUPA<br>ZIONE | 32020051<br>Entrate derivanti da<br>contributi e<br>assegnazioni dello<br>Stato | 47.431,00 | 0,00 | 0,00 | Titolo giuridico:<br>Decreto Direttoriale<br>del Ministero del<br>lavoro e delle<br>Politiche Sociali n<br>387 del 23/05/2014 |

02 - Assegnazioni entrate/spese (statali, comunitarie, sponsorizzazioni)

| UPB  | Cap.  | Tit. | Descrizione capitolo   | Rich. | Descrizione Richiesta  | Struttura Dirigenziale  | Obiettivo Gestionale  | importo   |      |      | Motivazione  |
|--|-------|------|--|-------|--|---|---|-----------|------|------|--|
|  |       |      |  |       |  |   |   | 2014      | 2015 | 2016 |  |
| 01.02.004.10<br>TRASFERIMENTI U.E.<br>RELATIVA PROGRAMMI<br>DI COOPERAZIONE<br>TERRITORIALE, FSE E<br>FESR       | 09905 | 02   | (nuova istituzione)<br>Cod.: 02 03 03<br>Fondi assegnati dal Fondo<br>Sociale Europeo (FSE) a<br>valere sul<br>Programma Operativo<br>Nazionale (PON) Sistemi di<br>Politiche Attive per<br>l'Occupazione 2014-2020<br>per attività di assistenza<br>tecnica in attuazione<br>dell'iniziativa Europea per<br>l'Occupazione dei Giovani<br>(Garanzia Giovani)   | 19805 | (nuova istituzione)<br>FONDI ASSEGNATI<br>DAL FONDO<br>SOCIALE EUROPEO<br>(FSE) A VALERE SUL<br>PROGRAMMA OPERA<br>TIVO NAZIONALE<br>(PON) SISTEMI DI<br>POLITICHE ATTIVE<br>PER L'OCCUPAZIONE<br>2014-2020 PER<br>ATTIVITA' DI<br>ASSISTENZA<br>TECNICA IN<br>ATTUAZIONE<br>DELL'INIZIATIVA<br>EUROPEA PER<br>L'OCCUPAZIONE DEI<br>GIOVANI<br>(GARANZIA<br>GIOVANI) | 32.02.00<br>POLITICHE<br>DELLA<br>FORMAZIONE<br>E<br>DELL'OCCUPA<br>ZIONE | 32020052<br>Fondi provenienti<br>dall'Unione Europea<br>per programmi di<br>iniziativa comunitaria                      | 47.431,00 | 0,00 | 0,00 | Titolo giuridico:<br>Decreto Direttoriale<br>del Ministero del<br>Lavoro e delle<br>Politiche Sociali n<br>387 del 23/05/2014  |
| 01.11.009.14<br>PROGRAMMA<br>INVESTIMENTI A<br>FAVORE DELLA<br>CRESCITA E<br>DELL'OCCUPAZIONE<br>2014/2020 (FSE) | 48700 | 01   | (nuova istituzione)<br>Cod.: 01 01 01 04 01 02<br>10 005<br>Spese su fondi assegnati<br>dallo Stato e dal Fondo<br>Sociale Europeo (FSE) a<br>valere sul Programma<br>Operativo Nazionale (PON)<br>Sistemi di Politiche Attive<br>per l'Occupazione 2014-<br>2020 per attività di<br>assistenza tecnica in<br>attuazione dell'iniziativa<br>Europea per l'Occupazione<br>dei Giovani (Garanzia<br>Giovani) | 19809 | (nuova istituzione)<br>Spese su fondi assegnati<br>dallo Stato e dal Fondo<br>Sociale Europeo (FSE)<br>a valere sul PON<br>Sistemi di Politiche<br>Attive per<br>l'Occupazione 2014-<br>2020 per attività di<br>assistenza tecnica in<br>attuazione dell'iniziativa<br>Europea per<br>l'Occupazione dei<br>Giovani (Garanzia<br>Giovani)                             | 32.02.00<br>POLITICHE<br>DELLA<br>FORMAZIONE<br>E<br>DELL'OCCUPA<br>ZIONE | 32020005<br>Programma<br>investimenti a favore<br>della crescita e<br>dell'occupazione 2014-<br>2020 (fse) - 1.11.09.14 | 94.862,00 | 0,00 | 0,00 | La variazione è<br>finalizzata<br>all'iscrizione in<br>bilancio di fondi<br>assegnati dallo<br>Stato e dal Fondo<br>Sociale Europeo ai<br>sensu della Legge<br>147/2013 con<br>Decreto del<br>Ministero del<br>Lavoro e delle<br>Politiche Sociali n°<br>387 del 23-5-2014<br>per attività di<br>assistenza tecnica in<br>attuazione<br>dell'Iniziativa<br>Europea per<br>l'Occupazione dei<br>Giovani (Garanzia<br>Giovani) |

02 - Assegnazioni entrate/spese (statali,comunitarie,sponsorizzazioni)

| UPB   | Cap.  | Tit. | Descrizione capitolo  | Rich. | Descrizione Richiesta   | Struttura Dirigenziale  | Obiettivo Gestionale   | importo  |      |      | Motivazione  |
|---|-------|------|---|-------|---|---|--|----------|------|------|--|
|   |       |      |   |       |   |   |  | 2014     | 2015 | 2016 |  |
| 01.02.001.80<br>ASSEGNAZIONI STATALI<br>PER SANITA'   | 04845 | 02   | Fondi per il funzionamento delle strutture individuate per garantire il coordinamento intraregionale ed interregionale delle attività trasfusionali   | 14548 | FONDI PER FUNZIONAMENTO STRUTTURE PER ATTIVITA' TRASFUSIONALI   | 71.04.00<br>SANITA'<br>OSPEDALIERA<br>E MOBILITA'<br>SANTARIA | 71040051<br>Entrate derivanti da contributi e assegnazioni dello Stato                                       | 5.425,60 | 0,00 | 0,00 | Titolo giuridico: Decreti ministeriali 22, 24 e 30 aprile 2014   |
| 01.09.007.10 INTERVENTI<br>NEL SETTORE<br>SANITARIO FINANZIATI<br>CON ENTRATE CON<br>VINCOLO DI<br>DESTINAZIONE | 59994 | 01   | Trasferimenti all'USL sui fondi assegnati dallo Stato per il funzionamento delle strutture individuate per garantire il coordinamento intraregionale e interregionale dell'attività trasfusionale | 17185 | Trasferimenti all'USL sui fondi assegnati dallo Stato per il funzionamento delle strutture individuate per garantire il coordinamento intraregionale e interregionale dell'attività trasfusionale | 71.04.00<br>SANITA'<br>OSPEDALIERA<br>E MOBILITA'<br>SANTARIA | 71040002<br>Interventi nel settore sanitario finanziati con entrate con vincolo di destinazione - 1.09.07.10 | 5.425,60 | 0,00 | 0,00 | E' necessario trasferire all'Azienda USL i fondi assegnati per l'anno 2013 dallo Stato ex l. n. 219 del 21/10/2005 per il funzionamento delle strutture individuate per garantire il coordinamento intraregionale e interregionale dell'attività trasfusionale |

| VARIAZIONI AL BILANCIO DI CASSA |   |           |                         |                        |
|---------------------------------|---|-----------|-------------------------|------------------------|
| capitolo                        | Descrizione capitolo  | Importo   |                         | Struttura Dirigenziale |
|                                 |   | 2014      |                         |                        |
| 00030                           | Fondo cassa   | 5.425,60  |                         |                        |
| 00030                           | Fondo cassa   | 47.431,00 |                         |                        |
| 00030                           | Fondo cassa   | 47.431,00 |                         |                        |
| 90360                           | Fondo di riserva di cassa assegnato alla struttura Gestione spese | 94.862,00 | 41.03.00 GESTIONE SPESE |                        |
| 90360                           | Fondo di riserva di cassa assegnato alla struttura Gestione spese | 5.425,60  | 41.03.00 GESTIONE SPESE |                        |

CONSIGLIO REGIONALE

CONSEIL RÉGIONAL

Délibération n° 2493/XIII du 21 juin 2012,

portant approbation du plan triennal de politique de l'emploi 2012/2014 (*texte italien publié au Bulletin officiel n° 30 du 17 juillet 2012*).

Omissis

LE CONSEIL RÉGIONAL

Rappelant :

- la loi régionale n° 7 du 31 mars 2003 (Dispositions en matière de politiques régionales de l'emploi, de formation professionnelle et de réorganisation des services d'aide à l'emploi), et notamment les lettres b) et c) du troisième alinéa de son art. 4, qui définissent les caractéristiques et les procédures pour l'établissement et l'approbation du plan triennal de politique de l'emploi ;
- le programme de gouvernement pour la XIII<sup>e</sup> législature, contenu dans le document «Un programma comune per la XIII legislatura. Punti di rilievo e priorità» et, notamment, les dispositions de celui-ci relatives à l'emploi ;
- la délibération du Gouvernement régional n° 950 du 4 mai 2012 approuvant les lignes directrices pour l'établissement du plan triennal de politique de l'emploi 2012/2014, au sens de la lettre a) du troisième alinéa de l'art. 4 de LR n° 7/2003 ;
- le programme opérationnel régional «Emploi 2007/2013» – objectif «Compétitivité régionale et emploi 2007/2013», approuvé par la décision de la Commission européenne C (2007) 530 du 9 novembre 2007 et par la délibération du Gouvernement régional n° 452 du 23 février 2007, ratifiée par la délibération du Conseil régional n° 2619/XII du 4 avril 2007 ;
- le Document unique de programmation (DUP) pour la politique régionale de développement 2007/2013, établi conformément aux dispositions du cadre stratégique national pour la politique régionale de développement 2007/2013, approuvé par le CIPE en décembre 2006 et par la Commission européenne en juin 2007, et approuvé par la délibération du Gouvernement régional n° 1489 du 16 mai 2008 ;
- la décision du Conseil européen n° 2005/600/CE du 12 juillet 2005, portant lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres ;
- le règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché commun en application des art. 87 et 88 du traité (Règlement général d'exemption par catégorie) ;

Considérant :

- que l'activité préliminaire pour l'établissement du plan triennal de politique de l'emploi 2012/2014 a eu lieu au Département des politiques du travail et de la formation avec la participation active des membres du Conseil des politiques de l'emploi ;
- que le Conseil des politiques de l'emploi a exprimé, dans sa séance du 3 mai 2012 et aux termes de la lettre b) du troisième alinéa de l'art. 4 de la LR n° 7/2003, un avis positif quant à la proposition du plan triennal de politique de l'emploi 2012/2014 ;

Considérant que les politiques encouragées par le nouveau plan sont conformes au POR - FSE «Emploi 2007/2013», au sens de la loi régionale n° 7/2003, ainsi qu'aux dispositions stratégiques de planification régionale, étatique et européenne et tiennent compte de la crise économique et de l'emploi ;

Considérant que lesdites politiques répondent, notamment, aux lignes directrices spécifiques indiquées ci-après :

- a) Renforcer les fonctions de coordination des services publics dans le système régional des services d'aide à l'emploi par la mise au point et la réalisation de formes innovantes de collaboration avec les personnes privées ;
- b) Renforcer le système d'information aux fins de la définition des stratégies d'action en matière d'emploi ;



- c) Favoriser l'utilisation d'outils et de méthodes pour le relevé et la certification des compétences, ainsi que pour l'enregistrement des expériences de formation et d'emploi ;
- d) Intégrer les politiques de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'emploi et du développement économique, par le recours synergique aux différentes sources de financement disponibles ;
- e) Encourager la relance des entreprises des secteurs les plus touchés par la crise économique et financière ainsi que leur permanence sur le territoire régional et favoriser l'implantation et le développement de nouvelles activités productives ;
- f) Favoriser la mise en place d'actions ciblées visant à la protection et à la croissance de l'emploi, notamment par l'intermédiaire d'entreprises durables et de services publics de qualité ;
- g) Renforcer les actions en faveur des personnes les plus vulnérables, et notamment de celles que la crise économique a rendu encore plus faibles ;
- h) Favoriser l'employabilité et l'accès au marché du travail des personnes à la recherche d'un premier emploi et des travailleurs privés d'emploi, en accordant une attention particulière aux couches les plus jeunes de la population ;
- i) Encourager la mobilité interrégionale et internationale ;
- j) Favoriser la réaffectation professionnelle des salariés qui risquent de perdre leur emploi ;
- k) Encourager l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par des actions favorisant, dans une optique de conciliation, une participation de qualité des femmes au marché du travail ;
- l) Soutenir la valeur éducative de la formation initiale (y compris celle réalisée en alternance) en tant que levier stratégique en mesure de représenter un outil complémentaire à l'éducation aux fins de l'amélioration globale des niveaux d'apprentissage ;
- m) Améliorer l'efficacité des initiatives visant à lutter contre l'échec scolaire et accentuer le caractère stratégique de la formation supérieure dans le cadre d'une refonte des politiques de l'emploi axée sur la centralité de la personne et sur le paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning) ;
- n) Faciliter l'emploi de personnes hautement professionnelles par le développement de l'innovation et de la recherche ;
- o) Renforcer la connotation stratégique de la formation continue des occupés et mettre davantage en évidence la connexion entre les plans de formation et les programmes d'investissement des entreprises ;
- p) Encourager l'esprit d'entreprise et multiplier les occasions d'échange entre les établissements de recherche et le système économique et productif ;
- q) Valoriser les activités complémentaires à la programmation (suivi, contrôle, évaluation) dans le but d'élever le niveau qualitatif des actions et des politiques de la formation et de l'emploi ;

Considérant qu'au sens de l'art. 49 de la loi régionale n° 30 du 13 décembre 2011 (Dispositions pour l'établissement du budget annuel et du budget pluriannuel de la Région autonome Vallée d'Aoste – Loi de finances 2012/2014 – et modification de lois régionales), les crédits destinés à l'application du plan de politique de l'emploi 2012/2014 s'élèvent à 18 281 600 euros, répartis comme suit :

année 2012 : 6 203 400 euros ;

année 2013 : 6 119 900 euros ;

année 2014 : 5 958 300 euros ;

Considérant que la proposition de plan triennal de politique de l'emploi issue d'une analyse attentive du contexte socio-économique de la région est représentée par le document annexé à la présente délibération, dont il fait partie intégrante ;

Rappelant la délibération du Gouvernement régional n° 635 du 30 mars 2012 portant approbation du budget de gestion au titre de la période 2012/2014, attribution aux structures de direction des crédits et des objectifs de gestion y afférents, ainsi qu'approbation du budget de caisse 2012, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, et de dispositions d'application ;

Vu l'avis favorable exprimé par le coordinateur du Département des politiques du travail et de la formation, aux termes des dispositions du quatrième alinéa de l'art. 3 de la loi régionale n° 22 du 23 juillet 2010, quant à la légalité de la présente délibération :

Vu l'avis de la IV<sup>e</sup> commission permanente du Conseil ;

Vu la modification formelle proposée par le président de la Région, Augusto ROLLANDIN, et apportée au sens de l'art. 69 du règlement intérieur ;

Voix pour : vingt-quatre ; voix contre : huit (présents et votants : trente-deux),

délibère

Le plan triennal de politique de l'emploi 2012/2014 est approuvé, au sens de la LR n° 7 du 31 mars 2003, tel qu'il figure à l'annexe de la présente délibération, dont il fait partie intégrante.

---

---

# **Plan triennal de politique du travail**

## *2012 - 2014*

---

## Table des matières

### Introduction

1. Présentation du plan de politique du travail 2012-2014
2. Analyse du contexte socio-économique de la Vallée d'Aoste
  - 2.1.1 L'évolution des principaux indicateurs pendant la période 2009-2011
  - 2.1.2 La situation démographique
  - 2.1.3 Les entreprises et les secteurs de production
  - 2.1.4 L'évolution du marché du travail et les tendances principales
  - 2.1.5 L'éducation secondaire, la formation professionnelle et l'éducation universitaire
  - 2.2 Les effets de la crise économique et financière sur la structure de l'économie, de la production et de l'emploi en Vallée d'Aoste
    - 2.2.1 L'impact de la crise sur le système économique et productif de la Vallée d'Aoste
    - 2.2.2 L'impact de la crise sur l'emploi en Vallée d'Aoste
    - 2.2.3 L'analyse des inscrits auprès des Centres d'aide à l'emploi 2009-2011
3. Dispositions de référence
  - 3.1 L'évolution des stratégies européennes pour l'emploi et la nouvelle programmation 2014-2020
  - 3.2 La réforme du système de l'éducation et de la formation professionnelle
  - 3.3 La réforme de l'apprentissage
  - 3.4 La réforme de la législation en matière de stages
  - 3.5 La réforme du marché du travail par le Gouvernement Monti
4. Application du plan 2009-2011 : résultats atteints et indications pour les trois années de planification suivantes
  - 4.1 La réalisation des objectifs du plan 2009-2011 – Aperçu général
  - 4.2 Les indications pour la période 2012-2014
5. Objectifs stratégiques des trois prochaines années
  - 5.1.1 Le système régional des services d'aide à l'emploi
  - 5.1.2 Le suivi du marché du travail
  - 5.1.3 Le système d'orientation permanente et personnalisée

- 
- 5.1.4 Le développement des activités et des services pour l'intégration des différents systèmes et pour l'accès aux chances de formation tout au long de la vie
    - 5.1.4.1 Les services de certification des compétences
    - 5.1.4.2 L'intégration des systèmes de formation et d'éducation
    - 5.1.4.3 La qualité des systèmes et le développement des ressources humaines œuvrant dans les systèmes d'éducation
  - 5.1.5 L'aide aux entreprises frappées par la crise et à la création de nouvelles entreprises
  - 5.1.6 La croissance de l'emploi par la création d'entreprises durables et de services publics de qualité
  - 5.1.7 L'aide aux couches de la population les plus faibles
  - 5.1.8 Les travaux d'utilité sociale (*Lavori di Utilità Sociale – LUS*)
  - 5.1.9 Les immigrés
  - 5.1.10 Les actions pour favoriser l'emploi des jeunes justifiant d'un haut niveau d'études
  - 5.1.11 Les actions pour favoriser l'emploi des professionnels de haut niveau
  - 5.1.12 La formation pour les actifs occupés et la formation permanente
  - 5.1.13 La formation des personnels régionaux
  - 5.1.14 L'aide à la mobilité professionnelle à l'échelon international et interrégional
  - 5.1.15 L'apprentissage
  - 5.1.16 La formation pour l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation
  - 5.1.17 La participation des femmes au marché du travail
  - 5.1.18 Les chèques de formation
  - 5.1.19 Les stages
- 6. Suivi et évaluation
  - 7. Aides au recrutement
  - 8. Financements prévus au budget régional 2012-2014 pour les actions de politique du travail et de la formation professionnelle à valoir sur le Fonds pour les politiques du travail, autorisés au sens de l'art. 49 de la loi régionale n° 30 du 13 décembre 2011 (Loi de finances 2012-2014)

## Introduction

### 1. *Présentation du plan de politique du travail 2012-2014*

### 2. *Analyse du contexte socio-économique de la Vallée d'Aoste*

#### 2.1.1 *L'évolution des principaux indicateurs pendant la période 2009-2011*

##### *Principaux indicateurs*

La période comprise entre 2009 et 2011 a été caractérisée par l'explosion de la crise économique qui a mis en danger le système financier international et, ensuite, a lourdement frappé même l'économie réelle. Cette situation a provoqué des retombées en Vallée d'Aoste également et engendré des effets parfois imprévus sur l'économie locale. Certaines variables – telles que le taux d'immigration et le chômage, notamment chez les jeunes – ont connu une hausse, alors que des secteurs entiers qui, par le passé, avaient été le moteur du développement économique régional (le bâtiment, surtout), ont subi une décroissance sensible en termes de présence d'entreprises et de valeur ajoutée.

Ainsi, les paragraphes qui suivent prendront en considération les principales variables du contexte socio-économique local, telles que les dynamiques démographiques et les dynamiques relatives à l'éducation, au marché du travail et au contexte régional de la production. Les différents aspects seront traités compte tenu de la situation de crise qui intéresse le territoire, de manière à essayer de comprendre si la nature des changements est conjoncturelle ou structurelle, car cette distinction est capitale en vue du choix et de la mise en œuvre des politiques et des actions prévues dans le cadre du présent plan politique du travail 2012-2014.

#### 2.1.2 *La situation démographique*

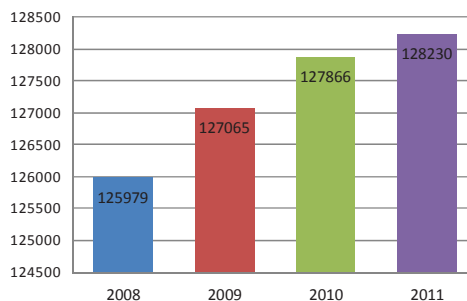
##### *Population, familles et tendances démographiques*

Le territoire de la Vallée d'Aoste occupe une superficie de quelque 3 200 km<sup>2</sup> et abrite une population<sup>1</sup> d'environ 128 500 habitants (51 % de femmes et 49 % d'hommes), ce qui correspond à une densité de 40 habitants/km<sup>2</sup>, la plus basse en Italie et parmi les régions de l'arc alpin qui appartiennent à l'Union européenne.

Ces conditions – milieu montagnard et faible densité démographique – placent le territoire valdôtain au nombre des zones à handicaps géographiques et naturels au sens de l'art. 10 du règlement (CE) n° 1080/2006 relatif au FEDER. La densité démographique connaît cependant une croissance, qui au cours de la période 2008-2011 a été de 2 % (Figure 1).

Figure 1 : Population de la Vallée d'Aoste (2008-2011)

<sup>1</sup> Source : ISTAT, données actualisées au troisième trimestre 2011.



Source : traitement des données ISTAT

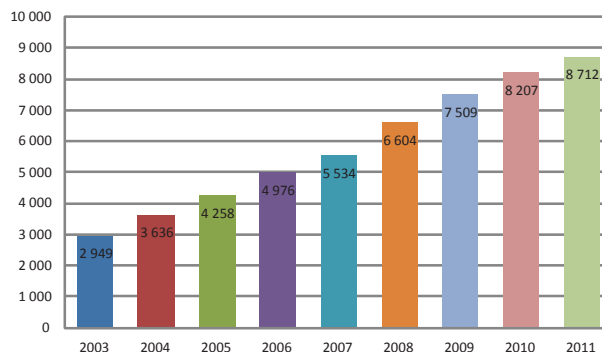
La population est répartie en 74 communes, dont le chef-lieu (Aoste) compte plus de 10 000 habitants, alors que les autres ont moins de 5 000 habitants et 3 seulement (Saint-Vincent, Châtillon et Sarre) approchent ce chiffre. Dans dix-sept cas, le nombre de résidents est compris entre 2 000 et 5 000 unités (23 % du total des communes), alors que 43 communes (58 %) abritent moins de 1 000 habitants chacune et 13 ont une population comprise entre 1 000 et 2 000 personnes.

Au mois de janvier 2011, les familles résidant en Vallée d'Aoste étaient au nombre de 60 600 environ, soit 2 % en plus par rapport à la même période de 2010.

Quant aux dynamiques démographiques, les naissances ont commencé à diminuer depuis la moitié des années 60, ce qui a engendré, à compter des premières années 80, une réduction progressive des entrées dans la population en âge de travailler. Par conséquent, le solde entre les entrées et les sorties est devenu négatif à partir des premières années 90, tendance démographique compensée par l'augmentation des flux migratoires.

L'immigration en Vallée d'Aoste est un phénomène plutôt récent, bien qu'en augmentation constante. Les données relatives à 2011 font état de 8 721 résidents de nationalité étrangère, soit 6,8 % du total de la population régionale. La tendance à l'augmentation paraît significative, surtout si la période prise en compte est plus ample. En 1993, les étrangers résidant dans la région étaient environ 1 000. Pendant les années allant de 2003 à 2008, la population étrangère a nettement progressé (+ 55 %), ainsi que son incidence sur le total des résidents : si elle représentait 0,9 % de la population totale de 1993, elle a augmenté jusqu'à 3,5 % en 2005 et à 5,9 % en 2008 (Figure 2). Et pendant la période 2008-2011, ce pourcentage s'est encore accru et a atteint 6,8 %, un peu en dessous de la moyenne nationale (8 %).

Figure 2 : Population étrangère résidant en Vallée d'Aoste (2003-2011), en valeurs absolues



Source : traitement des données ISTAT

### 2.1.3 Les entreprises et les secteurs de production

#### Entreprises enregistrées

En 2011, les données *Movimprese* font état d'une baisse annuelle du nombre d'entreprises enregistrées (- 0,7 %) et actives (- 1 %), qui s'arrête ainsi à 12 286 unités. En revanche, le nombre d'entreprises enregistrées dans le secteur industriel a augmenté de 0,6 %, notamment dans le secteur manufacturier, alors que dans le secteur du bâtiment tant les entreprises enregistrées que les entreprises actives régressent respectivement de 25 % et 1,4 %.

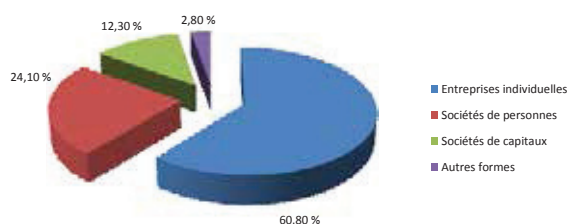
#### Immatriculations et radiations

Le solde des immatriculations et des radiations des entreprises est négatif (- 118 unités). Les entreprises agricoles actives à la fin de 2011 sont au nombre de 1 783 (- 5 % par rapport à 2010), tandis que les entreprises artisanales – dont la majorité (45,8 %) œuvre dans le bâtiment – sont 4 211 et constituent environ 34 % du total des entreprises actives.

#### Répartition des entreprises selon leur forme

La forme de société la plus fréquente est l'entreprise individuelle (60,8 %), puis la société de personnes (24 %) et la société de capitaux (12,3 %) (Figure 3).

Figure 3 : Répartition des entreprises en Vallée d'Aoste selon leur forme (2011)



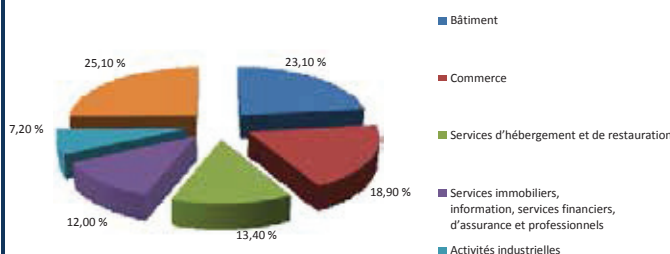
Source : traitement des données Movimprese



**Répartition des entreprises selon le secteur**

Les secteurs les plus développés sont le bâtiment, qui représente 23,1 % du système économique régional, puis le commerce (18,9 %), les services d'hébergement et de restauration (13,4 %), les services immobiliers, l'information, les services financiers, d'assurance et professionnels (12 %), ainsi que les activités industrielles (7,2 %). Les caractéristiques du système économique régional peuvent par ailleurs être décrites par des indicateurs tels que les taux<sup>2</sup> d'industrialisation et de tertiarisation. Le premier est l'un des plus bas en Italie (10,1 %) et inclut les entreprises de construction, les plus importantes parmi les activités industrielles régionales. Le deuxième (32,8 %) confirme que le secteur des services, dans son ensemble, représente la principale vocation économique de la région.

Figure 4 : Répartition des entreprises en Vallée d'Aoste selon le secteur (2011)



Source : traitement des données Movimprese

L'examen des données résumées ci-dessus fait état d'un contexte productif qui subit les effets de la crise tout en réussissant à amorcer certaines formes de réaction.

Les lignes directrices choisies pour déclencher la reprise sont principalement axées sur :

- *l'innovation*, le principal outil à la disposition des entreprises pour maintenir le différentiel de qualité et de compétitivité susceptible de les protéger de la concurrence ; l'augmentation de la productivité exige un effort d'innovation même sur le plan de l'organisation, des conventions et des relations industrielles. La flexibilité devient un facteur stratégique, mais elle peut être partagée et produire des bénéfices uniquement si elle est soutenue par la mise en place de systèmes de primes au mérite et par le partage tant des processus de décision que des résultats ;
- *l'internationalisation*, voie obligée pour profiter, directement ou indirectement, de la demande étrangère et tâcher d'accélérer ainsi la sortie

<sup>2</sup> Les taux d'industrialisation et de tertiarisation sont calculés comme suit :

$$\text{Taux d'industrialisation/de tertiarisation} = \frac{\text{nombre de travailleurs du secteur}}{\text{population résidente}} \times 100$$

de la crise. Une voie accessible tant aux entreprises orientées vers l'exportation qu'à celles insérées dans des clusters nationaux ayant des débouchés sur les marchés étrangers.

Quelques lignes directrices supplémentaires peuvent s'avérer stratégiques pour supporter l'économie locale, à savoir :

- le développement du système de l'offre touristique locale et l'adaptation de celui-ci aux exigences du marché ;
- l'exploitation des chances liées au développement de l'économie verte ;
- la création de nouveaux emplois dans le secteur des services d'aide sociale (dont le niveau de prestation est déjà excellent, en Vallée d'Aoste), par l'encouragement de l'intégration du tissu social, des coopératives d'aide sociale, des établissements publics et des entreprises œuvrant dans le secteur privé des services sociaux.

#### 2.1.4 L'évolution du marché du travail et les tendances principales

Contexte  
général

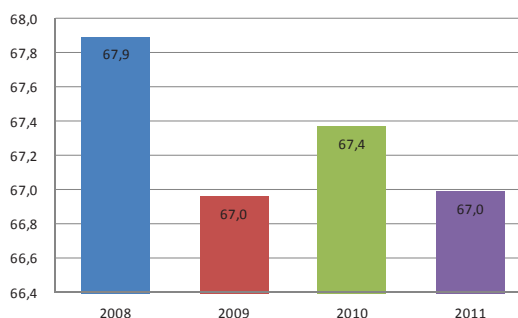
Ce paragraphe présente les principales caractéristiques du marché du travail régional et notamment la tendance enregistrée au cours de la période 2008/2011. Comme chacun le sait, les dernières années ont été marquées par la crise économique et financière mondiale qui a également sévi en Vallée d'Aoste.

Comme les paragraphes qui suivent le montrent, la situation du marché du travail régional est globalement moins inquiétante que dans d'autres régions italiennes, même si l'augmentation de la force de travail s'accompagne de la croissance du taux de chômage tant des adultes que des jeunes.

En ce qui concerne le nombre d'actifs occupés, les données ISTAT relatives à la période 2008-2011 font état d'une réduction du taux d'emploi de 0,9 point de pourcentage (Figure 5). L'envergure de la crise économique en cours ne peut être pleinement appréciée qu'au vu également des autres indicateurs du marché du travail, puisque la tenue du taux d'emploi est en partie due au recours au chômage technique.

Emploi

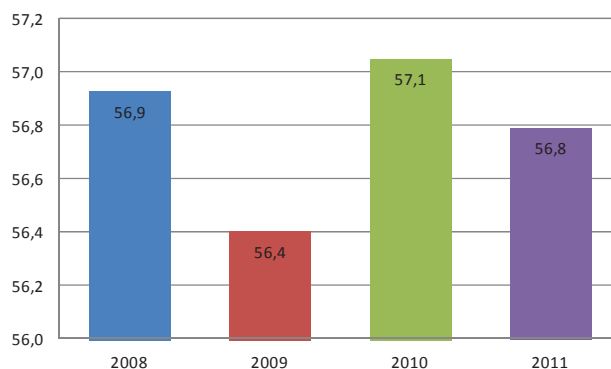
Figure 5 : taux d'emploi en Vallée d'Aoste 2008-2011 (pourcentages)



Source : traitement des données ISTAT

En termes absolus, les actifs occupés en Vallée d'Aoste au cours du troisième trimestre 2011 sont au nombre de 56 800, en baisse par rapport aux quelque 57 100 actifs occupés de 2010 (Figure 6).

Figure 6 : actifs occupés 2008/2011 (milliers)

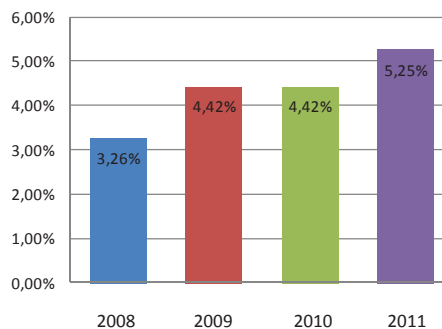


Source : traitement des données ISTAT

La Figure 7 ci-dessous montre l'évolution du taux de chômage régional de la tranche d'âge allant de 15 à 64 ans au cours de la période 2008/2011. Face à la stabilité ayant caractérisé 2009 et 2010, 2011 a été marqué par une augmentation sensible (presque un point de pourcentage en plus).

Figure 7: taux de chômage de la tranche d'âge 15 - 64 ans en Vallée d'Aoste (pourcentages)

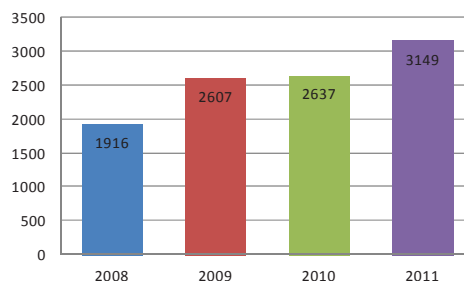
Chômage



Source : traitement des données ISTAT

Le graphique ci-dessous illustre, quant à lui, l'augmentation du nombre de personnes en quête d'emploi en Vallée d'Aoste :

Figure 8 : chômeurs âgés de 15 à 64 ans en Vallée D'Aoste – 2008/2011 (valeurs absolues)

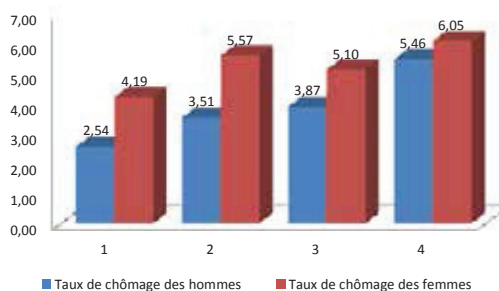


Source : traitement des données ISTAT

L'analyse de genre appliquée au taux de chômage, ainsi que la comparaison entre les données de la Vallée d'Aoste et celles des autres régions et provinces autonomes de l'Italie du nord font ressortir, par ailleurs, des informations d'un certain intérêt (Figures 9 et 10).

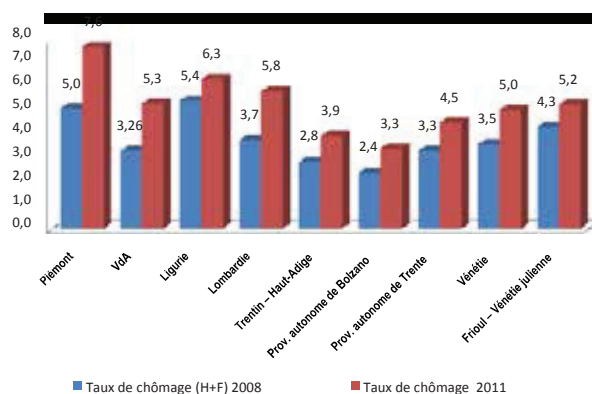
Figure 9 : comparaison des taux de chômage des hommes et des femmes en Vallée d'Aoste (pourcentages)

**Chômage des hommes et des femmes**



Source : traitement des données ISTAT

Figure 10 : comparaison des taux de chômage des régions de l'Italie du nord – 2008/2011 (pourcentages)



Source : traitement des données ISTAT

Les deux graphiques ci-dessus, réalisés sur la base du traitement des données ISTAT, montrent des tendances qui caractérisent l'évolution du marché du travail valdôtain. D'une part, le taux de chômage des hommes, tout en étant encore inférieur à celui des femmes, augmente plus rapidement que celui-ci, du fait que la crise a frappé plus sensiblement l'industrie et le bâtiment, soit des secteurs employant surtout une force de travail masculine, contrairement aux services.

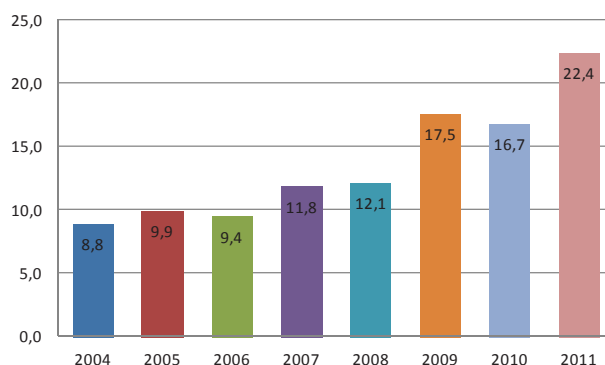
D'autre part, la comparaison des données 2008 et 2011 relatives aux taux de chômage des régions de l'Italie du nord met en évidence la hausse sensible enregistrée en Vallée d'Aoste – de 3,26 % en 2008 à 5,25 % en 2011, soit presque 2 points de pourcentage en plus – semblable à celle enregistrée au Piémont et en Lombardie, où la crise a notamment frappé le secteur industriel.

Pour conclure, il importe d'examiner le chômage des jeunes en Vallée d'Aoste, puisque cette catégorie de citoyens représente l'un des points faibles face à la crise économique, et ce tant au niveau italien qu'au niveau international.

La figure 11 présente l'évolution du taux de chômage chez les jeunes valdôtains depuis 2004 jusqu'à 2011 : les données relatives au début et à la fin de la période prise en compte prouvent que ce taux a effectivement plus que doublé, avec une hausse inquiétante de 5 points entre 2010 et 2011.

Figure 11 : taux de chômage des jeunes (15 – 24 ans) en Vallée d'Aoste 2004/2011

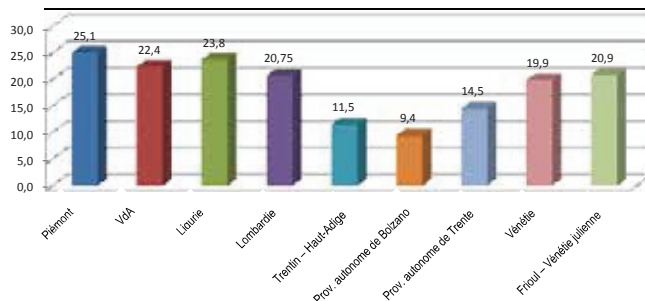
Chômage des  
jeunes



Source : traitement des données ISTAT

Le graphique qui suit (Figure 12) affiche les taux de chômage des jeunes enregistrés dans les régions de l'Italie du nord en 2011 : la situation de la Vallée d'Aoste s'avère meilleure que celle italienne, marquée par un taux de chômage des personnes âgées de 15 à 24 ans de 31,1 %. Cependant, au cours de cette dernière année ce taux a sensiblement augmenté, suivant une évolution semblable à celle des autres régions de l'Italie du nord-ouest.

Figure 12 : taux de chômage des jeunes de l'Italie du nord – 2011

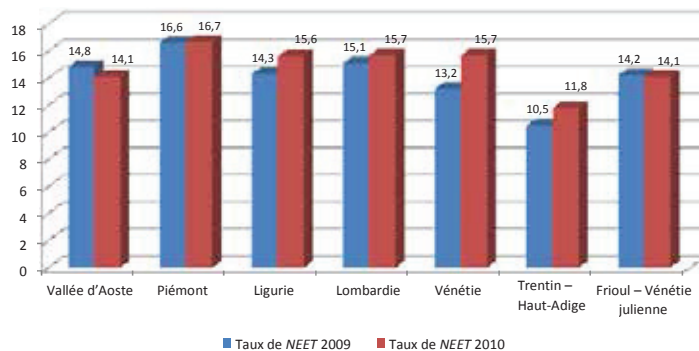


Source : traitement des données ISTAT

NEET

Les données relatives aux jeunes ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (*NEET – Not in education, employment, or training*) pour la Vallée d'Aoste sont plus encourageant par rapport à celles de la plupart des autres régions de l'Italie du nord et sensiblement moins critiques par rapport à la réalité italienne dans son ensemble (Figure 13). Cette situation est, en tout état de cause, en évolution et, comme en 2011 le chômage des jeunes a considérablement augmenté, il est très probable que le nombre de jeunes *NEET* (pour lesquels il n'existe pas de données relatives à 2011) ait également augmenté.

Figure 13 : taux de jeunes NEET en Italie du nord – 2009/2010 (pourcentages)



Source : traitement des données ISTAT collectées par ItaliaLavoro

En 2010, les jeunes *NEET* âgés de 15 à 29 ans en Vallée d'Aoste étaient au nombre de 2 492, dont :

- 35,1 % inactifs en âge de travailler qui ne cherchent pas d'emploi ni ne sont disposés à travailler ;
- 46,9 % justifie d'une licence de fin d'études secondaires du premier degré et 28,5 % d'un diplôme de fin d'études secondaires du deuxième degré ;
- 55,8 % est sans emploi depuis plus de 6 mois ;

- 37,4 % déclare être en attente de commencer un travail ou immédiatement disposé à travailler et 32,6 % se trouve dans une telle situation pour des raisons familiales.

### 2.1.5 L'éducation secondaire, la formation professionnelle et l'éducation universitaire

#### Éducation secondaire et tertiaire

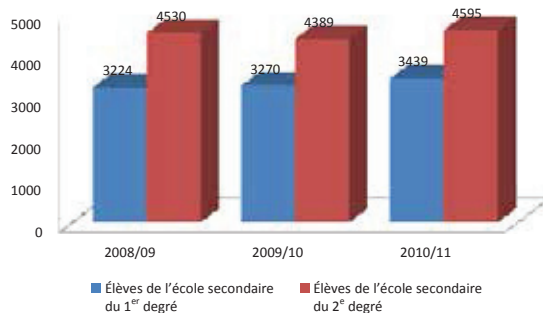
En ce qui concerne le niveau d'éducation de la population valdôtaine, et notamment la tranche d'âge des plus de 15 ans (109 000 individus, sur un total de quelque 128 000), il ressort que :

- 8 % justifie d'une licence ou d'un diplôme post-licence ;
- 24 % justifie d'un diplôme d'études secondaires du deuxième degré ;
- 36 % possède une licence d'études secondaires du premier degré ;
- 24 % possède un certificat d'études élémentaires ou ne possède aucun titre.

#### Élèves inscrits

D'après les données du *Memento statistico della scuola valdostana 2010*, la population scolaire en Vallée d'Aoste est plutôt stable, en termes numériques, mais tend à augmenter du fait de l'augmentation des naissances. La Figure 14 ci-dessous présente le nombre d'élèves inscrits aux cours des écoles secondaires du premier et du deuxième degré sur le territoire régional.

Figure 14 : élèves des écoles régionales secondaires du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> degré (années scolaires 2008/09-2010/11)

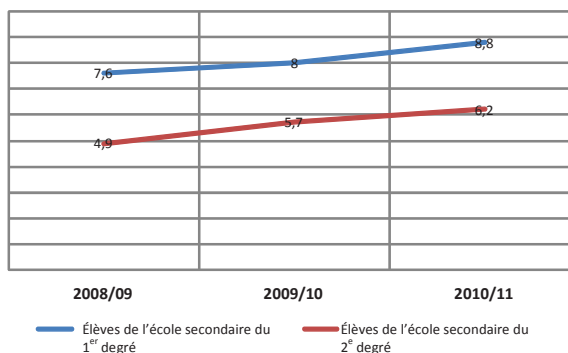


Source : traitement des données issues du « Memento Statistico della scuola valdostana 2010 »

#### Élèves étrangers

Même dans le cadre de l'école secondaire du premier et du deuxième degré, l'augmentation de l'incidence des élèves étrangers est évidente : pendant l'année scolaire 2008/2009, elle était respectivement de 7,6 % et de 4,9 % dans les écoles du premier et du deuxième degré, alors que pendant l'année scolaire 2010/2011 elle était passée à 8,8 % et à 6,2 %.

Figure 15 : pourcentage d'élèves étrangers dans les écoles secondaires du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> degré (années scolaires 2008/09 - 2010/11)



Source : traitement des données issues du « Memento Statistico della scuola valdostana 2010 »

**Inscriptions aux lycées**

En ce qui concerne les parcours d'éducation secondaire choisis par les élèves de la Vallée d'Aoste au titre des années scolaires 2009/2010 et 2010/2011, la réforme scolaire a favorisé les inscriptions aux lycées, et notamment aux classes de première (de 48 % à 56 %). Mais la nouveauté la plus significative consiste dans le dépassement des inscriptions aux établissements de l'enseignement technique (dont l'incidence passe de 17 % à 29 %) au détriment des inscriptions aux établissements de l'enseignement professionnel (de 28 % à 15 %).

**Éducation universitaire**

L'offre d'éducation universitaire régionale est presque exclusivement représentée par les cinq cours de l'Université de la Vallée d'Aoste, à savoir :

- langues et communication ;
- psychologie ;
- sciences de la formation ;
- sciences de l'économie et de la gestion d'entreprise ;
- sciences politiques et relations internationales.

Le territoire valdôtain accueille également une antenne de l'école polytechnique de Turin, qui propose une première année de cours commune à tous les cours du *Politecnico* et, ensuite, la possibilité de suivre les cours triennaux pour l'obtention de la licence en génie informatique et mécatronique.

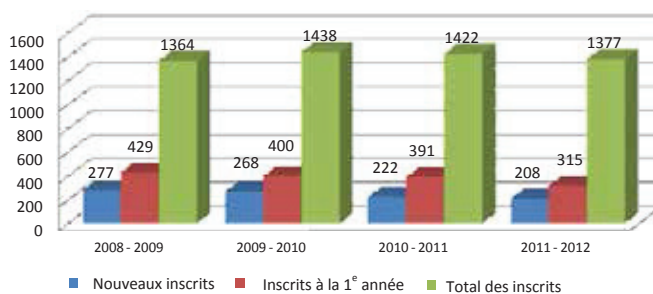
Par ailleurs, la faculté de Médecine et chirurgie de l'Université des études de Turin propose sur le territoire régional un cours d'études universitaires pour infirmiers, en réservant un certain nombre de places aux étudiants valdôtains, en vertu d'une convention ad hoc passée chaque année par la Région autonome Vallée d'Aoste et l'Unité sanitaire locale de la Vallée d'Aoste.

La Figure 16 ci-dessous représente graphiquement l'évolution des inscrits aux cours universitaires en Vallée d'Aoste, des inscrits aux premières années et des nouveaux inscrits sur la base du registre des étudiants (*Anagrafe nazionale degli studenti* –



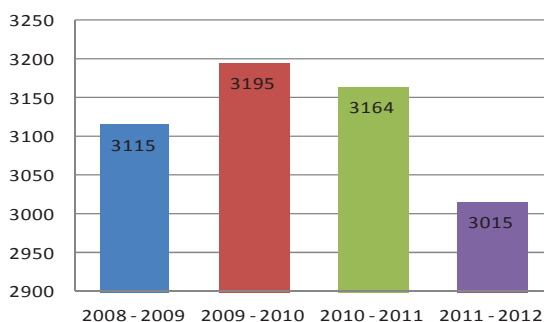
ANS) tenu par le Ministère de l'éducation, de l'université et de la recherche <sup>3</sup>.

Figure 16 : nombre d'inscrits à l'Université de la Vallée d'Aoste (années académiques 2008/09-2010/11)



Source : traitement des données issues de l'« Anagrafe Nazionale Studenti »

Figure 17 : total des résidents en Vallée d'Aoste inscrits à l'université



Source : traitement des données ISTAT

## 2.2 Les effets de la crise économique et financière sur la structure de l'économie, de la production et de l'emploi en Vallée d'Aoste

### Considérations d'ordre général

Le présent paragraphe prend en considération les variations du système économique et productif en termes à la fois d'entreprises et d'emploi.

En anticipant quelques-unes des conclusions issues de l'examen des données qui seront décrites ci-après, il est évident que le problème principal est l'absence d'une reprise, plus que la récession au sens propre. Il devient de plus en plus important, pour le développement de l'économie régionale, d'investir dans de nouveaux secteurs (tels que, dans le cadre de l'économie verte, les énergies renouvelables ou

<sup>3</sup> Ces données ont été tirées du site de l'ANS du MIUR et concernent uniquement les étudiants de l'Université de la Vallée d'Aoste, de l'antenne de Verrès du Politecnico de Turin et du cours universitaire en sciences infirmières de l'Université des études de Turin.

la bio-construction) susceptibles de remplacer l'apport de ceux qui sont le plus frappés par la crise, mais, parallèlement, de soutenir les secteurs en difficulté (le bâtiment) ou de renforcer les secteurs qui, historiquement, caractérisent le tissu entrepreneurial local (filière du bois, agro-industrie, tourisme).

Les initiatives décrites doivent nécessairement œuvrer dans la double optique d'occuper la force de travail expulsée du marché à la suite de la crise et de créer de nouveaux emplois pour l'insertion de figures professionnelles plus qualifiées, de manière à assurer la compétitivité future du système entrepreneurial régional.

Le binôme territoire-innovation devient stratégique pour l'essor du système productif valdôtain. Le processus de mondialisation économique a entraîné, pour toutes les entreprises, l'augmentation de l'importance de la compétitivité, toujours plus assise sur la capacité d'innover sans cesse les produits et l'offre, les processus de production, l'organisation de l'entreprise, les canaux de distribution des services à la clientèle, etc. Par ailleurs, le territoire s'avère un élément permanent du processus d'innovation et de développement (bien que les secteurs économiques régionaux ne soient pas homogènes du point de vue du processus d'innovation) : la coopération en réseau des entreprises paraît aujourd'hui essentielle et l'effet du milieu se manifeste surtout en termes de capacité de celui-ci de produire et de mettre en valeur des ressources spécifiques, soit profondément ancrées dans le patrimoine local de savoirs et difficilement transférables ailleurs.

À ce sujet, il convient d'intensifier le recours aux outils qui existent déjà et qui visent à lancer et à développer l'innovation dans un contexte de politiques pour la création des figures professionnelles hautement qualifiées qui s'avèrent nécessaires à la diffusion de l'innovation et de la recherche en entreprise.

Les systèmes économiques subissent des changements continus : les conditions du contexte, les technologies, les concurrents, les marchés finaux changent sans cesse. Pour gérer le changement et anticiper les tendances futures, les entreprises les plus avisées acquièrent de nouvelles compétences et passent des accords avec leurs fournisseurs et leurs clients. Bref, elles transforment l'incertitude en chance et précisément la tentative d'anticiper le changement représente une ressource très importante, surtout pendant la phase de gestion des crises. En règle générale, ces dernières sont affrontées par le recours à des outils à caractère temporaire qui devraient réduire les effets nuisibles pour les entreprises et les travailleurs (dans le cas du marché du travail, par exemple, il est question de mesures telles que le chômage technique, la mobilité, les indemnités de chômage, etc.). Le but à atteindre est, au contraire, l'adoption de politiques actives pour la prévention de la crise, l'augmentation *ex ante* des chances professionnelles au profit des individus (par l'adaptation des compétences de ces derniers aux besoins des entreprises du territoire) et la réalisation, en perspective, d'un équilibre durable entre la demande et l'offre de travail.

### **2.2.1 L'impact de la crise sur le système économique et productif de la Vallée d'Aoste**

Malgré la résistance substantielle du système face aux difficultés conjoncturelles

**Tendance du PIB régional**

qui se sont manifestées depuis 2009, prouvée par les principaux indicateurs économiques, les signes de faiblesse dont ces mêmes indicateurs commencent à faire état sont indiscutables. Après le minimum de - 4,6 % enregistré en 2009 et la reprise jusqu'à 1,1 % en 2010, le PIB régional devrait confirmer, en 2012, la tendance au rabais amorcée en 2011 et s'arrêter à - 0,2 %. Les données sur le chômage décrites dans les paragraphes précédents montrent que ce phénomène augmente, tandis que les heures de chômage technique indemnisées au titre de la caisse de complément salarial (*Cassa integrazione guadagni - CIG*) diminuent, de même que les exportations globales et le nombre d'entreprises actives inscrites à la Chambre de commerce.

Les données sur la production diffusées par *Confindustria Valle d'Aosta* et relatives au troisième trimestre 2011 prouvent le retour aux performances négatives de 2008 et de 2009. Même le total des commandes des entreprises subit une baisse, particulièrement accentuée pour ce qui est des commandes d'export qui, en début d'année, avaient connu une augmentation.

La condition d'incertitude a poussé bien des entreprises à préférer les travaux d'entretien et à diminuer les investissements planifiés et pour les agrandissements, ce qui fait que les installations ne sont plus utilisées qu'à 63 %, niveau le plus bas des deux dernières années. Même la liquidité des entreprises empire : 58,6 % de celles-ci signale des retards dans les encaissements (au cours du troisième trimestre de 2011, ce pourcentage était à 53,5 %).

Par conséquent, les prévisions des acteurs économiques – et notamment de ceux appartenant aux secteurs de l'industrie et des services – sur l'évolution des marchés à court terme ne sont pas positives. La baisse de la demande intérieure a poussé les acteurs de ces secteurs (et notamment du tourisme) à essayer d'accélérer leur processus d'internationalisation, en vue de rechercher de nouveaux marchés et de s'implanter sur ceux-ci. Or, cet effort est en quelque sorte inhérent à l'activité touristique, mais s'avère bien plus difficile pour l'industrie locale, principalement formée de petites réalités qui œuvrent normalement dans des secteurs de niche et encore faiblement orientées vers la création de réseaux susceptibles d'œuvrer sur les marchés internationaux. Par ailleurs, le secteur du tourisme paraît dans une certaine mesure être pénalisé par les caractéristiques des contrats les plus utilisés : il s'agit essentiellement de contrats atypiques et à durée déterminée, qui rendent plus difficile la stabilisation des travailleurs.

**2.2.2 L'impact de la crise sur l'emploi en Vallée d'Aoste**

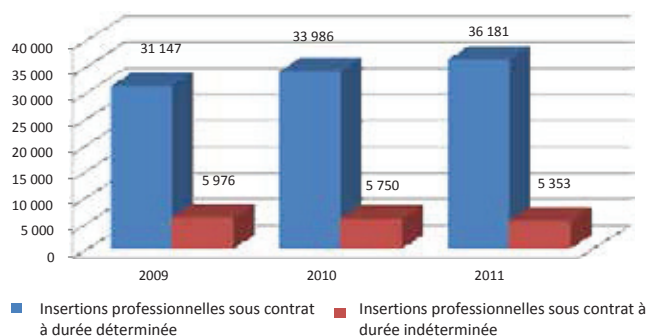
L'impact de la crise est également appréciable du point de vue des changements de l'emploi local. Après avoir examiné les données *ISTAT* dans les paragraphes précédents, il s'avère utile d'essayer de comprendre quel est l'effet de la crise en prenant en considération les données sur l'évolution de l'emploi en Vallée d'Aoste diffusées par le système d'information sur l'emploi (*SIL - Sistema informativo Lavoro*) des Centres d'aide à l'emploi (*CPI - Centri per l'impiego*) de la région. Une telle analyse permet, d'une part, de vérifier la conformité des deux sources statistiques au sujet des effets de la crise en termes d'emploi et, d'autre

part, d'évaluer les éventuels changements conjoncturels ou structurels des caractéristiques de l'emploi local.

En 2011, les CPI valdôtains ont enregistré 41 534 recrutements<sup>4</sup> au total : 21 575 femmes et 19 959 hommes. Par rapport à 2009, les recrutements ont augmenté de 9 % et de 15 % respectivement pour les femmes et pour les hommes. Globalement, les recrutements ont connu une hausse de 11,8 % qui n'a, cependant, concerné que les contrats à durée déterminée (+ 16,2 % par rapport à 2009), alors que les contrats à durée indéterminée ont connu une baisse de 10,4 %. Cependant, la croissance du nombre d'insertions professionnelles n'a pas été accompagnée d'une stabilisation des contrats : au contraire, à compter de 2009, les contrats à durée indéterminée ont diminué de 4 % par an (Figure 17).

Figure 17 : insertions professionnelles en Vallée d'Aoste, par année et par type de contrat, en valeurs absolues

Insertions  
professionnelles  
en 2011



Source : traitement des données SIL

Un changement dans la structure de l'emploi en Vallée d'Aoste apparaît également de l'examen des types de contrat – excepté celui à durée indéterminée – les plus fréquents. Le contrat de travail salarié à durée déterminée est le plus utilisé et a été adopté pour 22 600 insertions professionnelles. 64 % des communications obligatoires relatives aux contrats à durée déterminée concernent des femmes et 61 % des hommes. Les autres types de contrat les plus exploités ont été ceux régissant les relations de travail temporaire et avec les travailleurs indépendants (Figure 18).

Figure 18: recrutements à durée déterminée (2011) : types de contrat

<sup>4</sup> Les données relatives aux insertions professionnelles comprennent les recrutements effectués sur le territoire valdôtain, les recrutements de Valdôtains par des entreprises dont le siège opérationnel est en dehors de la Vallée d'Aoste, les stages et les travaux d'utilité sociale.

**Recrutements à durée déterminée**

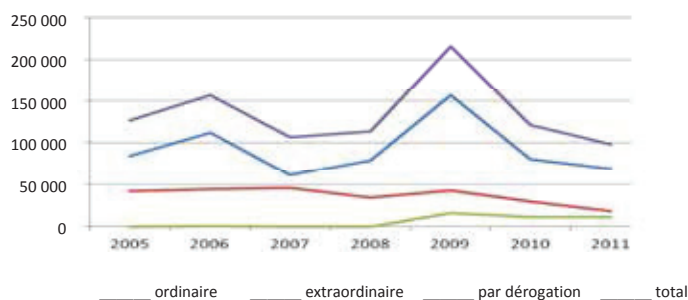


Source : traitement des données SIL

Par ailleurs, il convient d'analyser l'évolution du nombre total d'heures de chômage technique autorisées en Vallée d'Aoste au cours de ces dernières années. La quote-part la plus importante a été indemnisée au titre de la CIG ordinaire (en 2009, plus de 1,5 millions d'heures), alors que les heures indemnisées par dérogation à la CIG ou au titre de la CIG extraordinaire ont été moins nombreuses (Figure 19).

**Le chômage technique**

**Figure 19 : heures d'indemnisation par la CIG autorisées en Vallée d'Aoste (2005/2011), en valeurs absolues**



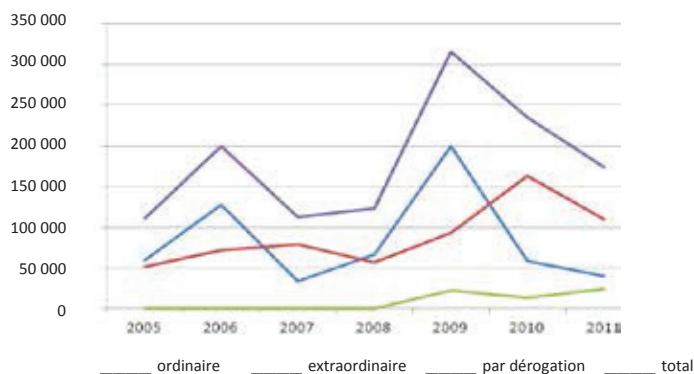
Source : traitement des données INPS

L'analyse des heures de chômage technique accordées aux différentes catégories de destinataires pendant la période 2008/2011 prouve qu'en ce qui concerne les employés, en 2009 les heures indemnisées au titre de la CIG ordinaire ont pratiquement triplé (presque 200 000 heures, soit + 199 % par rapport à 2008), alors que la hausse la plus sensible a été enregistrée, en 2010, pour les heures indemnisées au titre de la CIG extraordinaire (quelque 163 000 heures, soit + 75 % par rapport à 2009) et, en 2011, pour les heures indemnisées par dérogation (24 000 heures, soit + 87 % par rapport à 2010).

La plupart des heures autorisées ont concerné les ouvriers : le nombre d'heures indemnisées au titre de la CIG ordinaire a été le plus élevé et a atteint son

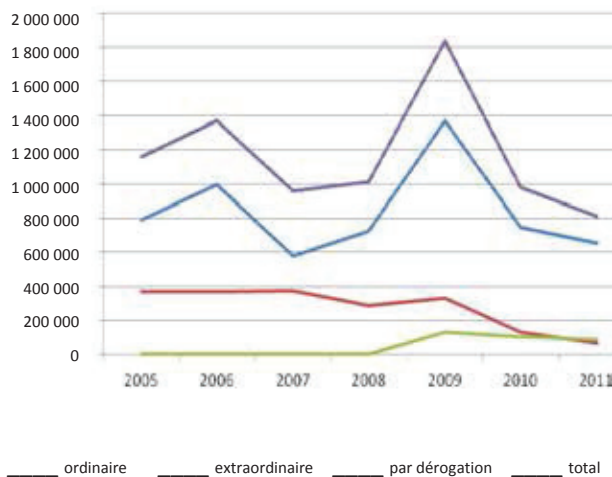
maximum en 2009 (presque 1,4 million d'heures, + 89 % par rapport à 2008) ; en 2010 et 2011, en revanche, tous les types d'indemnisation par la CIG ont connu une baisse progressive (Figures 20 et 21).

Figure 20 : heures d'indemnisation par la CIG autorisées en Vallée d'Aoste pour les employés (2005/2011), en valeurs absolues



Source : traitement des données INPS

Figure 21 : heures d'indemnisation par la CIG autorisées en Vallée d'Aoste pour les ouvriers (2005/2011), en valeurs absolues



Source : traitement des données INPS

### 2.2.3 L'analyse des inscrits auprès des Centres d'aide à l'emploi 2009/2011

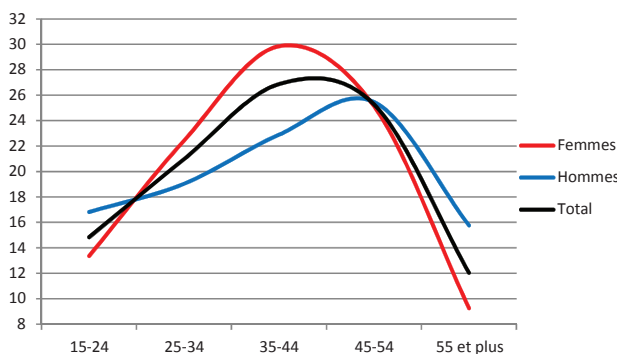
Par rapport au total des inscrits auprès des Centres d'aide à l'emploi au 1<sup>er</sup> mars 2012, 79,9 % est représenté par les Italiens, 14,2 % par les ressortissants extra-

communautaires et 5,9 % par les ressortissants communautaires. Les femmes constituent la majorité dans tous ces groupes (57,2 % des chômeurs italiens, 56,3 % des ressortissants extra-communautaires et 67,6 % des ressortissants communautaires).

Les données sur le chômage par tranche d'âge et par genre montrent, pour ce qui est des citoyens italiens, que les femmes se concentrent notamment dans la tranche d'âge 35-44 ans, alors que les hommes sont les plus nombreux dans la classe d'âge 45-54 ans. Quant aux ressortissants extra-européens, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ils se concentrent dans la tranche d'âge 35-44 ans, tandis qu'en ce qui concerne les ressortissants communautaires les femmes sont plus nombreuses dans la classe 25-34 ans et les hommes se distribuent de manière assez équilibrée dans deux classes, 25-34 et 35-44 ans.

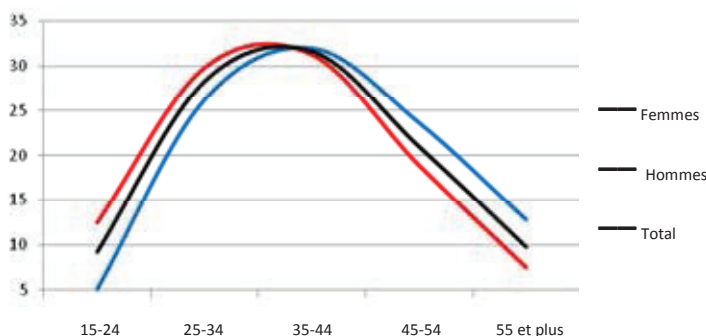
**Dynamiques du chômage pour les inscrits auprès des CPI**

Figure 22 : Italiens au chômage distribués par classe d'âge (pourcentages)



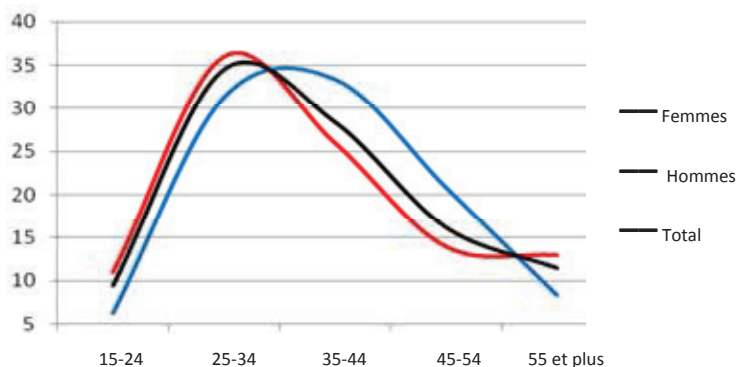
Source : traitement des données SIL

Figure 23 : ressortissants extra-communautaires au chômage distribués par classe d'âge (pourcentages)



Source : traitement des données SIL

Figure 24 : ressortissants communautaires au chômage distribués par classe d'âge (pourcentages)



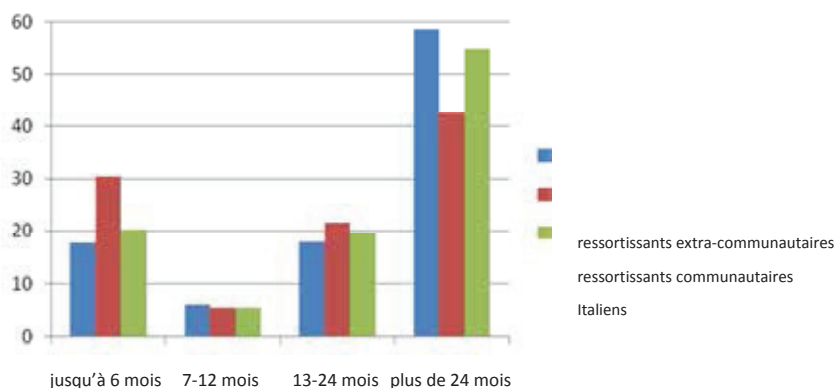
Source : traitement des données SIL

Du point de vue de la nationalité des chômeurs étrangers, les Marocains sont les plus nombreux (47 %), suivis des Albanais (9,2 %) et des Tunisiens (8,7 %). Toutes les autres nationalités ont un poids qui ne dépasse pas 5 % chacune.

Quant à l'ancienneté d'inscription auprès d'un Centre d'aide à l'emploi, pour la grande majorité des chômeurs, indépendamment de leur nationalité, elle dépasse 24 mois. La situation est plus sérieuse pour les ressortissants extra-communautaires et les Italiens, dont l'ancienneté d'inscription connaît une évolution comparable, alors que les ressortissants communautaires au chômage sont, à hauteur de 30 %, inscrits depuis 6 mois au plus et, à hauteur de presque 43 %, inscrits depuis plus de 24 mois.

Figure 25 : ancienneté d'inscription auprès d'un CPI (pourcentages)

**Ancienneté  
 d'inscription  
 auprès d'un CPI**



Source : traitement des données SIL

Par ailleurs, l'ancienneté d'inscription auprès d'un CPI augmente parallèlement à l'âge : 31,7 % seulement des chômeurs âgés de 24 ans au maximum cherchent un



emploi depuis plus de 24 mois, alors que ce pourcentage atteint 66 % dans le cas des chômeurs âgés de plus de 55 ans. Cela est vrai tant pour les Italiens que pour les ressortissants extra-communautaires, avec quelques différences dans la distribution par classe d'âge. Quant aux ressortissants communautaires en quête d'emploi, l'ancienneté d'inscription augmente seulement jusqu'à 54 ans.

**Tableau 1 : Catégories de chômeurs, par classe d'âge**

| Total chômeurs                                     | Classes d'âge |              |              |              |              | Total        |
|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ancienneté d'inscription auprès d'un CPI           | 15-24         | 25-34        | 35-44        | 45-54        | 55 et plus   | Total        |
| jusqu'à 6 mois                                     | 38,1          | 25,7         | 17,5         | 13,7         | 10,6         | 20,5         |
| de 7 à 12 mois                                     | 6,1           | 5,1          | 5,9          | 6,3          | 3,1          | 5,5          |
| de 13 à 24 mois                                    | 24,1          | 22,6         | 18,2         | 14,5         | 20,5         | 19,4         |
| plus de 24 mois                                    | 31,7          | 46,7         | 58,4         | 65,5         | 65,9         | 54,6         |
| <b>Total</b>                                       | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Chômeurs de nationalité italienne</b>           |               |              |              |              |              |              |
| Ancienneté d'inscription auprès d'un CPI           | 15-24         | 25-34        | 35-44        | 45-54        | 55 et plus   | Total        |
| jusqu'à 6 mois                                     | 37,0          | 26,0         | 16,9         | 13,6         | 10,8         | 20,2         |
| de 7 à 12 mois                                     | 5,7           | 5,7          | 5,4          | 6,5          | 2,5          | 5,4          |
| de 13 à 24 mois                                    | 24,9          | 22,6         | 18,4         | 15,2         | 18,7         | 19,5         |
| plus de 24 mois                                    | 32,3          | 45,7         | 59,3         | 64,6         | 68,0         | 54,8         |
| <b>Total</b>                                       | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Chômeurs de nationalité extra-communautaire</b> |               |              |              |              |              |              |
| Ancienneté d'inscription auprès d'un CPI           | 15-24         | 25-34        | 35-44        | 45-54        | 55 et plus   | Total        |
| jusqu'à 6 mois                                     | 36,4          | 20,8         | 15,9         | 13,3         | 5,7          | 17,6         |
| de 7 à 12 mois                                     | 12,1          | 3,0          | 8,0          | 5,3          | 2,9          | 5,9          |
| de 13 à 24 mois                                    | 24,2          | 21,8         | 16,8         | 8,0          | 25,7         | 17,9         |
| plus de 24 mois                                    | 27,3          | 54,5         | 59,3         | 73,3         | 65,7         | 58,5         |
| <b>Total</b>                                       | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Chômeurs de nationalité communautaire</b>       |               |              |              |              |              |              |
| Ancienneté d'inscription auprès d'un CPI           | 15-24         | 25-34        | 35-44        | 45-54        | 55 et plus   | Total        |
| jusqu'à 6 mois                                     | 64,3          | 33,3         | 28,6         | 16,7         | 17,6         | 30,4         |
| de 7 à 12 mois                                     | 0,0           | 3,9          | 7,1          | 4,2          | 11,8         | 5,4          |
| de 13 à 24 mois                                    | 7,1           | 23,5         | 19,0         | 20,8         | 35,3         | 21,6         |
| plus de 24 mois                                    | 28,6          | 39,2         | 45,2         | 58,3         | 35,3         | 42,6         |
| <b>Total</b>                                       | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : traitement des données SIL

L'analyse des données sur les insertions professionnelles de la période 2009/2011 montre ce qui suit :

1. En général, la tendance est positive pour 2010 et négative pour 2011, avec des

**Analyse des insertions professionnelles**

variations décidément plus sensibles pour les hommes ;

2. Les données relatives aux résidents en Vallée d'Aoste sont plus négatives que celles relatives aux résidents en dehors du territoire régional, sauf pour les hommes en 2010 ;
3. Les données relatives aux citoyens de nationalité communautaire sont meilleures que celles relatives aux ressortissants extra-communautaires, sauf pour les femmes non communautaires en 2011.

**Tableau 2** : insertions professionnelles, en valeurs absolues

|       | FEMMES | HOMMES | Total  |
|-------|--------|--------|--------|
| 2009  | 10 717 | 11 736 | 22 453 |
| 2010  | 10 794 | 12 116 | 22 910 |
| 2011  | 10 773 | 11 854 | 22 627 |
| Total | 32 284 | 35 706 | 67 990 |

| Var. % annuelle | FEMMES | HOMMES | Total |
|-----------------|--------|--------|-------|
| 2010            | 0,7    | 3,2    | 2,0   |
| 2011            | -0,2   | -2,2   | -1,2  |

**Tableau 3** : insertions professionnelles, par lieu de résidence

|       | FEMMES                        |                  |        | HOMMES                        |                      |        |
|-------|-------------------------------|------------------|--------|-------------------------------|----------------------|--------|
|       | Frésidant en dehors de la VdA | Frésidant en VdA | TOTAL  | Frésidant en dehors de la VdA | M - Frésidant en VdA | TOTAL  |
| 2009  | 2 064                         | 8 653            | 10 717 | 3 246                         | 8 490                | 11 736 |
| 2010  | 2 094                         | 8 700            | 10 794 | 3 242                         | 8 874                | 12 116 |
| 2011  | 2 297                         | 8 476            | 10 773 | 3 336                         | 8 518                | 11 854 |
| Total | 6 455                         | 25 829           | 32 284 | 9 824                         | 25 882               | 35 706 |

**Tableau 4** : insertions professionnelles, par nationalité

|      | FEMMES                           |                           |        | HOMMES                           |                           |        |
|------|----------------------------------|---------------------------|--------|----------------------------------|---------------------------|--------|
|      | FNationalité extra-communautaire | Nationalité communautaire | Total  | FNationalité extra-communautaire | Nationalité communautaire | Total  |
| 2009 | 1 243                            | 9 474                     | 10 717 | 1 723                            | 10 013                    | 11 736 |
| 2010 | 1 150                            | 9 644                     | 10 794 | 1 609                            | 10 507                    | 12 116 |
| 2011 | 1 233                            | 9 540                     | 10 773 | 1 554                            | 10 300                    | 11 854 |

|       |       |        |        |       |        |        |
|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| Total | 3 626 | 28 658 | 32 284 | 4 886 | 30 820 | 35 706 |
|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|

Il convient cependant de préciser que la partie la plus importante des insertions professionnelles concerne les ressortissants communautaires résidant en Vallée d'Aoste (7 350 hommes et 7 600 femmes en moyenne par an pendant la période 2009/2011), suivis par les ressortissants communautaires résidant en dehors de la région.

Figure 26 : insertions professionnelles, par genre et par lieu de résidence

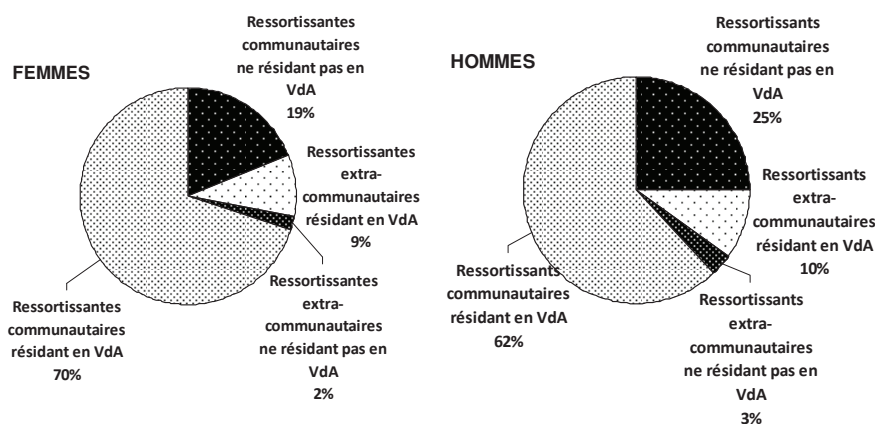
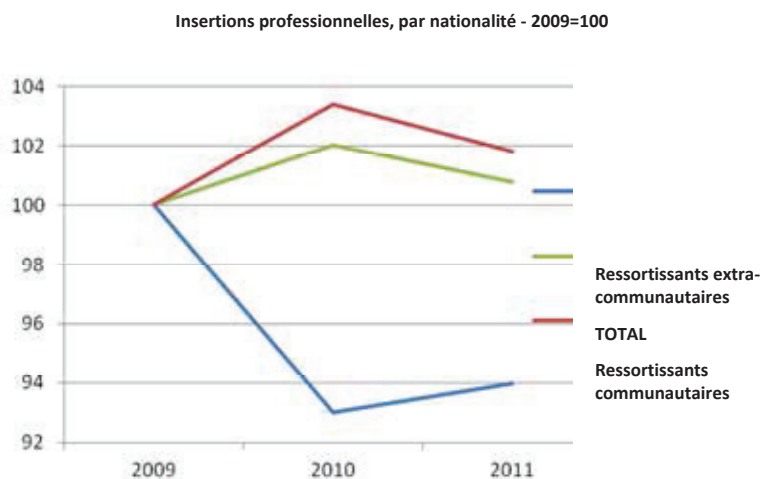


Tableau 5 : insertions professionnelles, par genre, année, lieu de résidence et nationalité

|                              | FEMMES                               |                                |        | HOMMES                              |                               |        |
|------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------|-------------------------------------|-------------------------------|--------|
|                              | Ressortissantes extra-communautaires | Ressortissantes communautaires | Total  | Ressortissants extra-communautaires | Ressortissants communautaires | Total  |
| résidant en dehors de la VdA |                                      |                                |        |                                     |                               |        |
| 2009                         | 217                                  | 1 847                          | 2 064  | 401                                 | 2 845                         | 3 246  |
| 2010                         | 201                                  | 1 893                          | 2 094  | 338                                 | 2 904                         | 3 242  |
| 2011                         | 271                                  | 2 026                          | 2 297  | 326                                 | 3 010                         | 3 336  |
| Total                        | 689                                  | 5 766                          | 6 455  | 1.065                               | 8 759                         | 9 824  |
| résidant en VdA              |                                      |                                |        |                                     |                               |        |
| 2009                         | 1 026                                | 7 627                          | 8 653  | 1 322                               | 7 168                         | 8 490  |
| 2010                         | 949                                  | 7 751                          | 8 700  | 1 271                               | 7 603                         | 8 874  |
| 2011                         | 962                                  | 7 514                          | 8 476  | 1 228                               | 7 290                         | 8 518  |
| Total                        | 2 937                                | 22 892                         | 25 829 | 3 821                               | 22 061                        | 25 882 |
| Total global                 | 3 626                                | 28 658                         | 32 284 | 4 886                               | 30 820                        | 35 706 |

**Dynamique des insertions  
professionnelles, selon la  
nationalité**  
2009/2011

Au titre de la période 2009/2011, le nombre de ressortissants extra-communautaires insérés connaît une réduction globale (de 2 966 en 2009 à 2 787 deux ans plus tard), alors que les ressortissants communautaires augmentent, bien que très faiblement (ils étaient 19 487 en 2009 et 19 840 en 2011).



Pour ce qui est de la nationalité des ressortissants extra-communautaires insérés professionnellement, en 2011 la plus représentée en Vallée d'Aoste est celle marocaine (35 %), suivie par la nationalité albanaise (13,8 %), puis ukrainienne (6,1%), tunisienne (6 %) et moldave (5,7 %) ; quant aux autres nationalités, chacune d'elles ne pèse que pour moins de 4 % sur le total des personnes extra-communautaires recrutées. Parmi ces dernières, de plus, celles qui résident en Vallée d'Aoste sont nettement plus nombreuses, soit 79 % du total, avec des pointes de 89 % pour les Tunisiens.

Toujours en 2011, les données font état de 1,6 recrutement par citoyen extra-communautaire. Les recrutements ont eu lieu sous contrat à durée déterminée pour 53,8 % des travailleurs, à durée indéterminée pour 19,5 %, intermittent pour 12 %, temporaire pour 7,8 % et d'apprentissage pour 4,2 %. En ce qui concerne la durée de travail, 70,2 % des nouveaux contrats est à temps plein, avec des pourcentages plus élevés pour ceux à durée déterminée (83,6 %) et d'apprentissage (87,8 %), alors que le temps partiel concerne notamment les contrats de travail temporaire.

### 3. Dispositions de référence.

#### 3.1 L'évolution des stratégies européennes pour l'emploi et la nouvelle programmation 2014-2020

##### Politique de cohésion

La politique de cohésion de l'Union européenne vise à réduire l'écart de développement entre les différentes régions européennes en termes de revenu et de prospérité et, parallèlement, à mettre en valeur le potentiel inexploité des territoires, afin d'en augmenter la compétitivité. Pour favoriser la réalisation de ces objectifs, les institutions de l'Union européenne ont adopté des actes d'orientation visant à coordonner d'une manière plus efficace les actions prévues par les programmes opérationnels appliqués par les États membres et par les Régions européennes grâce aux fonds structurels.

##### SEE

En 1997, la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) avait pour but de réduire sensiblement le chômage en Europe en cinq ans. La SEE instituait un système de surveillance multilatérale comportant notamment un rapport annuel conjoint sur l'emploi, des lignes directrices susceptibles de servir de base pour les plans d'action nationaux (PAN) des différents États membres et des recommandations du Conseil des ministres à l'intention de ces derniers.

Les quatre piliers de cette stratégie étaient les suivants :

- employabilité ;
- esprit d'entreprise ;
- adaptabilité ;
- égalité des chances.

La SEE introduisait également la méthode ouverte de coordination pour permettre l'équilibre des responsabilités entre les États membres et l'Union européenne, l'échange d'expériences et la définition d'objectifs communs.

##### Stratégie de Lisbonne

En 2000, un long processus de réflexion à l'échelon européen aboutit à la mise au point de la stratégie de Lisbonne, qui prend son nom de la ville où le Conseil extraordinaire eut lieu, afin de donner un nouvel élan aux politiques communautaires, à un moment où la conjoncture économique était prometteuse. L'Union européenne considérait comme possible de lancer des réformes économiques et sociales dans le cadre d'une stratégie combinant compétitivité et cohésion.

Les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne étaient les suivants :

- atteindre en 2010 une augmentation moyenne du PIB de 3 % ;
- créer 20 millions de nouveaux emplois et viser un taux d'emploi général de 70 % et de 60 % pour les femmes en particulier ;
- augmenter jusqu'à 3 % du PIB le pourcentage d'investissement dans la recherche, qui pour 2/3 provient des industries.

Ces deux stratégies, et notamment celle de Lisbonne, ont été révisées en 2010, sur la base de la vérification des objectifs atteints et des résultats obtenus. Les causes de l'insuccès de ces stratégies sont multiples et comprennent, notamment, l'absence d'une gouvernance efficace, les différences de performances des États membres,

**Stratégie  
Europe 2020**

l'insuffisance des fonds structurels et l'absence d'une politique macroéconomique et sociale commune à l'échelon européen.

Cette analyse a mené à la définition des nouveaux objectifs pour la décennie suivante, qui sont à la base de la Stratégie Europe 2020. Si la Stratégie de Lisbonne était axée sur les concepts de compétitivité, cohésion sociale et économie de la connaissance, celle d'Europe 2020 établit trois priorités et propose un modèle de croissance ainsi articulé :

1. Croissance intelligente, par le développement des connaissances et l'innovation ;
2. Croissance inclusive, en vue de la promotion de l'emploi et de la cohésion sociale et territoriale ;
3. Croissance durable, axée sur une économie plus verte, plus efficace dans la gestion des ressources et plus compétitive.

À la suite de l'établissement de ces principes de fond, l'Union européenne a également fixé cinq objectifs quantitatifs que les États membres devraient réaliser à l'horizon 2020, de manière à faire progresser l'ensemble de l'Union européenne en cette direction, à savoir :

**Objectifs**

- 75 % des personnes âgées de 20 à 64 ans doit avoir un emploi;
- 3 % du PIB de l'UE doit être investi dans le secteur de la recherche et du développement ;
- les objectifs énergétiques 20/20/20 en matière de climat et d'énergie doivent être atteints, y compris l'amélioration de 30 % de la réduction des émissions, si les conditions le permettent ;
- le taux d'abandon scolaire doit être inférieur à 10 % et au moins 40 % des jeunes doit avoir une licence ;
- 20 millions de personnes doivent sortir de leur condition de pauvreté.

Ces objectifs doivent à leur tour être déclinés en objectifs et parcours nationaux qui exigent une gouvernance forte pour être efficacement coordonnés et pour améliorer les niveaux de développement.

La crise économique qui sévit dans la plupart des pays de l'Union européenne a sans aucun doute ralenti la réalisation des buts fixés dans le cadre d'Europe 2020, ce qui appelle une réponse univoque de la part de celle-ci, qui regroupe des États dont les économies sont étroitement liées, au point qu'elles ne peuvent évoluer séparément. Les objectifs d'Europe 2020 sont tout aussi étroitement liés entre eux : l'augmentation des niveaux d'éducation assure l'augmentation des taux d'emploi et la croissance des investissements dans le secteur de la recherche et du développement permettra l'amélioration de la compétitivité, l'augmentation de la quantité et de la qualification des emplois et la baisse des émissions des gaz nuisibles à l'environnement.

La future politique régionale financée par les fonds structurels de l'Union européenne, et notamment par le Fonds social européen que les Régions exploitent par des programmes opérationnels sur six ans, s'insère dans ce contexte continental.

**Principes de base**

Le plan de politique du travail 2012-2014 se veut un outil complémentaire du PO FSE 2007-2013, en vue de l'application du principe de complémentarité des fonds européens et des fonds régionaux. Par ailleurs, ce plan tient inévitablement compte des innovations introduites par les principes de la nouvelle politique de cohésion qui démarrera avec la programmation 2014-2020 des fonds structurels. Parmi ces principes, les plus intéressants pour l'application et la gestion des politiques régionales sont les suivants :

- 1) Dans le cadre du renforcement de la gouvernance et de l'augmentation de la valeur ajoutée de l'UE :
  - allègement de la bureaucratie ;
  - amélioration du fonctionnement des outils d'évaluation des résultats, dans le cadre du suivi de l'avancement du programme ;
  - amélioration du recours aux outils d'ingénierie financière mis au point par l'Union européenne avec la Banque européenne d'investissement (BEI) et la Banque de développement du Conseil de l'Europe (CEB) ;
- 2) Dans le cadre de l'introduction d'une nouvelle dimension de la « cohésion territoriale » qui mettra en évidence le rôle des villes, les aires géographiques fonctionnelles, les aires qui connaissent des problèmes géographiques ou démographiques particuliers et les stratégies macro-régionales :
  - planification d'actions ciblées pour les aires ayant des caractéristiques spécifiques (telles que la montagne ou les aires ultrapériphériques avec des problèmes démographiques) ;
  - renforcement de la coopération territoriale entre les régions du même pays ;
- 3) Rationalisation de la programmation au vu de l'expérience acquise, par :
  - la réduction des charges administratives et la simplification de la gestion ;
  - la responsabilisation accrue des instances nationales.

Quant à la nouvelle proposition de règlement FSE pour la période 2014-2020, les priorités suivantes ont été fixées :

1. Promotion de l'emploi et soutien à la mobilité professionnelle ;
2. Promotion de l'inclusion sociale et lutte contre la pauvreté ;
3. Investissement dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie ;
4. Renforcement des capacités institutionnelles et mise en place d'une administration publique efficace.

Conformément à l'objectif de croissance inclusive, une enveloppe correspondant à 20 % des ressources devrait être destinée à financer les actions pour la réduction de la pauvreté et la promotion de l'inclusion sociale, avec l'augmentation de la participation des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales.

**3.2 La réforme du système de l'éducation et de la formation professionnelle**

**Entente État-  
Régions du  
16-12-2010**

Au vu de l'évolution récente de la structure de l'emploi dans l'Union européenne et dans les États membres, le rôle de l'éducation et de la formation professionnelle paraît toujours plus essentiel pour préparer la future main-d'œuvre aux nouveaux défis que posent les marchés globalisés. Par ailleurs, tant l'éducation que la formation doivent contribuer à améliorer les compétences du capital humain excédant dans les secteurs productifs désormais obsolètes.

Au cours de ces dernières années, l'action du Gouvernement a eu des retombées importantes sur ces deux domaines.

À ce sujet, l'entente État-Régions du 16 décembre 2010 a fixé les lignes directrices pour la mise en œuvre définitive du système d'éducation et de formation professionnelle. Ces lignes directrices concernent les liens organiques entre les parcours de l'enseignement professionnel, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, en application du premier alinéa quinquies de l'art. 13 de la loi n° 40/2007.

Du point de vue de l'organisation structurelle, l'entente État-Régions du mois de décembre 2010 prévoit notamment :

- la mise en route définitive du cours annuel d'admission à l'examen d'État de 5<sup>e</sup> année pour les jeunes ayant suivi le parcours de formation professionnelle sur quatre ans ;
- la définition à l'échelon national des 22 qualifications (cycle de trois ans) et des 21 diplômes (cycle de quatre ans) auxquels les Régions devront obligatoirement faire référence. Cette liste, qui pourra être modifiée et complétée, revêt une importance capitale en vue de la validation des titres d'études et de formation au plan national et européen, et ce, par l'intégration au cadre européen des certifications (CEC) ;
- les modalités de réalisation des parcours d'enseignement et de formation professionnelle mis en œuvre par les Régions et le dépassement de l'offre de type subrogatoire fournie par les anciens instituts professionnel et représentée par la qualification triennale, qui relève de la compétence exclusive de la Région, par une offre désormais appelée « subsidiaire » ;
- des actions d'orientation visant à favoriser le passage d'un système à l'autre et à limiter le décrochage scolaire.

**Accord  
État-Régions du  
27 juillet 2011**

Le deuxième acte indéniablement important pour la mise en œuvre définitive de ce système est l'accord État-Régions du 27 juillet 2011 qui institue, aux termes de l'art. 18 du décret législatif n° 226/2005, le *Repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale*, à savoir le répertoire national de l'offre d'éducation et de la formation professionnelle qui prévoit, pour ce qui est des certificats de l'éducation et de la formation professionnelle sur trois ans et des diplômes professionnels sur quatre ans, respectivement 22 et 21 profils nationaux de référence, décrits en termes de standards de compétences techniques et professionnelles. Cet accord a défini le cadre de référence : les standards prévus représentent un point de départ important, puisqu'ils confirment qu'une formation professionnelle solide et concrète exige également un niveau de culture générale approprié du citoyen et du



**Délibération du  
Gouvernement  
régional n° 519  
du 26 février  
2010**

producteur. En particulier, l'annexe 4 établit les standards nationaux des compétences de la troisième et de la quatrième année de l'éducation et de la formation professionnelle.

En ce qui concerne le secteur de l'éducation, il convient de rappeler la réforme de réorganisation de l'enseignement secondaire du deuxième degré introduite par le ministre Gelmini : appliquée à partir de l'année scolaire 2010-2011, elle sera pleinement opérationnelle dès l'année scolaire 2014-2015. Les options de formation disponibles dans les lycées et les instituts techniques (396 cours expérimentaux et 51 projets assistés) seront sensiblement réduites et il n'existera plus que six nouveaux lycées, deux secteurs et onze options pour les instituts techniques. Toutes les formations expérimentales existant dans les lycées et les instituts techniques et professionnels seront, par ailleurs, abolies. Parallèlement, les instituts professionnels seront réduits à deux macro-secteurs, « Services » et « Industrie et artisanat », avec six options de formation.

En Vallée d'Aoste, l'adaptation de la réforme a mené à choisir l'école plutôt que la formation professionnelle en tant que voie privilégiée d'acquittement de l'obligation scolaire. Ainsi, deux types de formation sur trois ans ont été mis en place qui permettent aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle soit à l'issue d'un parcours ad hoc (*offerta sussidiaria complementare*), soit dans le cadre des parcours sur cinq ans sanctionnés par un diplôme (*offerta sussidiaria integrativa*).

La délibération du Gouvernement régional n° 519 du 26 février 2010, qui applique la réforme du deuxième cycle de l'enseignement à l'école valdôtaine et établit des dispositions relatives aux deux types de formation professionnelle évoqués ci-dessus, prévoit l'adaptation des enseignements obligatoires selon les options de formation, en vue de l'obtention de la qualification professionnelle (trois ans) au sens des accords et des ententes État-Régions passés depuis 2003.

Afin de garantir la poursuite des études pendant les deux dernières années des formations sur cinq ans, il est par ailleurs prévu de mettre en place des parcours personnalisés.

La Région instituera une commission qui sera spécialement chargée de concevoir les modalités flexibles d'intégration entre offre d'éducation, offre de formation professionnelle post-obligation scolaire et monde du travail, notamment par les contrats d'apprentissage, compte tenu des expériences réalisées dans ces domaines au cours des dernières années.

Cette commission définira, par ailleurs, les orientations de travail applicables pendant la période 2012-2014 en vue :

- de renforcer et de développer un système d'offre de formation susceptible de garantir la possibilité, pour les jeunes, non seulement d'accéder aux différents parcours, mais également de suivre ceux-ci jusqu'au bout, ce qui permettrait de réduire les ruptures de parcours d'éducation et de formation et de concrétiser le droit-devoir d'éducation et de formation ;
- de soutenir et de promouvoir l'intégration des systèmes d'éducation et de

formation et l'échange de ceux-ci avec le monde du travail, conformément aux indications du paragraphe 5.1.4.2.

### 3.3 La réforme de l'apprentissage

L'apprentissage est un outil qui vise à favoriser la formation et l'insertion professionnelle des jeunes par des contrats à durée indéterminée. Selon le 12<sup>e</sup> rapport sur l'apprentissage en Italie dressé par l'institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs (*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori – ISFOL*), les contrats d'apprentissage passés en Vallée d'Aoste pendant la période 2008-2010 (les données pour cette dernière année sont en fait partielles) sont les suivants :

Nombre d'apprentis en Vallée d'Aoste pendant la période 2008 – 2010

| 2008  | 2009  | 2010  |
|-------|-------|-------|
| 1 917 | 1 841 | 1 774 |

Source : traitement des données ISFOL

**Texte unique -  
Décret législatif  
n° 167 du  
14 septembre  
2011**

Le Gouvernement italien a récemment pris un décret législatif, le n° 167 du 14 septembre 2011, portant texte unique des dispositions en matière d'apprentissage, aux termes du trentième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 247 du 24 décembre 2007. L'apprentissage, régi par des dispositions différentes par rapport à celles de la loi n° 276/2003, y est décliné sous trois formes (art. 3, 4 et 5) : apprentissage pour la qualification ou pour le diplôme professionnel (anciennement dénommé *apprendistato in diritto-dovere*), apprentissage professionnalisant ou contrat de métier et apprentissage de haute formation et de recherche. Le contrat d'apprentissage peut être utilisé même par la fonction publique et servir à encadrer les stagiaires des professions régies par un Ordre. La durée de la période de formation prévue par ces types de contrat est fixée à trois ans au plus, en général, et à cinq ans au plus pour les métiers de l'artisanat.

**Protocole  
d'entente**

En ce qui concerne les progrès dans l'application des dispositions étatiques, la Région a signé, le 28 décembre 2011, un protocole d'entente portant sur l'apprentissage professionnalisant (ou contrat de métier) avec les partenaires sociaux et les associations des employeurs, protocole entériné par la délibération du Gouvernement régional n° 85 du 20 janvier 2011. Cette entente régit l'offre publique de formation à l'intention, d'une part, des jeunes recrutés sous contrat d'apprentissage professionnalisant ou contrat de métier et, d'autre part et à titre transitoire, des apprentis mineurs.

L'entente en cause porte :

- sur les nouveaux contrats passés au sens de l'art. 4 du texte unique sur l'apprentissage (décret législatif n° 167/2011) ;
- sur les contrats passés au sens de l'art. 49 du décret législatif n° 276/2003 ou de la loi n° 196/1997, jusqu'à la fin de la période de transition pour l'entrée en vigueur du décret législatif n° 167/2011 ;

- 
- sur la formation des tuteurs et référents d'entreprise.

Pour ce qui est des contrats passés avant la prise d'effet de l'entente en cause, soit avant le 21 janvier 2012, plusieurs simplifications administratives et procédurales ont été introduites pour faciliter l'accomplissement des obligations de formation prévues par les dispositions précédemment en vigueur. Parallèlement, la couverture financière des activités de rédaction et de gestion des plans individuels de formation des apprentis déjà présentés a été prolongée de 12 mois.

Quant aux contrats passés après la date mentionnée ci-dessus, et donc aussi bien pendant la période de transition qu'à compter de l'entrée en vigueur du texte unique, les procédures et les modalités régissant l'accès à l'offre publique de formation et le financement de cette dernière doivent être définies de concert avec les partenaires sociaux.

L'Administration régionale mettra gratuitement à la disposition des entreprises des services d'aide à la planification du développement professionnel de leur personnel salarié, ainsi que le système de certification des acquis, en mettant ainsi en valeur les relations bilatérales, conformément au principe illustré à la lettre a) de l'art. 2 du texte unique sur l'apprentissage, aux accords syndicaux et aux conventions collectives nationales du travail.

Quant aux deux autres types d'apprentissage visés aux art. 3 et 5 du texte unique, l'un des objectifs que la Région entend réaliser dans la première année d'application du présent plan de politique du travail est la passation d'ententes en la matière, compte tenu du faible nombre de cas et des dimensions réduites des entreprises concernées, ce qui complique tant la conception que la réalisation des initiatives concernant ces types de contrat.

Au cours des trois années de validité du présent plan, il s'avérera en tout cas fondamental à la fois de renforcer les réseaux reliant le système productif local et le système scolaire et de créer des réseaux avec le système universitaire régional et celui du Piémont, juste à côté.

### 3.4 La réforme de la législation en matière de stages

*Loi n° 196 du  
24 juin 1997 et  
décret ministériel  
n° 142 du 25 mars  
1998*

À l'échelon national, les dispositions en matière de stages de formation et d'orientation ont été introduites par l'art. 18 de la loi n° 196 du 24 juin 1997 (loi Treu), qui a fixé les principes généraux d'organisation des stages, puis enrichies par le décret ministériel n° 142 du 25 mars 1998. Ces dispositions, qui s'insèrent dans le cadre juridique et institutionnel précédant la loi constitutionnelle n° 3 de 2001 qui a réformé le titre V de la Constitution et attribué aux Régions des compétences exclusives en la matière, ne sont plus en mesure de garantir le fonctionnement correct de l'outil que représente le stage.

*Loi n° 148 du  
14 septembre  
2011*

L'art. 11 du décret-loi n° 138 du 13 août 2011, converti en la loi n° 148 du 14 septembre 2011, régleme les niveaux essentiels de protection relatifs aux stages de formation, afin d'en éclaircir le cadre légal de référence et d'en préciser la fonction de formation et d'orientation des jeunes.

*Circulaire du  
Ministère du  
travail et de la  
sécurité sociale  
n° 24 du 12  
septembre 2011*

La circulaire du Ministère du travail et de la sécurité sociale n° 24 du 12 septembre 2011 précise que le champ d'application de l'art. 11 de la loi n° 148/2011 est limité aux stages de formation à l'intention des jeunes qui viennent d'obtenir leur diplôme ou leur licence et que, partant, les stages destinés à d'autres publics ne tombent pas sous le coup de ces dispositions, visent des objectifs différents et sont exclusivement régis par les dispositions prises à l'échelle régionale.

*Le pouvoir  
législatif des  
Régions*

Il convient de préciser qu'en raison de la compétence exclusive des Régions en matière de stages sanctionnée par la réforme du titre V de la Constitution et précisée dans la décision de la Cour constitutionnelle n° 50 de 2005, l'art. 18 de la loi n° 196/1997 et le règlement d'application de celui-ci (décret ministériel n° 142 du 25 mars 1998) ne sont applicables que s'ils sont compatibles avec les dispositions prises en vertu du pouvoir législatif des Régions.

### 3.5 La réforme du marché du travail par le Gouvernement Monti

Une proposition de réforme du marché du travail a été présentée au Conseil des ministres le 12 mars dernier, qui vise à contribuer à la croissance de l'emploi par la création d'un lien plus étroit entre flexibilité du travail et stabilisation des parcours.

La réforme se fonde sur cinq piliers principaux, à savoir :

- 1) *Contrats*
- 2) *Amortisseurs*
- 3) *Flexibilité de licenciement*
- 4) *Politiques actives*
- 5) *Services d'aide au travail*

Les principaux contenus de la réforme peuvent être résumés comme suit :

La réforme entend éliminer le recours impropre aux contrats flexibles introduits par

---

|   |  |
|---|--|
| <b>Contrats</b>   | <p>les réformes Treu et par la loi Biagi, et ce, par l'augmentation des cotisations sociales dues pour les contrats à durée déterminée et à projet, par l'élimination de nombreux types de contrats temporaires parmi les moins exploités et par le découragement des immatriculations <i>IVA</i>. Il est prévu de privilégier l'entrée dans le monde du travail par des contrats d'apprentissage, ce dernier étant considéré non seulement comme un outil d'accès flexible mais également comme une expérience sérieuse, formatrice, suivie d'une stabilisation de la relation de travail qui ne se veut pas un « blindage ». Quant aux contrats à projet, ils doivent comporter, de la part du travailleur, l'exercice de fonctions non répétitives et un professionnalisme accru.</p>   |
| <b>Amortisseurs sociaux</b>                             | <p>Les mécanismes d'indemnisation du chômage technique <i>CIG</i> et <i>CIG</i> extraordinaire sont confirmés mais ne pourront plus être appliqués dans les cas « pathologiques », lorsque l'entreprise concernée est, de fait, en train d'arrêter son activité. Plusieurs indemnités seront éliminées, telles que de mobilité, l'indemnité de chômage non agricole ordinaire, l'indemnité de chômage accordée aux salariés qui n'atteignent pas le seuil de cotisation requis et l'indemnité de chômage spéciale pour les travailleurs du bâtiment. Parallèlement, une assurance universelle contre la perte d'emploi dénommée <i>AsPI – Assicurazione sociale per l'impiego</i> (et <i>mini-AsPI</i>, pour les jeunes) est introduite, qui devrait être versée aux travailleurs âgés de plus de 55 ans pendant une période comprise entre 12 et 18 mois.</p> |
| <b>Flexibilité de licenciement</b>                      | <p>La flexibilité de licenciement est l'un des aspects les plus critiques de la réforme du marché du travail en cause. Certains licenciements pourraient s'avérer illégaux et, en l'occurrence, il est prévu que le juge qui constate l'inexistence du motif objectif justifié invoqué par l'employeur déclare la résiliation du contrat de travail mais impose à celui-ci de verser au travailleur en question une indemnité globale dont le montant équivaut à un minimum de 15 et à un maximum de 27 salaires mensuels.</p> <p>Quant au droit de réintégrer son poste en cas de licenciement discriminant ou de licenciement disciplinaire infondé, c'est le juge qui tranche.</p>  |
| <b>Politiques actives et services d'aide à l'emploi</b> | <p>La réforme du monde du travail vise, par ailleurs, à rénover les politiques actives, en les adaptant aux nouvelles conditions économiques et en leur reconnaissant le rôle d'augmenter réellement à la fois les chances et le taux d'emploi. Il est notamment question de mesures destinées essentiellement aux jeunes à la recherche d'un premier emploi, aux travailleurs insérés ou suspendus à titre temporaire, aux travailleurs expulsés ou à replacer, ainsi qu'aux personnes difficilement employables et aux inactifs.</p>   |

#### **4. Application du plan 2009-2011 : résultats atteints et indications pour les trois années de planification suivantes**

L'analyse des résultats atteints pendant la période 2009-2011 met en évidence une situation plus que satisfaisante. Car le plan relatif à cette période a été réalisé à 90-92 % de son potentiel ; en ce qui concerne la formation et les mesures d'aide à l'emploi des travailleurs défavorisés, handicapés, etc., les résultats ont parfois même dépassé les attentes initiales. Cependant, la grave crise économique qui sévissait déjà avant la rédaction de ce plan, et qui a progressivement empiré même en Vallée

d'Aoste dès le début de l'application de celui-ci, a rendu particulièrement difficile la réalisation de certaines mesures (notamment dans le domaine de la haute formation) et a empêché l'amélioration des résultats relatifs aux encouragements aux recrutements sous contrats à durée indéterminée. En tout état de cause, cette situation de difficulté a mis clairement en évidence l'efficacité des mesures de soutien des couches de la population régionale les plus faibles – vu les résultats immédiats et positifs en termes d'emploi et de retombées sociales – et le fait que celle-ci peut encore être améliorée.

Le paragraphe 4.1 ci-dessous illustre, pour les principaux domaines d'action, le niveau d'application et les principaux résultats relatifs à la période 2009-2011 et fait état de la contribution de ces derniers à la réalisation des objectifs du plan prévus dans le cadre des politiques de système et des politiques actives. Le paragraphe 4.2 résume enfin les indications pour le nouveau plan 2012-2014.

#### **4.1 La réalisation des objectifs du plan 2009 -2011 – Aperçu général**

**Promotion et communication**

Dans le cadre des politiques de système, il y a lieu de constater la réalisation quasi totale des objectifs structureaux fondamentaux visés par le plan 2009-2011. En ce qui concerne la promotion et la communication, de nombreuses actions ont été réalisées pour faire connaître les politiques du travail, pour renforcer la collaboration entre les acteurs institutionnels et pour diffuser les données qualitatives et quantitatives décrivant les situations constatées et leur évolution.

**Réorganisation des services d'aide à l'emploi**

Quant aux services d'aide à l'emploi, de nombreuses actions de renforcement et de remaniement des Centres d'aide à l'emploi ont été mises en œuvre et la réorganisation globale des fonctions du Département des politiques du travail et de la formation a été lancée par plusieurs délibérations du Gouvernement régional. Parallèlement, le système informatique de l'emploi (*Sistema informativo lavoro*) de la Vallée d'Aoste a été mis en place, ce qui a permis une meilleure gestion et une actualisation plus régulière des données concernant les flux d'entrée et de sortie relatifs aux Centres d'aide à l'emploi.

**Développement de l'intégration des systèmes d'éducation et de formation**

Le développement de l'intégration des systèmes d'éducation et de formation a pour but de créer des réseaux et de définir des modalités communes de conception et de réalisation de parcours intégrés éducation/formation. Un nouveau dispositif régional d'accréditation des organismes de formation a été mis en œuvre déjà au mois d'octobre 2009, suivi par le Répertoire régional des profils professionnels au mois de juillet 2010. Quant au système régional de certification des compétences formelles et non formelles des citoyens, il est encore en cours de définition. Il convient de souligner qu'il s'agit d'une activité très technique, complexe et articulée sur plusieurs plans d'intervention, du fait des multiples intérêts en jeu, et qu'elle représente un élément important pour la réalisation de l'objectif en cause.

**Sécurité sur les lieux de travail**

En ce qui concerne la culture et la pratique de la sécurité sur les lieux de travail, toutes les actions de coordination et de programmation ont été réalisées.

**Politiques de**

Quant à la consolidation des politiques de genre, les actions pour favoriser la permanence des femmes sur le marché du travail ont obtenu de bons résultats tout

|   |   |
|---|---|
| <b>genre</b>  | au long de la période d'application du plan 2009-2011.  |
| <b>Services d'aide au remplacement</b>                                  | Pour ce qui est des politiques actives dans chaque domaine d'intervention, les actions suivantes ont été réalisées :  |
| <b>Pacte de service</b>   | ✓ <i>Stratégies intégrées pour affronter la crise conjoncturelle.</i> Les efforts se sont concentrés notamment sur les services à l'intention des travailleurs pour les aider dans la gestion des difficiles processus de remplacement (Centre d'orientation) et pour assurer une véritable prise en charge des travailleurs en difficulté en les faisant participer activement à des initiatives de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle. Une action vigoureuse de renforcement du pacte de service ( <i>Patto di servizio</i> ) a été menée, en vertu de laquelle les bénéficiaires de tout amortisseur social octroyé par dérogation sont désormais tenus de participer aux initiatives de politique active, sous peine de perte des allocations qu'ils perçoivent. Cette action, qui a concerné un nombre considérable de travailleurs, a abouti à la signature de deux accords régionaux (le 25 mai 2010 et le 7 juin 2011) qui ont augmenté le nombre des catégories de bénéficiaires des amortisseurs octroyés par dérogation. Un certain nombre d'autres actions de soutien matériel et professionnel, ainsi que d'autres actions du plan (telles que les services de conseil et de soutien pour prévenir les situations de crise dans les entreprises et la création d'un groupe d'approfondissement des éventuels compléments de financement) devra être mis en œuvre d'une manière plus efficiente dans le cadre du plan 2012-2014. |
| <b>Offre de formation pour les jeunes</b>                               | ✓ <i>Droit-devoir d'éducation et apprentissage.</i> D'importantes actions d'aménagement de l'offre de formation au profit des jeunes qui ont interrompu leur parcours scolaire avant l'obtention d'un titre ou d'une qualification ont été réalisées. Il a notamment été question de la mise en œuvre d'une proposition de parcours professionnel pour offrir aux plus de seize ans la possibilité d'obtenir la qualification de carrossier, d'installateur électrique/thermique et sanitaire, de commis de cuisine/de salle/de bar, de coiffeur ou d'esthéticienne. En d'autres termes, priorité a été donnée à la définition du système et des relations éducation/formation en matière de droit-devoir, compte tenu de la réforme de l'école. Le soutien financier, organisationnel et procédural aux actions de formation des parcours intégrés éducation/formation a exigé un engagement, en termes de dépenses, de plus de 2,24 millions d'euros répartis entre les onze projets présentés. Par ailleurs, l'activité d'assistance à tous les élèves – et, notamment, aux élèves atteints d'un handicap – et le suivi de l'expérimentation des parcours intégrés, mené grâce aux questionnaires soumis aux jeunes de première et de troisième, ont été significatifs. Sans oublier les parcours flexibles de pré-professionnalisation : orientation, formation et stages.  |
| <b>Relation entre éducation et formation en matière de droit-devoir</b> |   |
| <b>Apprentissage</b>  | En ce qui concerne l'apprentissage, il a été – et il est toujours – nécessaire de coordonner toute mesure avec la nouvelle réglementation étatique, laquelle a d'importantes retombées sur la réglementation régionale des profils concernant ce type de relation de travail. Il a ainsi été jugé opportun de ne pas donner suite à la proposition de loi régionale, en préférant la passation d'un protocole d'entente entre la Région, les syndicats et les organisations des employeurs – signé le 28 décembre 2011, entériné par la délibération du Gouvernement régional n° 85 du  |

---

|  |  |
|--|--|
|  | <p>20 janvier 2012 et entré en vigueur le jour suivant – portant sur l'apprentissage professionnalisant ou contrat de métier, en vue de définir les conditions pour l'application optimale des dispositions du nouveau texte unique sur l'apprentissage et de favoriser le recours à ce type de contrat, tout en réglementant la gestion des contenus formatifs des contrats d'apprentissage précédemment signés et en promouvant la certification des acquis de l'apprenti aux termes de la législation régionale en vigueur.</p>   |
| <p><b>Gestion conjointe des fonds pour la formation continue</b></p> | <p>✓ <i>Formation permanente – Formation supérieure – Formation continue.</i> Dans ce domaine, presque toutes les actions prévues par le plan 2009-2011 ont pratiquement été réalisées. La promotion d'un accord pour la gestion conjointe des financements destinés à la formation continue (tels que les Fonds interprofessionnels, les fonds institués au sens de la loi n° 236/1993, le FSE et les crédits régionaux) figurera notamment au nombre des actions prévues par le présent plan. Le FSE a financé des actions et des cours pour un montant de plus de 24 millions d'euros en quatre ans et pour quelques 6 000 personnes, dont presque 24 % ont été embauchés à l'issue de la formation. Les actions ont porté, entre autres, sur la réinsertion professionnelle, la création d'entreprise, la formation continue des actifs occupés, le recyclage technique et professionnel, l'agriculture et la sylviculture, etc.</p> |
| <p><b>Actions financées par le FSE</b></p>                           |  |
| <p><b>Eurodyssée</b></p>   | <p>✓ <i>Mobilité dans le secteur de l'emploi, même à l'échelon international.</i> Toutes les actions du plan 2009-2011 visant à favoriser les échanges et la mobilité des jeunes dans les régions européennes de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE), dans le cadre du programme Eurodyssée, ont été réalisées, tandis que l'expérimentation relative aux certifications et aux attestations n'a pas été concrétisée, dans l'attente de la conclusion efficace du parcours de collaboration instauré avec d'autres Régions de l'ARE pour la définition d'outils communs.</p>  |
| <p><b>Aides au recrutement</b></p>                                   | <p>✓ <i>Établissement de relations de travail à durée indéterminée.</i> Il y a lieu de signaler le versement d'aides – plus de 2 millions d'euros – au profit des entreprises qui recrutent sous contrat à durée indéterminée des personnes en difficulté (par exemple, des adultes isolés ayant la charge d'enfants et/ou d'autres personnes vivant sous le même toit ; personnes âgées de plus de 50 ans au chômage ou en train de perdre leur travail ; chômeurs de longue durée ; travailleurs inscrits sur les listes de mobilité ou au chômage technique indemnisées au titre de la CIG extraordinaire ou à risque de perdre leur emploi du fait d'une crise d'entreprise) ou des jeunes titulaires d'un diplôme ou d'une licence ou des jeunes chercheurs.</p>  |
| <p><b>Politiques en faveur de la création d'entreprises</b></p>      | <p>✓ <i>Politiques visant à encourager la vocation entrepreneuriale.</i> Presque toutes les actions du plan 2009-2011 concernant ce domaine ont été réalisées. Il a notamment été question : d'actions d'information menées dans le cadre des cours du <i>Master in Risorse Umane</i> de l'Université de la Vallée d'Aoste et d'un certain nombre de reportages du journal télévisé régional ; de l'établissement de relations de collaboration avec la Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales et la <i>Confidi</i> pour la promotion et la gestion du fond de garantie en faveur des entrepreneurs ayant participé au parcours pour la création de nouvelles entreprises ; de la participation aux rencontres lancées par des groupes de jeunes et</p>   |

---



|   |   |
|---|---|
|   | <p>de plus de 200 entretiens individuels d'orientation. Les résultats ont été positifs notamment pour les mesures d'aide à la création d'entreprises, pour lesquelles 1,3 millions d'euros ont été versés.</p>  |
| <b>Réglementation des procédures d'application de la loi n° 68/1999</b> | <p>✓ <i>Intégration professionnelle des personnes handicapées et socialement défavorisées.</i> Il a été procédé à la réglementation des parties manquantes des procédures d'application de la loi n° 68 du 12 mars 1999, et ce, par l'approbation des dispositions régissant la liste des travailleurs handicapés et des travailleurs appartenant à d'autres catégories protégées, les convocations sur avis public et l'établissement des listes d'aptitude prévues par cette loi. Parallèlement, le mécanisme d'accréditation de l'activité d'insertion professionnelle par les coopératives d'aide sociale des types B et C a été mis en œuvre. Par ailleurs, des mesures ont été décidées de concert avec l'Assessorat régional de la santé, du bien-être et des politiques sociales pour développer les alternatives à l'insertion professionnelle et les lignes directrices pour l'ouverture d'ateliers d'ergothérapie ont été approuvées. Une intense activité technique préparatoire a été menée dans le domaine des bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises, qui doit cependant encore être complétée. Des efforts ont été déployés pour l'application de la loi régionale n° 14/2008 sur l'insertion professionnelle, pour le développement et la concrétisation de la Charte des services d'aide à l'emploi, pour la définition et l'application du pacte de service personnalisé, pour la pleine harmonisation des actions prévues par la loi régionale n° 54/1981 et par la loi étatique n° 68/1999 au sujet des procédures de recrutement des personnes handicapées, ainsi que pour la promotion de l'insertion de la clause sociale encourageant le recrutement des personnes handicapées/défavorisées dans les procédures d'appel d'offres.</p> |
| <b>Accréditation des coopératives d'aide sociale des types B et C</b>   |   |
| <b>Responsabilité sociale d'entreprise</b>                              |   |
| <b>Alternatives à l'insertion professionnelle</b>                       |   |
| <b>Stages</b>   | <p>D'importants résultats ont été obtenus du point de vue des stages d'orientation et de réinsertion professionnelle, des conventions passées au sens de la loi n° 68/1999 et des bourses de travail à durée déterminée accordées aux majeurs gravement handicapés/défavorisés qui, en règle générale, ne pourraient pas bénéficier d'un contrat de travail.</p>  |
| <b>Bourses de travail</b>   |   |
| <b>Actions en faveur de la population carcérale</b>                     | <p>En vertu du protocole d'entente du 17 septembre 2007, cinq cours de formation ont été mis en œuvre au profit de quelques 50 détenus.</p>   |
| <b>Aides au recrutement</b>   | <p>Quant aux aides aux entreprises en vue du recrutement de personnes handicapées ou socialement défavorisées, plus de 2,2 millions d'euros ont été versés à ce titre.</p>  |
| <b>Travaux d'utilité sociale</b>  | <p>Pour ce qui est de l'application du chapitre des travaux d'utilité sociale du plan 2009-2011, quelques 230 personnes ont bénéficié des mesures concernant ce volet, pour lequel 2,7 millions d'euros ont été investis.</p> <p>✓ <i>Aides au développement et à l'innovation dans la fonction publique.</i> Toutes les actions prévues à ce titre ont été réalisées, exception pour la mise au point, en synergie avec d'autres administrations publiques valdôtaines, d'un modèle de formation à distance utile, entre autres, au télétravail. Cette action exigera des approfondissements techniques dans le cadre du plan 2012-2014.</p> <p>✓ <i>Politiques de promotion et de soutien de l'innovation et de la recherche.</i> Dans</p>  |

**Promotion de  
l'innovation et de  
la recherche**

**Actions de  
formation**

ce cadre, plusieurs actions ont été réalisées, à savoir : événements de promotion de l'innovation et de la recherche ; soutien aux centres d'excellence pour le renforcement de leurs unités de recherche ; promotion et soutien au développement de réseaux sectoriels locaux et de programmes régionaux de recherche, avec la réalisation d'actions de formation spécialisée d'intérêt commun ; animation scientifique et technologique ; développement de compétences transversales ; fourniture de supports informatiques et de consultations spécialisées en vue de la création de réseaux locaux ; formations spécialisées en catalogue (séminaires à l'intention des chercheurs, des techniciens supérieurs, des technologues et des experts participant à des projets d'innovation et de recherche réalisés, ou à réaliser, dans les entreprises ou dans les organismes publics et privés) ; formations spécialisées pour le transfert technologique, au profit des entrepreneurs, des techniciens d'entreprise, des chercheurs, des techniciens de recherche, ainsi que des opérateurs des centres d'aide aux entreprises (sous forme de séminaires ou de parcours de formation pour des profils et des professions spécifiques). Un nombre restreint d'actions n'a pas été réalisé (actions pour former les techniciens de laboratoire et les assistants de recherche destinés à seconder les chercheurs engagés dans les projets d'intérêt régional ; formations/consultations en vue de la création et du développement d'entreprises innovantes pour la mise en valeur de résultats de recherches, dans le cadre notamment des pépinières d'entreprises valdôtaines ; réalisation d'un site régional dédié à l'innovation et à la recherche aux fins de l'information et de la communication scientifiques, etc.) et exigera une réorganisation en fonction de la situation contingente de l'emploi et de la production.

**4.2 Les indications pour la période 2012 -2014**

Le nouveau Plan de politique du travail 2012-2014 confirme dans la substance le plan précédent (ce qui prouve la valeur et l'efficacité de ce dernier), en accordant une attention particulière aux actions de formation et de soutien visant à sortir les travailleurs de la précarité, à l'augmentation des recrutements sous contrat à durée indéterminée et au soutien aux couches les plus défavorisées. Parallèlement, le plan 2012/2014 met en valeur le rôle de l'apprentissage en tant que canal privilégié d'accès des jeunes au marché du travail par des contrats à durée indéterminée. La complexité de l'application du plan 2009/2011 a mis en évidence la nécessité que les actions soient synergiques et, partant, bien coordonnées entre elles, si l'on veut en maximiser l'efficacité. Ainsi la plus grande attention a été portée à la définition des actions, de manière à ce que celles-ci correspondent parfaitement aux exigences concrètes de la Vallée d'Aoste, notamment en cette période de grave crise économique et sociale. Ces considérations préliminaires confirment avec une force accrue la centralité du rôle que la Région joue pour la coordination et la direction des multiples activités et des différentes actions dans le contexte régional du travail et de la formation, sans oublier le rôle de celle-ci pour la mise en valeur des apports des acteurs privés de chaque secteur, dans le cadre des dispositions et des mesures établies à l'échelon valdôtain. L'expérience globale de l'application du plan 2009/2011 a confirmé que, concrètement, la contribution de la Région est incontournable,

notamment pour garantir et soutenir les secteurs et les catégories de personnes autrement exposés aux effets négatifs des phénomènes de marché qui tendent à les exclure et à les pénaliser. Cette expérience, projetée sur les trois prochaines années, a mis en évidence l'importance du fait que les actions à concrétiser s'insèrent d'une manière cohérente dans le cadre européen et italien, tout en visant à valoriser les particularités régionales et l'autonomie, et ce, afin de maximiser l'effet des résultats obtenus. L'actuelle crise a désormais des retombées négatives qui toujours plus souvent naissent ailleurs qu'en Vallée d'Aoste et qui, partant, exigent des solutions sur une échelle non seulement locale. L'effort devra viser à simplifier et à accélérer les actions, de manière à favoriser l'aspect opérationnel, sans toutefois porter atteinte à la rigueur des conditions nécessaires (du point de vue normatif et qualitatif) à la réalisation de celles-ci. Quant aux actions formatives au sens le plus large, il faudra perfectionner la synergie avec les mesures financées par les fonds européens, afin que les bénéficiaires des aides à la formation augmentent sensiblement, du point de vue à la fois des tranches d'âge et des conditions professionnelles. L'orientation devra devenir plus efficace, notamment grâce à la coordination active avec les initiatives privées, en synergie avec le long et complexe travail en cours dans le domaine de la certification des acquis et des compétences professionnelles. Dans le présent plan, tout comme dans le plan précédent, le poids du système global des aides aux recrutements sous contrat à durée indéterminée et à la création de nouvelles entreprises ou activités professionnelles est considérable et est même destiné à augmenter. Ces mesures continueront, en règle générale, de profiter à toutes les catégories de personnes concernées, en sus des nombreuses aides prévues par les dispositions européennes, puisque la connaissance des particularités locales permet d'intervenir avec une précision et une efficacité accrues. Il est par ailleurs évident que l'innovation et la recherche doivent être considérablement soutenues et encouragées non seulement pour ce qui est des contenus (entre autres, par le renforcement des relations avec les universités et les organismes de recherche), mais également pour ce qui est des aides au recours à des compétences professionnelles pointues. Étant donné les objectifs engageants, le suivi des actions du plan 2012-2014 est destiné à revêtir une importance particulière et innovante, en tant que principal outil pour assurer l'évolution de ce plan au cours de sa période d'application, s'il y a lieu par des mécanismes souples d'actualisation annuelle.

Globalement, le présent plan se distingue donc, dans le contexte de la crise mondiale, par la grande variété d'actions générales et spécifiques qui doivent être réalisées et par l'importance du rôle de coordination et de régulation de la Région, et ce, tant dans le domaine du travail que dans le domaine de la formation.

## 5. Objectifs stratégiques des trois prochaines années

Le plan de politique du travail 2012-2014 propose une stratégie qui vise à soutenir la reprise économique et qui intervient sur plusieurs versants, en prenant en compte à la fois les nécessités du territoire et les besoins des catégories les plus à risque et en envisageant des actions de lutte contre les nouvelles pauvretés et de développement du potentiel du capital humain le plus qualifié. Cette stratégie se concrétise par dix-sept propositions d'objectifs stratégiques qui peuvent aisément former des politiques

actives et de système. Ces politiques seront, à leur tour, traduites en des actions le plus possible concrètes et mesurables ; les principaux objectifs visés sont les suivants :

1. Atteindre ponctuellement les destinataires finaux ;
2. Améliorer la vérification périodique, par l'Administration, de l'état d'avancement des actions du point de vue des procédures et de la réalisation concrète ;
3. Assurer la visibilité et la pleine transparence des politiques mises en œuvre par la Région ;
4. Intégrer efficacement les ressources financières régionales et européennes.

Pendant la période 2012-2014, la Région autonome Vallée d'Aoste entend poursuivre les *objectifs* suivants :

- A. Renforcer le rôle de régie des services publics dans le système régional des services d'aide à l'emploi par la mise en œuvre de formes innovantes de collaboration avec les acteurs privés ;
- B. Renforcer le système d'information pour la définition des stratégies d'action en matière d'emploi ;
- C. Favoriser l'utilisation d'outils et de méthodes pour l'évaluation et la certification des compétences et pour l'enregistrement des expériences de formation et de travail des personnes ;
- D. Intégrer les politiques d'éducation, de formation professionnelle, de travail et de développement économique, notamment par l'utilisation en synergie des différentes sources de financement disponibles ;
- E. Soutenir la relance et le maintien sur le territoire régional des entreprises des secteurs les plus frappés par la crise économique et financière et favoriser l'implantation et le développement de nouvelles activités productrices ;
- F. Favoriser la réalisation d'actions visant à la protection et à la croissance de l'emploi, notamment dans le cadre d'entreprises durables et de services publics de qualité ;
- G. Augmenter les actions en faveur des personnes les plus vulnérables et notamment des personnes que la crise économique en cours a rendues encore plus faibles ;
- H. Favoriser l'employabilité et l'accès des inoccupés et des chômeurs au marché du travail, eu égard notamment aux couches les plus jeunes de la population ;
- I. Favoriser la mobilité interrégionale et internationale ;
- J. Favoriser le remplacement professionnel des actifs occupés qui risquent de perdre leur travail ;
- K. Promouvoir l'égalité des chances entre homme et femme par des actions qui favorisent, dans l'optique de la conciliation, une participation de qualité des femmes au marché du travail ;
- L. Renforcer la valeur éducative de la formation initiale, y compris de la

---

formation en alternance, en tant que levier stratégique complémentaire à l'éducation pour l'amélioration globale des niveaux d'apprentissage ;

- M. Améliorer l'efficacité des initiatives de lutte contre le décrochage scolaire et accentuer le caractère stratégique de la formation supérieure, dans le cadre de la refonte des politiques de formation, axée sur la centralité de la personne et sur l'apprentissage tout au long de la vie ;
- N. Favoriser l'emploi de professionnels de haut niveau par le développement de l'innovation et de la recherche ;
- O. Renforcer la valeur stratégique de la formation continue des actifs occupés, en renforçant le lien entre les plans de formation et les programmes d'investissement des entreprises ;
- P. Supporter l'esprit d'entreprise et multiplier les occasions d'échange entre les organismes de recherche et le système économique et de production ;
- Q. Mettre en valeur les activités complémentaires de la programmation (suivi, contrôle et évaluation), en vue d'élever le niveau qualitatif des actions et des politiques de la formation et du travail.

Les objectifs stratégiques ci-dessus sont déclinés, du point de vue opérationnel, en plusieurs « Aires d'intervention » relevant, en ce qui concerne les politiques aux profits des personnes, d'un certain nombre de « Publics cibles », comme il appert du tableau suivant :

| Objectif stratégique  | Aire d'intervention  | Type de politique    | Public cible | Actions prévues   | Destinataires  |
|---|--|----------------------|--------------|---|--|
| A. Renforcer le rôle de régie des services publics dans le système régional des services d'aide à l'emploi par la mise en œuvre de formes innovantes de collaboration avec les acteurs privés               | A.1. Actions pour renforcer les Centres d'aide à l'emploi et consolider et mettre en valeur les réseaux d'acteurs publics et privés fournissant des services pour le travail | Politique de système |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidation du système de prise en charge par le pacte de service</li> <li>Parachèvement de la modélisation des services, notamment par la définition des standards de fourniture des prestations</li> <li>Institution du système d'accréditation des services d'aide à l'emploi au sens de l'art. 7 du décret législatif n° 276/2003 modifié et complété</li> <li>Création d'un système intégrant les activités d'orientation professionnelle, scolaire et formative</li> <li>Parachèvement du parcours de définition de l'accréditation des coopératives d'aide sociale des types B et C</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centres d'aide à l'emploi</li> <li>Centre d'orientation</li> <li>Centre pour le droit au travail des personnes handicapées</li> <li>Acteurs publics et privés qui fournissent des services d'aide à l'emploi</li> <li>Institutions scolaires et de formation</li> <li>Coopératives d'aide sociale</li> <li>du type B et C en activité ou en création</li> </ul> |
| B. Renforcer le système d'information pour la définition des stratégies d'action en matière d'emploi  | B.1. Suivi du marché du travail  | Politique de système |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collecte, traitement et analyse des données relatives au marché du travail régional</li> <li>Étude sur les secteurs d'activité des entreprises valdôtaines afin de comprendre quels sont les profils professionnels requis et notamment ceux difficilement repérables sur le marché</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Département des politiques du travail et de la formation</li> <li>Centres d'aide à l'emploi</li> <li>Partenaires sociaux</li> <li>Entreprises</li> <li>Décideurs des politiques</li> </ul>  |
| C. Favoriser l'utilisation d'outils et de méthodes pour l'évaluation et la certification des compétences et pour l'enregistrement des expériences de formation et de travail des personnes                  | C.1. Actions pour développer les services de certification des compétences formelles et non formelles  | Politique de système |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Parachèvement du parcours d'organisation du système régional de certification des compétences</li> <li>Institution d'un réseau de services d'aide à la certification</li> <li>Mise en œuvre de services de certification des compétences au profit des entreprises</li> <li>Mise en œuvre définitive du Livret de formation (<i>Libretto formativo</i>) et du Dossier du travailleur (<i>Fascicolo del Lavoratore</i>)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centres d'aide à l'emploi</li> <li>Partenaires sociaux</li> <li>Entreprises</li> <li>Organismes de formation</li> <li>Travailleurs</li> </ul>   |
| D. Intégrer les politiques d'éducation, de formation professionnelle, de travail et de développement économique, notamment par l'utilisation en synergie des différentes sources de financement disponibles | D.1. Activités et services pour intégrer les systèmes  | Politique de système |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Définition des modalités de coordination opérationnelle des institutions scolaires et des organismes de formation pour la certification des compétences</li> <li>Institution d'une commission regroupant les référents institutionnels et les partenaires sociaux pour la définition des conditions de mise en œuvre, de soutien et de suivi des actions intégrées</li> <li>Définition de l'offre de formation en vue de l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation</li> <li>Étude d'un modèle expérimental d'intégration des parcours de 4<sup>e</sup> année d'éducation et de formation professionnelles ;</li> <li>Définition des modalités d'insertion professionnelle</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Institutions scolaires et de formation</li> <li>Partenaires sociaux</li> <li>Entreprises</li> </ul>   |

| Objectif stratégique   | Aire d'intervention  | Type de politique    | Public cible | Actions prévues   | Destinataires  |
|--|--|----------------------|--------------|---|--|
| E. Soutenir la relance et le maintien sur le territoire régional des entreprises des secteurs les plus frappés par la crise économique et financière et favoriser l'implantation et le développement de nouvelles activités productrices | D.2 Actions pour garantir la qualité des systèmes d'éducation  |                      |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation et recyclage des acteurs du système éducatif</li> <li>• Aide à la mise en œuvre de projets intégrés, de réseaux de collaboration et de banques de données ou de systèmes d'information communs reliant institutions scolaires, agences de formation, universités et monde du travail</li> <li>• Aide à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique et didactique, dans une logique d'intégration des systèmes (établissement de standards communs, dispositifs d'alternance, etc.)</li> <li>• Promotion des occasions de comparaison et d'échange entre les acteurs à l'échelon régional, national et transnational, ainsi que de diffusion des expériences et des bonnes pratiques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Institutions scolaires et de formation</li> <li>✓ Universités</li> <li>✓ Partenaires sociaux</li> </ul>   |
|  | E.1 Actions pour maintenir la compétitivité des entreprises par le renforcement du système de formation continue |                      |              |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des entreprises lors de la définition de programmes de requalification de leur personnel toujours plus adaptés aux programmes d'investissement pour l'innovation de produit ou de processus</li> <li>• Institution d'un système de suivi post-formation</li> </ul> |
|  | E.2 Actions pour favoriser la création de nouvelles entreprises  | Politique de système |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de la coordination entre les institutions impliquées</li> <li>• Information, sensibilisation et orientation notamment par l'ouverture d'un ou de plusieurs guichets sur le territoire, éventuellement en collaboration avec les institutions ou les organismes intéressés</li> <li>• Conception et réalisation d'études et de recherches pour l'évaluation des potentiels projets d'entreprise</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nouvelles entreprises</li> <li>✓ Organismes et institutions œuvrant pour le développement du territoire</li> </ul>  |
|  |  | Politique active     |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information, sensibilisation et orientation en collaboration avec les institutions ou les organismes intéressés</li> <li>• Assistance technique pour la conception des projets d'entreprise, par des actions de formation collective et/ou individuelle</li> <li>• Assistance technique pour la conception des projets de nouvelle activité professionnelle exercée à titre individuel ou non</li> <li>• Octroi d'aides</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nouveaux entrepreneurs</li> <li>✓ Chercheurs d'emploi</li> </ul>  |

| Objectif stratégique  | Aire d'intervention  | Type de politique    | Public cible           | Actions prévues   | Destinataires  |
|---|--|----------------------|------------------------|---|--|
| F. Favoriser la réalisation d'actions visant à la protection et à la croissance de l'emploi, notamment dans le cadre d'entreprises durables et de services publics de qualité | F.1 Actions pour aider et développer l'emploi par la création d'entreprises durables   | Politique active     |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de parcours de formation et de hautes études liés à une pépinière d'entreprises durables</li> <li>Activité de formation pour le repositionnement d'entreprises déjà existantes dans des secteurs plus innovants et durables</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nouveaux entrepreneurs</li> <li>Jeunes</li> </ul>   |
|   | F.2 Actions pour aider et développer l'emploi dans le secteur social privé   | Politique de système |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Définition des modalités de participation des acteurs sans but lucratif (avant tout, des coopératives d'aide sociale) à la fourniture de services aux personnes, par le recours aux chèques de services prévus à cet effet</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acteurs sans but lucratif et du secteur social privé</li> <li>Collectivités locales</li> </ul>                                |
| G. Augmenter les actions en faveur des personnes les plus vulnérables et notamment des personnes que la crise économique en cours a rendues encore plus faibles               | G.1 Actions pour offrir aux personnes défavorisées des expériences innovantes et personnalisées d'accompagnement permanent au travail, en vue de leur réelle intégration professionnelle, de la consolidation de leur présence sur le marché du travail et de la création de nouveaux emplois à leur intention – PERSONNES HANDICAPÉES | Politique active     | Personnes défavorisées | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actions pour garantir une prise en charge personnalisée</li> <li>Services de guichet pour l'orientation, la formation et l'insertion professionnelles</li> <li>Services d'aide à la rencontre de l'offre et de la demande de travail</li> <li>Mise en œuvre de stages d'orientation et de formation et réinsertion professionnelles</li> <li>Versement d'aides au recrutement des personnes socialement défavorisées</li> <li>Passation de conventions pour la promotion de l'insertion professionnelle au sens des art. 9, 11 et 12 de la loi n° 68/1999</li> <li>Attribution de bourses de travail à durée déterminée, renouvelables, aux majeurs gravement handicapés/défavorisés qui, en règle générale, ne pourraient pas bénéficier d'un contrat de travail</li> <li>Mise en œuvre de formes expérimentales d'emploi au profit des personnes ayant une capacité de travail fortement réduite</li> <li>Suivi et accompagnement relatifs aux insertions professionnelles devant être réalisées en collaboration avec les acteurs privés</li> <li>Harmonisation des actions visées à la loi régionale n° 54/1981 avec les dispositions européennes en matière d'aides à l'emploi</li> <li>Réalisation d'actions d'insertion professionnelle d'adultes handicapés (vieillessement actif ou active aging), éventuellement par le recours à des aides au recrutement et à des compléments de revenu au profit de ceux-ci, lorsqu'ils sont âgés de plus de 45 ans</li> <li>Réalisation d'actions innovantes d'intégration sociale et</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes handicapées et/ou socialement défavorisées prises en charge par les services socio-sanitaires compétents</li> </ul> |
|   |  |                      |                        |   |  |



| Objectif stratégique | Aire d'intervention  | Type de politique    | Public cible           | Actions prévues<br>professionnelle (par exemple : fermes sociales) des personnes handicapées   | Destinataires  |
|----------------------|--|----------------------|------------------------|--|--|
|                      | G.2 Actions pour offrir aux personnes défavorisées des expériences innovantes et personnalisées<br>d'accompagnement permanent au travail, en vue de leur réelle intégration professionnelle, de la consolidation de leur présence sur le marché du travail et de la création de nouveaux emplois à leur intention – DÉTENU | Politique active     | Personnes défavorisées | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de formation professionnelle</li> <li>• Actions permettant le démarrage et la consolidation d'activités d'entreprise à l'intérieur de la maison d'arrêt</li> <li>• Services intégrés d'orientation et de médiation</li> <li>• Stages pour l'insertion/la réinsertion professionnelle des personnes ayant purgé une peine de détention</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Détenus et anciens détenus</li> </ul>   |
|                      | G.3 Actions pour améliorer les phases de fourniture et de gestion des services prévus par le système régional à l'intention des personnes en cause   | Politique de système |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réglementation des parties manquantes des procédures d'application de la loi n° 68 du 12 mars 1999</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coopératives d'aide sociale</li> <li>✓ Collectivités locales</li> <li>✓ Entreprises</li> <li>✓ Structures régionales</li> </ul> |
|                      | G.3.1 Insertion de la clause sociale dans les procédures d'appel d'offres  | Politique de système |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des dispositions de la loi régionale n° 14/2008 relatives à l'insertion professionnelle (clause sociale)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Structures régionales compétentes en matière de services d'aide au travail et de services sociaux</li> </ul>                    |
|                      | G.3.2 Actions pour renforcer le système de la coopération sociale sur le territoire valdôtain  | Politique de système |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parachèvement du parcours de définition de l'accréditation des coopératives d'aide sociale des types B et C</li> <li>• Accompagnement dans le parcours d'accréditation des coopératives déjà en activité sur le territoire régional</li> <li>• Application des mesures prévues par le plan de politique du travail précédent, en matière de remboursement du coût du</li> </ul> |  |

| Objectif stratégique | Aire d'intervention   | Type de politique    | Public cible  | Actions prévues   | Destinataires  |
|----------------------|---|----------------------|---|---|--|
|                      |   |                      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>travail du responsable social<br/>Renforcement du service pour le suivi et le maintien de l'emploi après l'insertion professionnelle</li> </ul>  |  |
|                      | G.3.3 Actions pour renforcer la coordination entre les politiques actives du travail et les politiques sociales | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement des actions favorisant la coordination des politiques actives du travail et des politiques sociales dans le cadre de mesures spécifiques (ateliers d'ergothérapie et services éducatifs territoriaux)</li> </ul>   |  |
|                      | G.3.4 Actions pour favoriser la culture de la responsabilité sociale d'entreprise                               | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actions pour favoriser le développement de la responsabilité sociale d'entreprise (par exemple, actions pour faciliter la certification de qualité du point de vue éthique, social, environnemental et de la sécurité ; actions de sensibilisation, etc.)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collectivités locales</li> <li>Entreprises</li> </ul>   |
|                      | G.3.5 Actions pour aider les personnes engagées dans des travaux d'utilité sociale                              | Politique active     | Personnes inscrites sur les listes des personnes engagées dans des travaux d'utilité sociale, très à risque d'exclusion | <ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation d'actions encourageant les parcours d'insertion professionnelle à l'intention des personnes engagées dans des travaux d'utilité sociale qui n'ont pas trouvé d'emploi à la fin de ceux-ci</li> <li>Versement d'aides aux entreprises qui recrutent des personnes ayant été engagées dans des travaux d'utilité sociale</li> <li>Proposition de parcours diversifiés, de manière à mieux tenir compte des exigences des personnes à prendre en charge et celles du marché du travail</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes en situation de déviance ou de détresse sociale ou en état de détresse relationnelle attestée par les services socio-santaires compétents</li> <li>Toxicomanes, anciens toxicomanes et alcooliques dont la condition est attestée par le Service des toxicomanies (SEAT)</li> <li>Détenus (y compris ceux qui purgent une peine autre que la détention) et anciens détenus</li> <li>Femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 24 mois</li> <li>Chercheurs d'emploi déclarés invalides au sens des lettres a), b), c) et d) de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi 68/1999 ou handicapés psychiques ou sensoriels</li> <li>Chômeurs de longue durée (depuis plus de 12 mois) âgés des plus de 32 ans</li> <li>Personnes devant travailler encore cinq ans au plus pour remplir les conditions requises</li> </ul> |

| Objectif stratégique   | Aire d'intervention   | Type de politique | Public cible   | Actions prévues  | Destinataires aux fins de la pension d'ancienneté ou de vieillesse   |
|--|---|-------------------|--|--|--|
| H.<br>Favoriser l'employabilité et l'accès des inoccupés et des chômeurs au marché du travail, eu égard notamment aux couches les plus jeunes de la population | H.1. Actions pour qualifier les ressources humaines et connecter le système régional de haute formation au système productif par l'intermédiaire de figures professionnelles de haut niveau susceptibles de contribuer à l'innovation et à la recherche dans les organismes publics et/ou les entreprises privées | Politique active  | Jeunes titulaires d'une licence à la recherche d'un emploi | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cheques de formation pour aider les jeunes validotains à suivre les cours de masters universitaires du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> niveau conçus avec les entreprises et les associations catégorielles et les parcours de haute formation, même à l'étranger</li> <li>• Allocations de recherche au sens de l'art. 22 de la loi n° 240/2010</li> <li>• Bourses de recherche</li> <li>• Stages de formation et d'orientation à l'intention des titulaires d'une licence depuis 12 mois au plus</li> <li>• Promotion de l'apprentissage dans le cadre de la haute formation et de la recherche, comportant la réglementation des profils de formation et de la durée des parcours</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jeunes titulaires d'une licence</li> <li>✓ Jeunes en fin d'études universitaires</li> <li>✓ Docteurs de recherche</li> <li>✓ Allocataires de recherche</li> </ul> |
|  | H.2. Actions pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes  | Politique active  | Jeunes chercheurs d'emploi âgés de 18 à 29 ans             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de l'apprentissage professionnalisant ou contrat de métier, conformément à l'Accord du 28 décembre 2011, par la réalisation de l'offre publique de formation au sens du décret législatif n° 167/2011</li> <li>• Réglementation et gestion de l'offre publique de formation relativement aux contrats d'apprentissage passés avant le 25 avril 2012</li> <li>• Définition du nouveau standard de formation pour tuteur ou référent d'entreprise</li> <li>• Définition de la qualification de maître artisan ou maître de métier, ainsi que des standards de travail et de formation correspondants, par un groupe d'étude spécialement institué dans le cadre de la Table pour la gestion des répertoires</li> <li>• Mise en œuvre de services expérimentaux d'aide aux entreprises, en vue de la planification du développement professionnel des salariés de celles-ci</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jeunes chercheurs d'emploi justifiant d'une qualification</li> </ul>  |

| Objectif stratégique  | Aire d'intervention  | Type de politique | Public cible   | Actions prévues  | Destinataires  |
|---|--|-------------------|--|--|--|
|   | H.3 Actions pour favoriser l'employabilité des chercheurs d'emploi immigrés  | Politique active  | Immigrés à la recherche d'un premier ou d'un nouvel emploi | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de services intégrés d'orientation et de médiation à l'emploi</li> <li>Renforcement des services offerts par les Centres d'aide à l'emploi (CPI) par la consolidation de la présence des médiateurs culturels et par la formation et le recyclage des personnels des CPI au sujet des problèmes typiques de ce type d'usagers</li> <li>Organisation de stages pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle</li> </ul> | ✓ Immigrés au chômage  |
|   | H.4 Actions expérimentales pour favoriser l'activité des jeunes ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) par des parcours personnalisés de réinsertion dans la formation et d'insertion professionnelle | Politique active  | Jeunes âgés de 15 à 29 ans                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposition de parcours innovants et personnalisés d'insertion, de requalification ou de réinsertion professionnelle</li> </ul>   | ✓ Jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans  |
| I. Favoriser la mobilité et l'interregionalité internationale   | I.1 Actions pour favoriser la mobilité interregionale et internationale des jeunes et des adultes justifiant d'un diplôme ou d'une licence, occupés ou au chômage  | Politique active  | Jeunes et adultes occupés ou à la recherche d'un emploi    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite de la participation au programme Eurodyssée</li> <li>Renforcement du guichet EURES</li> <li>Développement de stratégies d'action communes avec la Région piémont pour la définition des politiques du travail et de la formation professionnelle, afin d'élargir le bassin d'usagers</li> </ul>   | ✓ Jeunes et adultes occupés ou à la recherche d'un emploi  |
| J. Favoriser le remplacement professionnel des adultes au chômage et des actifs occupés qui risquent de perdre leur travail | J.1 Actions pour favoriser le remplacement des adultes au chômage par des parcours de requalification et de réinsertion professionnelle  | Politique active  | Adultes au chômage ou qui risquent de perdre leur travail  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiatives d'orientation, de formation, de bilan des compétences, de requalification, de recyclage et d'accompagnement à la réinsertion professionnelle</li> </ul>   | ✓ Travailleuses et travailleurs âgés de plus de 45 ans qui ont perdu, ou qui risquent de perdre, leur travail  |
|   | J.2 Actions spécifiques à l'intention des bénéficiaires des amortisseurs sociaux   | Politique active  | Adultes qui risquent de perdre leur travail                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actions de qualification ou requalification des travailleurs en fonction des exigences des entreprises</li> <li>Initiatives d'orientation, de formation, d'accompagnement et de réinsertion professionnelle</li> </ul>  | ✓ Travailleuses et travailleurs indemnisés au titre de la CIG ordinaire ou extraordinaire ou de la mobilité<br>✓ Entreprises en crise et ne pouvant faire appel à la CIG |
| K. Promouvoir l'égalité des chances entre homme et femme par des actions qui favorisent, dans l'optique de la               | K.1 Actions pour insérer les femmes, jeunes et adultes dans des emplois qualifiés ou pour réinsérer celles-ci dans le monde  | Politique active  | Femmes jeunes et adultes inoccupées, au chômage ou         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement de l'outil du chèque de services pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale</li> <li>Aides au recrutement à temps partiel des femmes qui en font volontairement la demande</li> </ul>   | ✓ Jeunes femmes au chômage<br>✓ Femmes avec des problèmes de conciliation à la suite de leur retour au   |

| Objectif stratégique  | Aire d'intervention   | Type de politique    | Public cible                              | Actions prévues   | Destinataires   |
|---|---|----------------------|---|---|---|
| conciliation, une participation de qualité des femmes au marché du travail  | Aire du travail   |                      | occupées à la recherche d'un autre emploi | <ul style="list-style-type: none"> <li>Projets expérimentaux de télétravail et de réinsertion professionnelle après un congé parental</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>travail</li> <li>Femmes avec des problèmes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale</li> </ul>               |
| L. Miser sur la valeur éducative de la formation initiale, y compris de la formation en alternance, en tant que levier stratégique complémentaire à l'éducation pour l'amélioration globale des niveaux d'apprentissage | L.1. Actions pour aider le passage d'une école à une autre, de l'école au travail et d'un emploi à un autre   | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Institution d'une commission chargée de définir les conditions de mise en œuvre, d'assistance et de suivi des actions intégrées</li> <li>Actions de suivi des décrochages, en collaboration avec la Surintendance des écoles</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Institutions scolaires et de formation</li> <li>Université</li> <li>Surintendance des écoles</li> <li>Partenaires sociaux</li> </ul> |
|   |   | Politique active     |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens et parcours d'orientation pour aider l'accès à la formation</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adolescents en obligation scolaire et de formation</li> <li>Jeunes NEET âgés de 15 à 18 ans</li> </ul>                               |
|   |   | Politique active     | Jeunes en obligation scolaire             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien de l'articulation de l'offre d'éducation et de formation professionnelle de manière à permettre l'obtention d'une qualification soit à l'issue d'un parcours ad hoc soit dans le cadre de parcours sur cinq ans sanctionnés par un diplôme, ainsi que de l'articulation du système de formation professionnelle en cours de qualification sur deux ans</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jeunes en obligation scolaire</li> </ul>   |
| M. Améliorer l'efficacité des initiatives de lutte contre le décrochage scolaire et accentuer le caractère  | L.2 Action pour lutter contre le décrochage scolaire et l'abandon de formation des jeunes âgés de 18 ans au plus qui n'étudient ni ne travaillent<br>L.3 Actions pour promouvoir l'apprentissage pour l'obtention de la qualification et du diplôme professionnel | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Convocation d'une table ronde technique avec les partenaires sociaux pour définir les propositions de réglementation des profils de formation au profit des jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Institutions scolaires et de formation</li> <li>Université</li> <li>Partenaires sociaux</li> </ul>                                   |
|   |   | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion d'un protocole d'entente sur l'apprentissage pour l'obtention de la qualification et du diplôme professionnel, en l'espace d'un an à compter de l'entrée en vigueur du plan de politique du travail</li> </ul>   |   |
|   |   | Politique de système |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actions d'orientation dans les écoles secondaires du 1<sup>er</sup> degré</li> <li>Actions d'orientation pendant la phase de passage du système de l'éducation au système de la formation professionnelle en vue, entre autres, de la conception de projets de</li> </ul>  |   |

| Objectif stratégique   | Aire d'intervention d'employabilité   | Type de politique           | Public cible   | Actions prévues  | Destinataires  |
|--|---|-----------------------------|--|--|--|
| <p>Objectif stratégique de la formation supérieure, dans le cadre de la refonte des politiques de formation, axée sur la centralité de la personne et sur l'apprentissage tout au long de la vie</p> | <p>Aire d'intervention d'employabilité</p>  |                             |  | <p>développement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Étude d'un modèle expérimental de parcours de 4<sup>e</sup> année d'éducation et de formation professionnelle pour l'obtention du diplôme de technicien, parcours mis en œuvre en fonction des besoins du tissu socio-économique local</li> <li>Actions de mise en valeur des compétences acquises en milieu scolaire, pour favoriser le passage d'un système à l'autre, et des compétences acquises en milieu formel et non formel (crédits et certificats)</li> <li>Chèques de formation</li> </ul>  |  |
|  | <p>N.1 Actions pour promouvoir la culture scientifique, l'innovation et la recherche</p>  | <p>Politique de système</p> | <p>Jeunes qui sortent de l'école secondaire du deuxième degré et de l'université</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de projets de promotion de la culture scientifique, en collaboration avec les écoles, l'université, les centres de recherche, les entreprises et les centres de services aux entreprises</li> <li>Réalisation d'événements de promotion de la recherche (La Nuit des Chercheurs, Les Cafés de la Recherche, Semaine de la créativité et de l'innovation, Portes Ouvertes sur la Recherche, etc.)</li> <li>Réalisation d'un site web 2.0 régional dédié à l'innovation et à la recherche</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Institutions scolaires et de formation</li> <li>✓ Université</li> <li>✓ Organismes de recherche</li> <li>✓ Entreprises</li> </ul> |
| <p>N.<br/>Favoriser l'emploi de professionnels de haut niveau grâce au développement de l'innovation et de la recherche</p>  | <p>N.2 Actions pour créer des réseaux entre chercheurs et entre universités, centres technologiques de recherche, tissu productif et institutions</p> | <p>Politique de système</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aide à la création et au développement d'unités de recherche sur le territoire régional, avec des personnels formés en Vallée d'Aoste</li> <li>Promotion et aide en vue du développement de réseaux locaux de recherche pour le développement de programmes de recherche sur des thèmes qualifiants pour l'économie régionale</li> <li>Aide à la création d'un réseau scientifique régional visant à améliorer la qualité de la recherche (actions de réseautage et de coordination, animation de réseau, création et gestion de communautés d'intérêt pour des thèmes scientifiques, etc.)</li> <li>Recensement des compétences techniques et scientifiques de haut niveau existant en Vallée d'Aoste et réalisation d'une plateforme informatisée pour la rencontre de la demande et de l'offre de connaissances et de compétences professionnelles, au profit des titulaires d'une licence/spécialistes/chercheurs, d'une</li> </ul> |  |

| Objectif stratégique | Aire d'intervention  | Type de politique       | Public cible  | Actions prévues   | Destinataires  |
|----------------------|--|-------------------------|---|---|--|
|                      | <p>N.3 Actions pour aider la croissance des ressources humaines pour l'innovation et dans le secteur de la recherche</p> | <p>Politique active</p> | <p>Personnes suivant des parcours d'études ou professionnels dans le cadre de l'innovation et de la recherche</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• part, et des entreprises/organismes/universités, d'autre part</li> <li>• Développement d'un système de suivi des résultats en termes d'emploi et des parcours de carrière des jeunes chercheurs formés en Vallée d'Aoste, ainsi que de la capacité de ces derniers de travailler en réseau sur le territoire</li> <li>• Actions pour favoriser l'approche des jeunes qui viennent d'obtenir leur licence à la spécialisation post-licence par le biais de la recherche</li> <li>• Formation initiale et mentorat au profit des jeunes chercheurs et techniciens de recherche, éventuellement en collaboration avec d'autres Régions (par exemple, école d'été pour jeunes chercheurs)</li> <li>• Formation technique, scientifique et managériale pour l'innovation et la recherche, même sous forme de séminaires</li> <li>• Formation à la communication dans le domaine de la recherche, en italien et en anglais</li> <li>• Parcours de formation ciblés selon le profil/la profession en vue de l'innovation, de la recherche et du transfert de technologie</li> <li>• Formation spécialisée en vue du transfert de technologie et de la valorisation des résultats de la recherche, sous forme de séminaires ou de parcours de formation-action ou d'accompagnement</li> <li>• Formation spécialisée ciblée pour les chercheurs, les technologues et les spécialistes, financée par les chèques de formation pour la recherche</li> <li>• Aides au recrutement de jeunes chercheurs dans les entreprises et dans les organismes qui exercent des activités de recherche sur le territoire</li> <li>• Soutien à la réalisation de projets de recherche dans les universités qui ont leur siège ou une antenne en Vallée d'Aoste, en collaboration avec les entreprises</li> <li>• Promotion des cours de doctorat, en collaboration avec les entreprises et les organismes de la région</li> <li>• Valorisation des chercheurs, des techniciens et des spécialistes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jeunes qui viennent d'obtenir leur licence</li> <li>✓ Préposés à la recherche</li> <li>✓ Chercheurs</li> <li>✓ Doctorants</li> <li>✓ Entrepreneurs, techniciens d'entreprise et spécialistes</li> </ul> |

| Objectif stratégique  | Aire d'intervention   | Type de politique | Public cible  | Actions prévues  | Destinataires  |
|---|---|-------------------|---|--|--|
| O. Miser sur la valeur stratégique de la formation continue des actifs occupés, en renforçant le lien entre les plans de formation et les programmes d'investissement des entreprises | O.1. Actions pour améliorer le niveau de qualification et l'employabilité des ressources humaines, par le renforcement de la formation continue   | Politique active  | Travailleurs et chômeurs adultes résidant en Vallée d'Aoste | <ul style="list-style-type: none"> <li>qui souhaitent développer une idée innovante dans une entreprise ou un organisme ayant son siège en Vallée d'Aoste</li> <li>Actions financées par le PO FSE 2007/2013 et par les lois de l'État n° 236/1993 et n° 53/2000 :</li> <li>Formation en entreprise</li> <li>Formation individuelle en catalogue - recyclage et haute formation</li> <li>Formation interentreprises</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Travailleurs en activité</li> <li>Travailleurs au chômage</li> </ul>  |
|   | O.2. Actions pour améliorer le niveau de qualification et l'employabilité des ressources humaines, par le renforcement de la formation permanente                                       |                   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidation du système d'émission de chèques de formation individuels pour l'amélioration des compétences spécifiques et professionnelles</li> <li>Mise à l'essai d'un catalogue d'actions individuelles de formation pour le développement des compétences de base et transversales</li> <li>Mise en œuvre d'actions de formation liées à l'acquisition et à la récupération des compétences de base, ainsi qu'au renforcement des compétences spécifiques</li> <li>Réalisation d'actions pour augmenter, tant du point de vue quantitatif que qualitatif, l'alphabétisation informatique</li> <li>Formation dans les nouveaux secteurs des technologies de l'information, de la communication, des nouvelles technologies numériques et des langues étrangères</li> <li>Promotion des compétences culturelles et sociales des jeunes et des adultes (citoyenneté active)</li> <li>Confirmation des chèques de formation en tant qu'outil de formation permanente</li> </ul> |  |
| P. Supporter l'esprit d'entreprise et multiplier les occasions d'échange entre les organismes de recherche et le système économique et de production                                  | P.1. Actions pour créer de nouvelles opportunités d'entreprise en faveur des personnes très compétentes et des organisations sans but lucratif qui œuvrent dans le secteur social privé | Politique active  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de parcours de formation et de hautes études (éventuellement en collaboration avec l'université) liés à une pépinière d'entreprises durables dans plusieurs secteurs innovants</li> <li>Réalisation d'actions spécifiques pour développer de nouvelles opportunités d'entreprise et de travailler dans le secteur des</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jeunes entrepreneurs œuvrant dans des secteurs innovants ou dans le secteur social privé</li> <li>Jeunes professionnels libéraux</li> </ul> |



| Objectif stratégique  | Aire d'intervention   | Type de politique    | Public cible | Actions prévues  | Destinataires   |
|---|---|----------------------|--------------|--|---|
| Q. Mettre en valeur les activités complémentaires de la programmation (suivi, contrôle et évaluation), en vue d'élever le niveau qualitatif des actions et des politiques de la formation et du travail | Q.1 Actions pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'action administrative de la Région | Politique de système |              | <p>services à la personne, par le renforcement de l'outil des chèques de services</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aides aux activités professionnelles exercées à titre individuel ou non</li> <li>• Présentation du rapport annuel d'évaluation du Plan de politique du travail</li> <li>• Présentation, à partir de la deuxième année de validité du Plan de politique du travail, d'au moins deux rapports d'évaluation de l'impact des principales politiques prévues par celui-ci</li> <li>• Suivi débouchant sur la production de tableaux statistiques et de courts rapports d'information ciblés</li> <li>• Expérimentation de méthodes de suivi de destinataires spécifiques des politiques actives du travail et de la formation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conseil de la Vallée</li> <li>✓ Département des politiques du travail et de la formation</li> <li>✓ Partenaires sociaux</li> <li>✓ Entreprises</li> <li>✓ Acteurs de la planification des politiques</li> <li>✓ Citoyens valdôtains</li> <li>✓ Évaluateurs externes</li> </ul> |

### 5.1.1 Le système régional des services d'aide à l'emploi

**Développement  
des Centres  
d'aide à l'emploi**

Tout comme dans d'autres régions, en Vallée d'Aoste aussi la crise économique a engendré une forte augmentation du nombre de citoyens qui s'adressent aux Centres d'aide à l'emploi pour communiquer leur disponibilité immédiate à travailler. La croissance du nombre de personnes prises en charge par les Centres de la région avec la signature du Pacte de service<sup>5</sup> non seulement a alourdi sensiblement l'activité administrative des opérateurs compétents, mais surtout a augmenté la demande de services spécialisés tels que l'orientation, l'accompagnement et le soutien à la rencontre entre la demande et l'offre de travail.

Dans un contexte général qui ne laisse pas présager une reprise économique à court ou moyen terme, il s'avère indispensable de développer la capacité des services publics d'aide à l'emploi de répondre à la demande croissante de services exprimée par les femmes et les hommes expulsés ou à risque d'expulsion du marché du travail, par les femmes et les hommes placés au chômage technique et indemnisés au titre de la CIG ou par les femmes et les hommes, notamment jeunes, à la recherche d'un premier emploi.

Ce développement sera réalisé au cours des trois années de validité du présent plan de politique du travail, prioritairement par les actions suivantes :

- a. Consolidation du système de la prise en charge par le Pacte de service ;
- b. Parachèvement de l'activité de modélisation des services ;
- c. Mise en œuvre de relations de collaboration stables et structurées entre les CPI et les autres acteurs intéressés à la création d'un réseau de services publics et privés d'aide au travail, qui soit en mesure de garantir aux citoyens :
  - o une spécialisation selon les domaines d'intervention et les publics ciblés (notamment pour ce qui est des actions à l'intention des personnes les plus défavorisées sur le marché du travail) et
  - o un lien plus efficace avec les entreprises, afin de favoriser une insertion professionnelle stable et qualifiée.

En ce qui concerne le premier point, il est prévu de parachever le travail de réorganisation des services d'aide à l'emploi lancé en 2011 par la définition des standards de réalisation des actions et des flux opérationnels qui y sont reliés. Il s'agira notamment d'actualiser et d'améliorer les outils et les modalités opérationnelles des Centres d'aide à l'emploi, mais surtout de définir le modèle de référence pour la réalisation des actions par les acteurs qui adhéreront au réseau des services d'aide au travail, ce qui assurera l'homogénéité des prestations sur l'ensemble du territoire régional.

<sup>5</sup> Les inscrits aux trois Centres d'aide à l'emploi d'Aoste, de Morgex et de Verrès  
– ayant déclaré dans leur questionnaire être à la recherche d'un emploi,  
– ayant signé un nouveau Pacte de service,  
– s'étant inscrits après le 5 novembre 2011 et ayant déclaré chercher activement un emploi depuis leur inscription  
se chiffraient, au 1<sup>er</sup> mars 2012, à 2 507.

**Standards des services d'aide au travail**

Le réseau public et privé des services d'aide au travail qu'il est prévu d'instituer en Vallée d'Aoste aura les caractéristiques suivantes :

- les structures régionales compétentes en matière de services d'aide au travail (Comités pour le travail - *Cpl*, Centre d'orientation et Centre pour le droit au travail des personnes handicapées) exerceront des fonctions de coordination et de supervision des actions ;
- les services seront diffusés sur le territoire d'une manière adéquate ;
- les services seront aisément reconnaissables par les citoyens ;
- l'uniformité des prestations sera garantie tant pour ce qui est des modalités de fourniture que pour ce qui est de la qualité.

Le réseau des services d'aide au travail se concrétisera par l'institution d'un répertoire d'opérateurs accrédités au sens de l'art. 7 du décret législatif n° 276/2003 modifié et complété<sup>6</sup>.

**Accréditation des services d'aide au travail**

Le système régional d'accréditation prévoit que les structures régionales compétentes en matière de travail citées ci-dessus conservent un rôle primordial de coordination et de régie du réseau. Les acteurs accrédités exerceront leur activité en synergie avec ces structures dans le cadre de l'application des politiques d'action définies par le Gouvernement régional et parallèlement aux services fournis par les *Cpl*, le Centre d'orientation et le Centre pour le droit au travail des personnes handicapées.

<sup>6</sup> En application de l'art. 7 du décret législatif n° 276/2003, les Régions sont tenues d'instituer des répertoires d'acteurs publics et privés accrédités qui œuvrent sur leur territoire de référence conformément aux orientations qu'elles formulent au sens de l'art. 3 du décret législatif n° 181 du 21 avril 2000 modifié et des principes et critères indiqués ci-après :

- a) Garantie de la liberté des citoyens de choisir entre des acteurs qualifiés regroupés en un réseau dont les dimensions et la distribution répondent d'une manière appropriée à la demande de services du territoire ;
- b) Maintien, à l'échelle nationale, de niveaux homogènes pour les services de constatation du *statut de chômeur* et de suivi des flux du marché du travail ;
- c) Constitution négociée de réseaux de services pour l'optimisation des ressources ;
- d) Obligation d'interconnexion avec la *Borsa continua nazionale del lavoro* visée à l'art. 15 du décret législatif n° 276/2003 et d'envoi à l'autorité qui octroie l'accréditation de tout renseignement stratégique pour le fonctionnement efficace du marché du travail ;
- e) Lien avec le système régional d'accréditation des organismes de formation.

L'art. 7 du décret législatif en cause établit par ailleurs que les actes portant institution du répertoire visé au premier alinéa de l'art. 7 établissent également :

- a) Les formes de coopération entre les services publics et les acteurs privés autorisés au sens des art. 4, 5 et 6 ou agréés au sens de l'art. 7 du décret législatif en question, en vue de l'exercice des fonctions d'aide à la rencontre entre la demande et l'offre de travail, de prévention du chômage de longue durée, de promotion de l'insertion professionnelle des travailleurs défavorisés et de soutien à la mobilité géographique des travailleurs ;
- b) Les conditions requises pour l'inscription au répertoire régional (capacités logistiques et de gestion, compétences professionnelles, situation économique et expérience acquise sur le territoire de référence) ;
- c) Les procédures d'accréditation ;
- d) Les modalités d'évaluation de l'efficacité et de l'efficacités des services fournis ;
- e) Les modalités de tenue du répertoire et de vérification du maintien des conditions requises.

### 5.1.2 Le suivi du marché du travail

#### Suivi du marché du travail

La crise économique exige de manière toujours plus urgente que les structures régionales compétentes en matière de travail se dotent d'outils et de modalités opérationnelles en mesure de fournir rapidement toutes les informations nécessaires pour définir les stratégies d'action relatives à l'emploi. À ce sujet, le renforcement du suivi du marché du travail figure au nombre des actions qui devront être réalisées pendant la première phase du présent plan.

Le Département des politiques du travail assurera de façon systématique la collecte, le traitement et l'analyse des données relatives au marché du travail régional, en vue de la définition des orientations d'ordre politique, de la négociation avec les partenaires sociaux et de la planification des politiques du travail sur le territoire, en exploitant notamment les informations stockées dans les banques de données de l'administration (et dérivant notamment des communications obligatoires en matière de relations de travail). Ces activités devront être coordonnées avec l'Observatoire économique et social, aux fins de l'intégration des données en cause avec les données du Système statistique régional de la Vallée d'Aoste (*Sistema statistico regionale – Sistar-Vda*).

Par ailleurs, le Département des politiques du travail procédera à des enquêtes sur les secteurs d'activité des entreprises valdôtaines, ainsi que sur les compétences professionnelles utilisées et/ou difficilement disponibles.

### 5.1.3 Le système d'orientation permanente et personnalisée

#### Système d'orientation professionnelle intégré

Pour la période 2012-2014 encore, la volonté est confirmée de continuer à développer un système d'orientation visant à l'insertion et à la réinsertion qualifiée des personnes dans le marché du travail.

Il importe cependant de constater la nécessité de concentrer l'attention sur un certain nombre de tendances qui caractérisent actuellement l'économie et la production régionales et qui exigent l'adoption d'actions de correction en vue d'une synergie plus efficace entre les acteurs préposés à l'orientation professionnelle, éducative et formative.

L'institution du réseau d'acteurs accrédités pour la fourniture de services d'aide au travail pourra contribuer à la création d'un système régional intégré d'orientation professionnelle au sein duquel les différents acteurs publics et privés pourront coopérer et mettre à disposition leurs services et leurs compétences pour mieux prendre en charge les besoins des personnes et, dans une logique de filière de services (d'orientation, de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle), pour assurer aux actions de plus grandes chances de succès.

Comme cela a déjà été évoqué, l'instabilité de l'emploi engendrée, d'une part, par la crise économique persistante et, d'autre part, par la remarquable diffusion de formes

de contrat à durée déterminée ou flexibles demande, de plus en plus souvent, aux services d'aide à l'emploi des actions d'orientation au profit de travailleurs « mûrs », qui justifient d'une expérience professionnelle significative mais connaissent des difficultés de remplacement et de requalification. Aux fins notamment de la mise en œuvre des actions d'orientation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle de cette catégorie de travailleurs (mais également des publics les plus défavorisés tels que les personnes handicapées, les anciens détenus, les toxicomanes, les adultes au chômage justifiant d'un titre d'études de faible niveau, etc.), il a été jugé fondamental que les personnes concernées soient prises en charge par des acteurs très spécialisés.

Les structures régionales compétentes en matière de services d'aide au travail pourront, s'il s'avère nécessaire et dans le cadre de l'application de politiques d'action spécifiques, être secondées par :

- des coopératives d'aide sociale des types B et C accréditées aux fins de la réalisation des actions d'insertion professionnelle des personnes les plus défavorisées ;
- des acteurs accrédités au sens de l'art. 7 du décret législatif n° 276/2003 aux fins de la fourniture de services spécialisés liés à la rencontre entre la demande et l'offre de travail ou au reclassement externe, pour la réalisation, par exemple, de parcours de remplacement de travailleurs expulsés d'entreprises en crise.

L'exigence d'assurer la gestion des politiques d'orientation dans le cadre du système intégré implique que le Centre d'orientation exerce des fonctions du deuxième niveau consistant dans :

- la coordination des projets intégrés d'orientation, de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle et des services liés à la rencontre entre la demande et l'offre de travail ou au reclassement externe assurés par les acteurs accrédités au sens de l'art. 7 du décret législatif n° 276/2003, par les autres acteurs sélectionnés en fonction des destinataires (étrangers, personnes défavorisées, chômeurs de longue durée, travailleurs expulsés des entreprises en crise, jeunes *NEET*, etc.) et par les agences de formation accréditées aux fins de la gestion d'actions cofinancées par le FSE, éventuellement par la modélisation des standards de qualité des services ;
- la formation des opérateurs d'orientation, éventuellement en collaboration avec l'Université et les Assessorats compétents ;
- la certification des compétences des opérateurs d'orientation.

Par ailleurs, le rôle transversal du Centre d'orientation est confirmé : il continuera de relier les systèmes d'éducation, de formation et de travail en fournissant des services d'information, d'orientation et de suivi ou de tutorat dans les processus de transition.

La Région continuera également à renforcer, comme cela a été fait pendant la période 2009-2011, les parcours personnalisés d'orientation et d'insertion/réinsertion professionnelle à l'aide d'outils supportant la participation aux actions, tels que les indemnités d'assiduité, les remboursements des frais et les autres formes de soutien au revenu.

**Orientation  
scolaire et  
formative**

Afin de faciliter la transition professionnelle des travailleurs, il est prévu de renforcer les services et les outils d'évaluation des compétences acquises dans des contextes non formels et de créer les conditions pour le lancement rapide d'actions de formation en fonction des emplois disponibles sur le territoire.

La séparation entre école et monde du travail fait l'objet, depuis plusieurs années, d'un vif débat entre les instances chargées de l'orientation ; parallèlement, les demandes d'actions d'aide au dialogue entre les systèmes d'éducation et de production sont toujours plus fréquentes.

Il importe d'améliorer la coordination entre institutions scolaires, organismes de formation et Université, afin de prévenir le décrochage scolaire et l'abandon de formation par des actions d'information diffuses, susceptibles, à la fois, de réduire les choix individuels incohérents et d'identifier précocement les situations de risque ; de faire face à ces deux phénomènes par des actions immédiates de recouvrement de la motivation et de rétablissement des conditions de réintégration et, enfin, de favoriser le succès de la formation et l'employabilité des jeunes par des actions d'information diffuses et cohérentes avec les différents profils des destinataires, eu égard notamment aux secteurs scientifiques, techniques et technologiques.

Ainsi le Centre d'orientation exercera un rôle de soutien technique et de coordination, en collaboration avec l'Assessorat de l'éducation et de la culture et l'Université de la Vallée d'Aoste, par :

- la participation aux instances de coordination (Forum régional de l'orientation) pour les projets d'orientation réalisés dans le cadre des institutions scolaires ;
- la promotion de projets dans les écoles pour prévenir le décrochage scolaire, pour motiver à parachever le parcours de formation entrepris, pour orienter aux profils professionnels et pour aider la transition école/travail.

**5.1.4 Le développement des activités et des services pour l'intégration des différents systèmes et pour l'accès aux chances de formation tout au long de la vie**

Deux thèmes s'avèrent stratégiques pour assurer la qualité du système de formation et la faisabilité du processus d'intégration des systèmes dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie : les compétences et la définition et certification de celles-ci.

L'intégration a un sens si elle comporte des modèles et des outils qui permettent, à la fois, le dialogue continu avec la réalité socio-économique et la possibilité de capitaliser les expériences d'apprentissage acquises par les personnes dans des endroits, moments et contextes différents.

Dans ce cadre, les dispositifs de garantie et de promotion de la qualité des systèmes deviennent fondamentaux.

**5.1.4.1 Les services de certification des compétences**

Pour ce qui est des activités qui visent à attester les savoirs et les compétences acquis

**Le système de certification**

dans les différents contextes d'apprentissage au cours des trois années précédentes, le bilan de la période qui vient de s'écouler est globalement positif.

Malgré le fait que les prévisions du Plan de politique du travail 2009-2011 en matière de certification des compétences ont été pour la plupart réalisées par des actions expérimentales significatives, la mise en place d'un véritable système de certification exige le développement progressif d'une série d'interventions.

Ce thème demeure tout à fait actuel et important face aux problèmes d'accès au marché du travail et au système intégré d'éducation et de formation. Il est ainsi prévu de poursuivre l'action lancée pour la construction progressive d'un système de certification dans le cadre de l'offre de services au profit des travailleurs et des entreprises.

Les domaines dans lesquels il convient d'intervenir au cours de la période de validité du présent plan sont les suivants :

**Commissions de certification**

- ✓ composition et fonctionnement des Commissions de certification ;
- ✓ services de soutien à l'activité de certification ;
- ✓ rôle des Centres d'aide à l'emploi dans le processus de certification ;
- ✓ certification des compétences des personnels, à la demande des entreprises ;
- ✓ système intégré de certification pour l'éducation, la formation professionnelle et le travail ;
- ✓ Livret de formation (*Libretto formativo*) et Dossier du travailleur (*Fascicolo del Lavoratore*).

Les modalités et les procédures de certification des compétences à l'issue des apprentissages formels, informels et non formels devront être définies. Dans le cadre de ces dispositions, il sera procédé à la réglementation de la composition et du fonctionnement des Commissions de certification.

Il faudra, par ailleurs, aborder la question des services de soutien à l'activité de certification.

Au cas où les services de certification seraient mis à la disposition d'un public plus vaste que l'actuel, les structures régionales préposées à cette activité pourraient avoir besoin, au tout début, d'être secondées par des acteurs externes.

**Services de soutien à l'activité de certification**

Si, d'une part, les Centres d'aide à l'emploi conservent leur rôle d'information des personnes sur l'opportunité de faire certifier leurs compétences et le Centre d'orientation continue de fournir les services d'accompagnement aux procédures individuelles de certification, d'autre part il a été jugé utile de faire participer d'autres acteurs à ces activités. Cela implique la révision du dispositif régional d'accréditation des organismes de formation ou la définition d'un nouveau dispositif d'accréditation des services d'aide au travail.

Le renforcement des services de certification ci-dessus permettra, par ailleurs, de mettre ceux-ci à la disposition des entreprises qui souhaiteraient certifier les compétences de leurs personnels, et ce, pour des exigences liées, par exemple, à la

**Certification des compétences à la demande des entreprises**

définition des parcours de carrière interne ou pour le démarrage de processus de remplacement à la suite d'une réorganisation interne.

Avant de mettre en œuvre ce service à l'intention des entreprises, la Région se devra, en tout état de cause, de lancer une action de sensibilisation et de mener, au plus tard en 2012, une enquête pour quantifier la demande potentielle et pour cerner les exigences les plus fréquentes, de manière à façonner un service répondant le plus possible aux attentes détectées.

**Certification des compétences : système de certification intégré pour l'éducation, la formation professionnelle et le travail**

L'un des objectifs du système régional de certification des compétences est celui de permettre le dialogue et l'intégration des différents systèmes d'apprentissage. Ainsi le système des standards de compétence et de formation représente l'un des éléments essentiels pour permettre les parcours individuels dans le cadre des différents systèmes de la formation, de l'éducation, de l'éducation non formelle et du travail<sup>7</sup>.

Par le présent plan, la Région entend renforcer la fonction d'encadrement général exercée par le système de certification, et ce, par des initiatives visant à rendre plus concrète l'intégration des systèmes spécifiques et plus aisée la mobilité des personnes entre ceux-ci.

Des actions de système seront spécialement mises en œuvre à cette fin et des dispositions spécifiques sur les modalités de coordination opérationnelle des activités de certification des compétences seront insérées dans les ententes en la matière qui relieront les instances de formation professionnelle et d'orientation scolaire.

**Livret de formation du citoyen et Dossier du travailleur**

Il y a quelques années, la Région a participé, avec 7 autres Administrations (Bolzano, Frioul-Vénétie julienne, Émilie Romagne, Ligurie, Molise, Toscane et Trente) à une expérience concernant le Livret de formation du citoyen.

En Vallée d'Aoste, cette initiative expérimentale – coordonnée par le Centre d'orientation et destinée aux jeunes en obligation scolaire et aux adultes en cours d'orientation ou de qualification – était essentiellement axée sur la compatibilité du Livret avec le système régional de validation des compétences et de reconnaissance des crédits.

Au cours de la période 2012-2014, il est prévu d'achever la phase d'essai du Livret et de mettre officiellement en œuvre cet outil dans le cadre du processus de définition du Dossier du travailleur.

**5.1.4.2 L'intégration des systèmes de formation et d'éducation**

**Consolidation et**

Compte tenu des expériences réalisées par la Région au cours des années précédentes tant pour ce qui est des systèmes d'éducation et de formation, isolés ou intégrés, que pour ce qui est de l'apprentissage, il convient de définir les lignes d'action possibles pour la période 2012-2014, en vue de supporter et de promouvoir l'intégration des systèmes d'éducation et de formation, ainsi que le lien entre ces systèmes et l'accès au monde du travail.

À ce propos, il est prévu de consolider et de développer un système d'offre de

<sup>7</sup> Aux termes du point 8 de la page 9 de l'annexe de la délibération du Gouvernement régional n° 2712 du 2 octobre 2009.



|   |  |
|---|--|
| <b>développement du système d'offre de formation</b>  | formation susceptible de garantir l'accès aux parcours d'éducation et la permanence dans ceux-ci, en réduisant ainsi le décrochage scolaire et l'abandon de formation, eu égard notamment au droit-devoir d'éducation et de formation.   |
| <b>Développement de la participation des partenaires sociaux</b>                              | En ce qui concerne l'accès au monde du travail, il est prévu de développer encore davantage la participation des partenaires sociaux, afin que les compétences acquises dans les milieux scolaires soient notamment mises en valeur en vue de l'insertion professionnelle, et ce, par l'adoption de dispositions portant application de l'art. 3 du décret législatif n° 167/2011 relatif à l'apprentissage réservé aux jeunes qui ont accompli leur scolarité obligatoire et qui souhaitent obtenir une qualification ou un diplôme professionnel.<br><br>À titre indicatif, les actions ci-dessus seront lancées au cours de la période 2012-2014 :  |
| <b>Offre d'éducation et de formation professionnelle dans le cadre du système d'éducation</b> | ✓ définition de l'offre de formation pour l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation ; articulation de l'offre d'éducation et de formation professionnelle proposée par le système d'éducation (formation sur trois ans dans le cadre de parcours ad hoc ou dans le cadre de parcours sur cinq ans sanctionnés par un diplôme) et par le système de formation professionnelle (cours sur deux ans pour la qualification professionnelle) est maintenue, notamment pour ce qui est du choix des profils professionnels qui devront être définis, chaque fois que cela est possible, sur la base des besoins exprimés par le monde du travail et des caractéristiques locales des secteurs de référence, de manière à ce qu'ils soient à la fois complémentaires (et n'engendrent pas de concurrence entre les systèmes d'éducation et de formation), innovants et anticipateurs par rapport aux besoins en personnel du contexte économique et productif ; |
| <b>Cours intégrés d'éducation et de formation professionnelle de 4<sup>e</sup> année</b>      | ✓ étude d'un modèle expérimental pour la mise en œuvre de cours intégrés d'éducation et de formation professionnelle de quatrième année, visant à l'obtention du diplôme de technicien, et réalisation de projets expérimentaux conçus et lancés sur la base des besoins en personnel du contexte économique et productif ;  |
| <b>Apprentissage</b>  | ✓ définition des modalités d'insertion professionnelle, notamment par l'apprentissage pour la qualification ou pour le diplôme professionnel (art. 3 du décret législatif n° 167/2011), avec la valorisation des savoirs et des compétences acquis et certifiés à l'issue des systèmes d'éducation et de formation, compte tenu des éventuelles modifications qui seront apportées aux dispositions régissant le marché du travail par les textes en cours d'approbation au Parlement ;  |
| <b>Actions systématiques</b>  | ✓ mise en œuvre d'actions structurées et systématiques de suivi, de formation des opérateurs, d'assistance technique et de vulgarisation, même en collaboration avec l'Université de la Vallée d'Aoste.  |

### 5.1.4.3 La qualité des systèmes et le développement des ressources humaines œuvrant dans les systèmes d'éducation

**Actions en faveur de la qualité des systèmes d'éducation**

La création d'une société de la connaissance doit être fondée sur des investissements dans la qualité des ressources humaines et sur l'amélioration de celle-ci. Une utilisation plus efficace des ressources et une conception de l'éducation et de la formation professionnelles axée sur l'avenir, ouverte aux nouvelles formes d'apprentissage à l'école et au travail, sont essentielles.

Aux fins de cet objectif, il y a lieu de mettre en œuvre, au cours des trois années de référence, des actions telles que les suivantes :

- formation et recyclage des ressources humaines œuvrant dans le système d'éducation ;
- soutien à la mise en œuvre de projets intégrés, de réseaux de collaboration et de banques de données ou de systèmes d'information communs entre les institutions scolaires, les organismes de formation, l'Université et le monde du travail ;
- soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique et didactique allant dans le sens de l'intégration des systèmes (définition de standards communs, conception de dispositifs d'alternance, etc.) ;
- promotion d'occasions de dialogue et d'échange entre les opérateurs à l'échelon régional, national et transnational et vulgarisation des expériences et des bonnes pratiques.

### 5.1.5 L'aide aux entreprises frappées par la crise et à la création de nouvelles entreprises

**Amortisseurs sociaux par dérogation**

Malgré quelques faibles signes de reprise, la crise de l'économie et de la production qui a touché la Vallée d'Aoste au cours des trois dernières années semble toujours plus souvent remplir les conditions d'une crise permanente et structurelle.

Les initiatives que la Région entend lancer au cours des trois prochaines années relèvent prioritairement des secteurs suivants :

**Réduction de l'IRAP**

1. Amortisseurs sociaux : en cohérence avec le passé récent, des ressources seront réservées pour le maintien aux niveaux actuels des emplois dans les entreprises en difficulté, et ce, grâce à la confirmation, pour toute l'année 2012, des amortisseurs sociaux accordés à titre dérogatoire. En ce qui concerne les années suivantes, la Région adoptera les mesures nécessaires en fonction de la réforme du marché du travail actuellement en cours de discussion au Parlement, qui prévoit entre autres la refonte du système des amortisseurs sociaux ;
2. Impôt régional sur les activités productives (*Imposta regionale sulle attività produttive*) – IRAP : aux termes de la loi régionale n° 30 du 13 décembre 2011<sup>8</sup>, le taux de l'IRAP ordinaire sera réduit de 0,92 %, soit de 3,90 % à 2,98 %, ce qui

<sup>8</sup> « Dispositions pour l'établissement du budget annuel et du budget pluriannuel de la Région autonome Vallée d'Aoste (Loi de finances 2012/2014) et modification de lois régionales ».

**Renforcement de la formation pour requalifier les personnels**

- permettra de libérer quelques 17 millions d'euros qui demeureront à la disposition des entreprises sur le territoire ;
3. Requalification du personnel : les actions de formation en faveur des actifs occupés seront redéfinies. Compte tenu de l'importance stratégique de la formation de ces derniers pour relancer la compétitivité des entreprises, la Région entend renforcer le système de la formation continue, d'une part, par l'institution d'un système de suivi à l'issue des initiatives et, d'autre part, par la mise en œuvre d'une action systématique pour accompagner les entreprises dans la définition de programmes de requalification des personnels encore plus ciblés, en fonction de leurs programmes d'investissement dans l'innovation des produits et/ou des processus, et ce, en vue de la relance et du maintien des emplois.

**Services de soutien et d'assistance au profit des entreprises**

Pour la période 2012-2014, il importe d'aider la naissance de nouvelles idées d'entreprises ou de renforcer les entreprises existantes, afin d'accélérer la reprise durable de l'économie et de l'emploi de la Vallée d'Aoste.

À cette fin, il est indispensable d'améliorer la coordination des différentes structures régionales compétentes et des autres structures qui s'occupent, à plusieurs titres, des entreprises, telles que la Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales et *Vallée d'Aoste Structure*.

Cela permettra de créer les conditions pour assurer aux entreprises le soutien et l'assistance dont elles ont besoin, par des services aisément accessibles, intégrés et de qualité.

Dans le cadre des politiques d'aide à la création de nouvelles entreprises, les actions énumérées ci-dessous devraient être réalisées :

**Actions d'aide à la création d'une entreprise ou au démarrage d'une activité professionnelle**

- *Actions pour la diffusion de la culture d'entreprise :*
  - information, sensibilisation et orientation, s'il y a lieu par l'ouverture d'un ou plusieurs guichets sur le territoire, éventuellement en collaboration avec des organismes et des établissements divers ;
  - conception et réalisation d'études et de recherches pour l'évaluation des potentielles initiatives entrepreneuriales ;
  - animation territoriale à l'intention surtout des entreprises locales, des entreprises au féminin et des jeunes et diffusion de l'information par l'intégration des services présents à l'échelon local ;
- *Actions dans le cadre de l'Espace entreprise :*
  - information, sensibilisation et orientation en collaboration avec les établissements, les institutions et les associations d'entreprises ;
  - assistance technique pour la conception de projets d'entreprise par des actions de formation collective et/ou individuelle. Le soutien consistera en un parcours d'orientation et de formation d'une durée de huit semaines au plus, pendant lesquelles il sera question de vérifier la faisabilité du projet d'entreprise et de transmettre les principales connaissances en matière de gestion d'entreprise. À l'issue de ce parcours, une évaluation globale de la faisabilité de chaque projet

est formulée, élément fondamental pour l'obtention des aides économiques et de l'assistance technique prévues pour les nouvelles entreprises ;

- octroi d'aides d'un montant maximum de 25 000 euros, dont 5 000 euros à titre d'aide au revenu et 20 000 euros à titre de remboursement pour l'achat de machines et d'équipements neufs correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas, en tout état de cause, 80 p. 100 du plan d'investissement prévu pour chaque personne au chômage ou à la recherche d'un emploi qui décide de créer une entreprise ; le plafond peut être élevé à 40 000 euros s'il s'agit d'entreprises collectives, sans préjudice du respect des limites prévues par le régime *de minimis*. Les entreprises admises à percevoir ces aides après une évaluation préalable peuvent également bénéficier, au cours des trois premières années d'activité, d'un service de tutorat d'un maximum de 120 heures ;
- *Aide aux personnes âgées de moins de 35 ans qui souhaitent entreprendre une activité professionnelle à titre individuel ou non :*
  - information, sensibilisation et orientation en collaboration avec les établissements et les institutions ;
  - assistance technique en vue de la conception des projets de démarrage d'une activité professionnelle par des actions de formation collectives et/ou individuelles ;
  - octroi d'aides d'un montant maximum de 15 000 euros, dont 5 000 euros à titre d'aide au revenu et 10 000 euros à titre de remboursement des dépenses de démarrage de l'activité et d'achat de machines et d'équipements neufs correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas, en tout état de cause, 80 p. 100 du plan d'investissement prévu pour chaque personne au chômage ou à la recherche d'un emploi qui décide de créer une entreprise individuelle ou collective.

#### **5.1.6 La croissance de l'emploi par la création d'entreprises durables et de services publics de qualité**

##### **Entreprises à vocation durable**

Le thème de la promotion de la croissance économique par le soutien aux entreprises à vocation durable est plus que jamais actuel. Les effets de la conjoncture économique défavorable imposent une réflexion profonde et de plus en plus urgente sur les modalités d'intervention et sur les outils les plus adaptés pour promouvoir le développement d'un marché de produits et de services durables, susceptible d'augmenter la compétitivité de notre région et de créer de nouveaux emplois, notamment pour les personnes justifiant de compétences professionnelles dans des secteurs innovants et d'un niveau de qualification très élevé.

##### **Projets extraordinaires de création et de développement**

Au cours des trois années 2012-2014, des projets extraordinaires pour aider la création et/ou le développement des initiatives entrepreneuriales dans le domaine de l'économie durable seront lancés en vue de mettre en œuvre ou de renforcer, d'une manière synergique avec plusieurs organismes et institutions, des services réels en faveur des entrepreneurs pour favoriser la naissance de nouvelles

**d'entreprises**

entreprises ou la réorientation d'entreprises existantes qui créent de nouveaux emplois.

À cette fin, des parcours de formation et de hautes études seront mis en œuvre, éventuellement en collaboration avec l'Université, en liaison avec la pépinière d'entreprises durables.

À titre d'exemple, les domaines dans lesquels il est prévu d'intervenir pourraient être les suivants : la filière de la transformation des ressources naturelles et des produits agricoles ; la filière de l'artisanat, même de tradition ; l'économie verte ; les services et les produits pour la qualité de la vie, etc.

L'un des effets que la crise économique et financière a produits dans tous les pays occidentaux a été la réduction sensible des systèmes d'aide sociale.

**Services pour améliorer la qualité de la vie**

L'exigence inévitable de rationaliser l'aide sociale peut toutefois être considérée comme une occasion pour lancer des mesures innovantes pour le bien commun et la qualité de la vie.

Pendant la période 2012-2014, il est prévu de lancer, avec le concours des organisations sans but lucratif, des actions spécifiques pour créer de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois dans le secteur des services à la personne. Pour ce faire, les outils tels que les chèques de services seront développés, afin de favoriser la liberté de choix des services par les citoyens et leurs familles.

**5.1.7 L'aide aux couches de la population les plus faibles**

Il est prévu de favoriser la réalisation d'une gamme articulée d'actions pour offrir aux différents publics relevant de la catégorie « personnes défavorisées » des expériences innovantes et personnalisées d'accompagnement permanent au travail, afin qu'elles puissent intégrer réellement les processus de production, consolider leur présence sur le marché du travail et bénéficier de nouveaux emplois.

L'activité du Centre pour le droit au travail des personnes handicapées et défavorisées a donc pour but d'aider l'insertion et la réinsertion professionnelles des personnes avec un handicap et/ou en situation de détresse sociale prises en charge par les services socio-sanitaires compétents, et ce, par :

**Personnes handicapées et/ou socialement défavorisées prises en charge par les services socio-sanitaires**

- la réalisation d'actions visant à garantir la prise en charge personnalisée ;
- le développement des services de guichet pour l'orientation, la formation et l'insertion professionnelles ;
- la fourniture de services d'aide à la rencontre de l'offre et de la demande de travail, notamment par des outils spécifiques pour la recherche active d'un emploi ;
- la mise en œuvre de stages d'orientation et de formation et de réinsertion professionnelles ;
- le versement d'aides au recrutement des personnes socialement défavorisées (voir le chapitre 7 : Aides au recrutement) ;
- la passation de conventions pour la promotion de l'insertion professionnelle

- au sens des art. 9, 11 et 12 de la loi n° 68/1999 ;
- l'attribution de bourses de travail à durée déterminée et renouvelables aux majeurs gravement handicapés/défavorisés qui, en règle générale, ne pourraient pas bénéficier d'un contrat de travail ;
- la mise en œuvre de formes expérimentales d'emploi au profit des personnes à capacité de travail très réduite ;
- le suivi et l'accompagnement relatifs aux insertions professionnelles devant être réalisées en collaboration avec les acteurs privés (coopératives d'aide sociale des types B et C accréditées) ;
- l'harmonisation des actions visées à la loi régionale n° 54/1981 avec les dispositions européennes en matière d'aides à l'emploi. Les nouvelles insertions professionnelles de personnes handicapées auront lieu suivant les modalités prévues par le présent plan ;
- la réalisation d'actions d'insertion professionnelle d'adultes handicapés (vieillessement actif ou *active aging*), éventuellement par le recours à des aides au recrutement et des compléments de revenu au profit de ceux-ci, lorsqu'ils sont âgés de plus de 45 ans (voir le chapitre 7: Aides au recrutement) ;
- la réalisation d'une étude de faisabilité d'actions innovantes d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, sur la base de l'analyse des besoins et du potentiel du territoire et en synergie avec les acteurs publics et privés, en vue de mettre en œuvre des expériences d'innovation dans des secteurs tels que l'agriculture, le tourisme et les nouvelles technologies.

**Détenus**

Pendant la période de validité du présent plan, des activités seront développées en faveur de la population carcérale, en application du protocole d'entente passé entre le Ministère de la justice et la Région autonome Vallée d'Aoste le 17 septembre 2007.

Afin de faciliter la réinsertion professionnelle des personnes détenues ou en semi-liberté, des actions seront lancées à l'intérieur des structures carcérales et notamment :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions permettant le démarrage et la consolidation d'entreprises dans les structures de détention.

**Services à l'intention de différents publics**

Des initiatives et des services sont, par ailleurs, prévus à l'intention de la plupart des publics traités dans les paragraphes précédents ; bien qu'avec la même dénomination, ces initiatives et services devront être ciblés en fonction des besoins spécifiques du public. Les actions transversales prévues sont les suivantes :

- fourniture de services intégrés d'orientation et de médiation professionnelles :
  - accueil et orientation par des entretiens avec des opérateurs qualifiés et spécialisés dans les secteurs à problèmes typiques des différents publics ;

---

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"><li>– consultations d'orientation et bilans de compétences ;</li><li>– accompagnement à la rédaction du curriculum vitæ et de la lettre de candidature et simulation d'entretiens de travail ;</li><li>○ renforcement des services offerts par les Centres d'aide à l'emploi, ainsi que formation et recyclage des personnels de ces derniers dans les secteurs à problèmes typiques des différents publics ;</li><li>○ organisation de stages pour l'insertion et la réinsertion professionnelles des personnes ayant terminé une période de détention ou un parcours de récupération et de réhabilitation de la dépendance, des immigrés et des personnes en situation de détresse.</li></ul>   |
| <b>Actions de système</b>   | <p>En ce qui concerne, enfin, les actions de système, il est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ de régler les parties manquantes des procédures d'application de la loi n° 68 du 12 mars 1999 ;</li></ul>  |
| <b>Clause sociale</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>○ de mettre en œuvre les dispositions de la loi régionale n° 14/2008 concernant l'insertion professionnelle (clause sociale) ;</li></ul>  |
| <b>Accréditation des coopératives d'aide sociale des types B et C</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>○ de parachever la définition de l'accréditation des coopératives des types B et C par un acte qui définira :<ul style="list-style-type: none"><li>– les conditions requises (du point de vue structurel, infrastructural et de gestion, ainsi que du point de vue des compétences du personnel chargé de la fourniture des services) ;</li><li>– la procédure de présentation des demandes d'inscription au répertoire ;</li><li>– les modalités de vérification de l'existence des conditions requises en vue, à la fois, de l'octroi et du maintien de l'accréditation.</li></ul></li></ul> <p>Il est, par ailleurs, prévu de lancer une action de système ciblée pour accompagner les coopératives qui œuvrent déjà sur le territoire régional dans leur parcours d'accréditation.</p> <p>Une fois le système d'accréditation parachevé, les actions d'insertion sociale et professionnelle des personnes particulièrement défavorisées pourront exclusivement être réalisées par des coopératives des types B et C accréditées et inscrites au répertoire régional y afférent.</p> |
| <b>Responsable social</b>   | <p>Par l'institution du système d'accréditation des coopératives des types B et C, la Région entend également appliquer les dispositions du Plan de politique du travail 2009-2011 concernant le responsable social. Il sera notamment question de rendre opérationnelles les modalités d'établissement du coût du travail du responsable social, compte tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ des insertions professionnelles au sens de la loi n° 381/1991 ;</li><li>○ des bourses de travail octroyées dans le cadre des coopératives d'aide sociale</li><li>○ des personnes connaissant une grave situation de détresse sociale.</li></ul>   |

---

Le remboursement couvrira 100 % au plus du coût du travail du responsable social, au prorata du nombre de personnes défavorisées employées en même temps, à savoir :

| Nombre de personnes handicapées et/ou défavorisées insérées dans la coopérative en tant que travailleurs ou élèves en formation | Pourcentage maximum de remboursement du coût du travail du responsable social |
|---|---|
| 10 personnes  | 100 % au maximum  |
| de 7 à 9 personnes  | 90 % au maximum   |
| de 4 à 6 personnes  | 60 % au maximum   |
| de 1 à 3 personnes  | 40 % au maximum   |

Le montant du remboursement, fixé par le Conseil pour les politiques du travail et versé exclusivement au titre des personnels salariés de la coopérative, varie en fonction de la gravité du handicap ou de la situation de détresse, de l'horaire et de la durée de l'insertion de la personne intéressée, ainsi que de l'ancienneté de l'insertion de celle-ci.

**Service de MMIL**

Comme cela a déjà été évoqué pour l'activité de vérification de l'efficacité des insertions professionnelles des personnes en situation de détresse sociale dans des milieux publics et privés, il est prévu de relancer le service de suivi et de maintien de l'emploi après l'insertion professionnelle (*Monitoraggio e mantenimento degli inserimenti lavorativi – MMIL*). Le recours systématique à ce service permettra une liaison plus étroite entre le versement des aides au recrutement et l'issue favorable de l'insertion professionnelle grâce, entre autres, au soutien fourni par les entreprises.

**Coordination des politiques actives du travail et des politiques sociales**

L'insertion sociale et professionnelle de la personne défavorisée exige une prise en charge globale des besoins de celle-ci. Toute action d'accompagnement à l'intention d'une personne en situation de détresse implique forcément une forte intégration entre le projet de vie et le projet de travail. À cette fin, des modalités opérationnelles seront prévues pour favoriser une plus grande et efficace coordination des politiques actives du travail et des politiques sociales. Les actions à coordonner pourraient être les suivantes :

- ateliers d'ergothérapie, en tant qu'occasions d'évaluation de l'intéressé en vue de sa participation à des initiatives susceptibles de déboucher dans une insertion professionnelle ;
- mesures de soutien à l'insertion professionnelle, en vue d'assurer le maintien de l'emploi le plus longtemps possible, par des services d'aide à domicile et des services éducatifs territoriaux.

**Responsabilité sociale d'entreprise**

Dans le cadre des politiques de promotion de la responsabilité sociale des entreprises, il est prévu :

- de réaliser des actions pour favoriser la sensibilisation et le dialogue des entreprises, des partenaires sociaux et des porteurs d'intérêts collectifs, aux fins de la diffusion de la culture et des pratiques de responsabilité sociale des entreprises ;
- de réaliser des actions pour accorder l'œuvre de la Région avec les initiatives



- communautaires et étatiques en matière de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable ;
- de promouvoir et d'encourager la certification de qualité en matière éthique, sociale, environnementale et de la sécurité ;
- de réaliser des études et de collecter de la documentation et des informations sur les systèmes de certification et sur les modalités d'accès à ces derniers ;
- d'instituer un prix pour récompenser les entreprises qui se distinguent par leur effort au profit de l'emploi des personnes les plus défavorisées sur le marché du travail et, notamment, des personnes handicapées.

#### **5.1.8 Les travaux d'utilité sociale (Lavori di Utilità Sociale – LUS)**

##### **Travaux d'utilité sociale**

Les travaux d'utilité sociale sont un outil transitoire pour aider l'insertion professionnelle et l'approche au marché du travail ordinaire des personnes très à risque d'exclusion sociale et professionnelle, et ce, par des projets lancés par les Communautés de montagne de la Vallée d'Aoste.

Ces projets à haute intensité de travail doivent concerner des travaux et des services d'utilité sociale relevant d'initiatives temporaires, en règle générale, dans les secteurs suivants :

- embellissement et entretien du milieu urbain et rural ;
- soin, valorisation et promotion des biens culturels, environnementaux et artistiques.

Les projets peuvent concerner d'autres secteurs uniquement si le type d'activité prévu est cohérent avec les objectifs de réhabilitation sociale et professionnelle des intéressés et s'ils envisagent des services expérimentaux qui, à l'issue des projets, seront fournis, sur passation de conventions ad hoc, par les coopératives d'aide sociale des types B et C.

Chaque travailleur peut, au cours de sa vie professionnelle, bénéficier d'un maximum de trois recrutements au titre des projets d'utilité sociale ou bien de 60 mois, s'il cherche à remplir les conditions de départ à la retraite (voir le chapitre 7 : Aides au recrutement).

Cette action est destinée aux personnes défavorisées et notamment :

- aux personnes qui connaissent des situations de déviance ou de détresse sociale et relationnelle attestée par les services socio-sanitaires compétents ;
- aux détenus qui purgent une peine autre que la détention et aux anciens détenus ;
- aux femmes en dehors du marché du travail depuis 24 mois au moins ;
- aux personnes inscrites sur les listes de mobilité ou percevant une indemnité de mobilité par dérogation ;
- aux toxicomanes, anciens toxicomanes ou alcooliques dont la condition est

**Projets de LUS :  
modalités de  
réalisation**

- attestée par le *SERT* de l'Agence USL de la Vallée d'Aoste ;
- aux chercheurs d'emploi déclarés invalides au sens des lettres a), b), c) et d) de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi 68/1999 ou handicapés psychiques ou sensoriels ;
  - aux chômeurs de longue durée (depuis plus de 12 mois) âgés des plus de 32 ans ;
  - aux personnes devant travailler encore cinq ans au plus pour remplir les conditions requises aux fins de la pension d'ancienneté ou de vieillesse.

Les bénéficiaires d'une pension de retraite de vieillesse ou d'ancienneté et les personnes recrutées pour un travail d'utilité sociale et licenciées pour juste motif ou pour motif personnel justifié au cours des années précédentes n'ont pas le droit d'être employés dans le cadre d'un projet de *LUS*.

Les bénéficiaires des travaux d'utilité publique sont les Communautés de montagne qui perçoivent du Département des politiques du travail et de la formation une aide qui tient compte du coût du travail des personnes intéressées, des chefs d'équipe et du tuteur et le remboursement des frais de soutien et d'accompagnement au travail.

Ces projets doivent :

- avoir une durée comprise entre 6 et 18 mois non prorogables, sauf en cas de raisons indépendantes des partenaires, et jusqu'à 60 mois, en cas de travailleurs qui approchent la retraite ;
- prévoir l'organisation du travail en équipes composées d'ouvriers et d'un chef d'équipe, sauf dans le cas des travailleurs qui approchent la retraite et qui peuvent suivre un parcours individuel alternatif ;
- prévoir, pour chaque participant, un projet d'intégration professionnelle signé par celui-ci, son tuteur et les représentants des Services qui l'ont en charge ;
- comporter des retombées en termes d'emploi claires et significatives.

Ces projets doivent être gérés en partenariat par une Communauté de montagne, une coopérative d'aide sociale des types B ou C (qui est chargée de la réalisation du projet) et un ou plusieurs acteurs parmi les services socio-sanitaires, le *SERT* ou la Maison d'arrêt d'Aoste, qui participe aux activités de soutien aux personnes.

### **5.1.9 Les immigrés**

Les immigrés représentent une ressource pour l'économie régionale ; ainsi, en vue de leur pleine intégration dans la société et dans le monde du travail, des actions de formation seront réalisées à leur intention afin d'améliorer leur connaissance de base des langues, ainsi que des éléments caractéristiques de la civilisation valdôtaine et italienne et de l'éducation civique. Ces initiatives se veulent, d'une part, un outil important d'intégration et, d'autre part, une chance d'acquérir des attestations officielles de connaissance de l'italien. Des services d'accompagnement pourront être prévus pour faciliter l'assiduité aux formations.

Il est, par ailleurs, prévu au profit de la population immigrée :

- de fournir des services intégrés d'orientation et de médiation professionnelle;

- de renforcer les services offerts par les Centres d'aide à l'emploi en assurant la présence des médiateurs culturels et la formation et le recyclage des personnels au sujet des problèmes spécifiques de ce type de public ;
- de mettre en œuvre des stages d'insertion/de réinsertion professionnelle.

#### **5.1.10 Les actions pour favoriser l'emploi des jeunes justifiant d'un haut niveau d'études**

Pendant la période de programmation 2009-2011, de nombreuses actions de haute formation ont été réalisées : masters universitaires, bourses de recherche et chèques de formation pour la recherche.

Dans le cadre du présent plan, il est prévu de renforcer la promotion des actions de qualification des ressources humaines et de liaison entre le système régional de haute formation et le système productif, et ce, par l'intermédiaire de figures professionnelles de haut profil susceptibles de contribuer à l'innovation et à la recherche en entreprise.

**Détection des besoins en personnel**

Ce but peut être atteint plus efficacement grâce à la détection constante des besoins en personnel des entreprises, et ce, malgré la phase conjoncturelle défavorable qui caractérise le contexte socio-économique et l'inévitable retard de la mise en œuvre des actions par rapport à la détection des besoins, autant d'éléments critiques incontournables et typiques de toute mesure régionale ou étatique.

Les besoins en personnel des entreprises peuvent être relevés à la fois par une enquête ad hoc et par la réalisation d'un système permanent de détection de ces besoins en Vallée d'Aoste.

**Masters universitaires conçus en accord avec le système productif**

Le premier outil à promouvoir en vue de l'employabilité des jeunes justifiant d'un haut niveau d'études sera l'apprentissage de haute formation et de recherche ; à cet effet, il y a lieu de réglementer les profils de formation et la durée des parcours.

Dans le sillon du plan précédent, il y est prévu de développer encore davantage les masters universitaires du premier et du deuxième niveau qui ont pour objet les thèmes concernant les secteurs stratégiques de l'économie régionale. Afin d'aider l'accès au monde du travail des jeunes titulaires d'une licence, les masters doivent inclure un stage en entreprise. Les entreprises et les associations catégorielles participeront à la conception de l'offre de formation pour mettre au point des actions qui soient pleinement cohérentes avec les besoins en personnel constatés sur le territoire.

**Allocations et bourses de**

Il est prévu de proposer, au nombre des outils à utiliser pour la spécialisation post-licence et post-doctorat de recherche, des allocations de recherche au sens de l'art. 22 de la loi n° 240/2010 (Dispositions en matière d'organisation des universités, de personnels enseignants et de recrutement, ainsi que délégation au Gouvernement en matière de promotion de la qualité et de l'efficacité du système universitaire). Chaque allocataire sera tenu de suivre une partie de son parcours de formation et de recherche dans le cadre d'une entreprise. En cette occurrence, les entreprises seront appelées à collaborer au projet de formation dès la phase de conception et à mettre à

**recherche**

la disposition de l'allocataire les outils et les équipements nécessaires à la réalisation de ce projet.

Comme cela a déjà été le cas par le passé, les bourses de recherche serviront à financer l'une des activités suivantes dans le cadre d'un projet de spécialisation post-licence :

- projet de travail de recherche
- activité de recherche
- transfert technologique
- stage d'excellence
- doctorat de recherche
- thèse de recherche

**Stages de formation et d'orientation pour les jeunes qui viennent d'obtenir leur licence**

Il importe, par ailleurs, d'encourager la réalisation de stages de formation et d'orientation à l'intention des jeunes qui ont obtenu leur licence depuis 12 mois au plus, en vue d'aider le passage du système de l'éducation au système productif. Afin de valoriser pleinement l'expérience formative des intéressés, il peut être prévu d'organiser des moments spécifiques de formation en salle – par les soins des universités – destinés à aider les stagiaires, avant et pendant le stage, à aborder des thèmes concernant le secteur d'activité de l'entreprise qui les accueille ou bien des thèmes transversaux du monde du travail (types de contrats, canaux de recherche d'un emploi, etc.).

**5.1.11 Les actions pour favoriser l'emploi des professionnels de haut niveau**

**Développement de l'innovation et de la recherche**

La présence de figures professionnelles de haut niveau susceptibles de contribuer au développement de l'innovation et de la recherche sera facilitée par un plan d'actions qui visera, d'une part, à développer la capacité d'innovation des acteurs du territoire, en améliorant ainsi l'employabilité des ressources humaines, et, d'autre part, à former les acteurs qui participent ou sont appelés à participer aux processus de modernisation des organisations locales publiques et privées et aux projets de recherche réalisés dans les organismes et les entreprises, dans des unités opérationnelles qui soient le fruit de partenariats et de réseaux de recherche.

La sensibilisation des acteurs du territoire à l'innovation peut produire des retombées positives sur l'orientation des choix d'éducation, de formation, d'entreprise et, en général, de travail. Ainsi le fait d'adresser des initiatives formatives et des événements promouvant la recherche à des publics variés favorisera l'évolution de la culture scientifique et fournira à la société de nouveaux modèles de lecture de la réalité et d'intervention proactive sur celle-ci. Il est notamment prévu que les licences dans les domaines techniques et scientifiques augmentent, du fait de la nécessité de satisfaire la demande croissante de ressources humaines qualifiées pour le secteur de la recherche.

La création sur le territoire de nouvelles unités de recherche et de réseaux de

chercheurs ainsi que d'universités, de centres de recherche et d'entreprises, de préférence avec le concours des financements de l'Union européenne prévus à cet effet, renforcera le système régional de la recherche et permettra de proposer des solutions utiles au développement économique, à la protection de l'environnement et à l'amélioration de la qualité de la vie à l'échelon régional.

Former des chercheurs compétents et créatifs, attentifs aux résultats et à la valorisation de la connaissance produite dans le contexte italien et international et capables de proposer celle-ci aux acteurs économiques locaux les plus significatifs (les PME, notamment), en veillant également aux aspects liés à l'exploitation économique de ces résultats, peut s'avérer une stratégie importante pour faire face aux phénomènes tels que :

- l'augmentation du chômage chez les jeunes justifiant d'un haut niveau de formation ;
- la faiblesse de la demande de jeunes titulaires d'une licence par les petites entreprises ;
- la contraction de la demande de personnel par les organismes publics ;
- l'augmentation de l'offre de jeunes titulaires d'une licence qui reviennent en Vallée d'Aoste à l'issue de leurs études.

L'activité des chercheurs pourra renforcer la compétitivité des acteurs du territoire et promouvoir la naissance de nouvelles entreprises et la création de nouveaux emplois dans les secteurs caractérisés par un niveau technologique élevé et par un haut degré d'innovation.

Les actions de formation pour l'amélioration des compétences d'excellence tant dans le domaine technico-scientifique que dans le domaine managérial/organisationnel comprennent la formation initiale des jeunes chercheurs, le soutien aux chercheurs expérimentés et le développement des nouveaux profils professionnels pour l'innovation et la recherche.

Les outils proposés peuvent consister dans des formations en salle, éventuellement sous forme de séminaire, ou des projets individuels de spécialisation post-licence (doctorats de recherche, stages d'excellence et activités de recherche et de développement technologique) financés par des bourses de recherche ou des chèques de formation. Par ailleurs, l'activité de recherche menée à l'Université de la Vallée d'Aoste et à l'école polytechnique de Turin (section de Verrès) sera renforcée, à l'aide d'allocations de recherche.

Une attention particulière sera consacrée aux bourses et aux allocations de recherche instituées grâce à la collaboration d'organismes publics ou privés, éventuellement réunis en associations ou consortiums, et des entreprises qui contribueront au financement et accueilleront les intéressés, auxquels ils assureront les équipements nécessaires.

En ce qui concerne les activités de promotion de la culture scientifique, de l'innovation et de la recherche sur le territoire valdôtain, il est prévu de mettre en œuvre un certain nombre d'actions de système telles que :

**Actions de système pour le développement de l'innovation et de la recherche**

- le développement de projets de promotion de la culture scientifique, en vue notamment de l'augmentation des licences techniques et scientifiques, en collaboration avec les écoles, les universités, les centres de recherche, les entreprises et les centres de services aux entreprises ;
- la réalisation d'événements de promotion de la recherche par la rencontre de chercheurs, universités, centres de recherche, étudiants et public (La Nuit des Chercheurs, Les Cafés de la Recherche, Semaine de la créativité et de l'innovation, Portes Ouvertes sur la Recherche, etc.) ;
- la réalisation d'un site web régional dédié à l'innovation, à la communication scientifique, aux activités de recherche exercées sur le territoire valdôtain et au soutien aux réseaux.

Les actions de système concerneront la création de réseaux entre les chercheurs et entre les principales parties prenantes aux activités de recherche (universités, centres de recherche, monde productif et institutions) et consisteront dans :

**Actions pour la création de réseaux de recherche**

- le soutien à la création et au développement d'unités de recherche sur le territoire valdôtain, avec des personnels de recherche formés en Vallée d'Aoste ;
- la promotion et le soutien du développement de réseaux de recherche locaux, en vue de la réalisation de programmes de recherche sur des thèmes significatifs pour l'économie régionale et de leur connexion avec les réseaux nationaux et internationaux ;
- le soutien à la création d'un réseau scientifique régional pour l'amélioration de la qualité de la recherche ; ce réseau sera constitué des chercheurs formés en Vallée d'Aoste au cours de ces dernières années et visera à l'échange d'idées, d'expériences et de services relatifs à la formation et à l'activité de recherche, à la communication scientifique, à la réalisation de nouveaux projets de recherche, de jeunes pousses (*start-up*) et de scission-distribution (*spin-off*), ainsi qu'à la création de relations de collaboration et d'initiatives pour l'obtention de financements européens (résautage et coordination, animation de réseau, réalisation d'une plateforme numérique collaborative, création et gestion de communautés d'intérêt pour les thèmes scientifiques) ;
- le recensement des compétences techniques et scientifiques de haut niveau existant en Vallée d'Aoste et la réalisation d'une plateforme numérique pour la rencontre de la demande et de l'offre de connaissances et de compétences professionnelles au service des titulaires de licence, spécialistes et chercheurs, d'une part, et des entreprises, organismes et universités, d'autre part ;
- le développement d'un système de suivi des résultats en termes d'emploi et des parcours de carrière des jeunes chercheurs formés en Vallée d'Aoste, ainsi que de la capacité de réseau dont ces derniers font preuve en nouant des relations sur le territoire.

Pour ce qui est de la politique active à l'intention des personnes employées – ou qui cherchent un emploi – dans le secteur de la recherche et de l'innovation, il est prévu de mettre en œuvre :

**Actions pour la  
croissance des  
ressources  
humaines**

- des actions pour favoriser l'approche des jeunes qui viennent d'obtenir leur licence à la spécialisation post-licence par la recherche, en mettant à leur disposition des supports informatifs, des entretiens d'orientation, des stages dans des unités de recherche des entreprises et des centres d'excellence (universités, centres de recherche, etc.) et de brefs cours d'introduction à la recherche ;
- des actions de formation initiale et d'accompagnement individuel pour jeunes chercheurs et techniciens de recherche (École d'été pour jeunes chercheurs, etc.), éventuellement en collaboration avec d'autres Régions
- des actions de formation technique et scientifique ou de formation managériale et organisationnelle pour l'innovation et la recherche, éventuellement sous forme de séminaires, réalisées en collaboration avec les universités, les organismes de recherche et les centres de services aux entreprises ;
- des actions de formation sur la communication de la recherche ;
- des parcours de formation de figures professionnelles pour l'innovation, la recherche et le transfert technologique ;
- des actions de formation spécialisée pour le transfert technologique et la valorisation des résultats de la recherche, sous forme aussi bien de séminaires que de parcours de formation-action ou d'accompagnement aux processus de transfert ;
- des actions de formation à l'intention des jeunes chercheurs par la réalisation de projets individuels de spécialisation post-licence prévoyant des activités de recherche, des doctorats, des stages d'excellence et des thèses de recherche, financés par des bourses de recherche ou des chèques de formation pour la recherche ;
- des actions de formation spécialisée individuelle pour les chercheurs, les technologues et les spécialistes, sur la base de plans annuels de formation financés par des chèques de formation pour la recherche ;
- d'aides économiques pour favoriser le recrutement de jeunes chercheurs (voir le chapitre 7 : Aides au recrutement) ;
- des actions de soutien à la réalisation de projets de recherche dans les universités ayant leur siège en Vallée d'Aoste, et notamment de projets de recherche en collaboration avec les entreprises, les consortiums d'entreprises, les associations et les organismes publics ou privés engagés dans des activités d'innovation, avec lesquels les chercheurs, même boursiers ou allocataires, entretiendront des relations constantes ;
- des actions de promotion et de soutien aux cours de doctorat en collaboration avec les entreprises et les organismes de la région, notamment par des parcours de formation comportant des activités techniques et scientifiques dans des unités de recherche sur le territoire ;
- des actions de valorisation – sous forme de projets de travail financés par des

bourses de recherche – de chercheurs, techniciens et spécialistes sectoriels qui souhaitent développer une idée innovante dans le cadre d'une entreprise ou d'un organisme ayant son siège en Vallée d'Aoste, en partageant le savoir-faire et l'idée avec un groupe local de recherche, dans un esprit d'entreprise créatif et innovant.

#### **5.1.12 La formation pour les actifs occupés et la formation permanente**

##### **La formation continue**

La formation continue vise à l'adaptabilité des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs, en anticipant et en accompagnant les politiques économiques, les changements du système concurrentiel et l'innovation organisationnelle, et est financée, en Vallée d'Aoste, par les ressources de l'axe 1 « Adaptation » du programme opérationnel FSE – Objectif Compétitivité régionale et emploi 2007/2013 et par les crédits alloués par le Ministère du travail et de la sécurité sociale au titre des lois n° 236/1993 et n° 53/2000.

Les entreprises valdôtaines disposent aujourd'hui de différents outils pour réaliser une vaste gamme d'actions, dont :

- des plans de formation articulés en fonction de leurs exigences (formation d'entreprise) ;
- des formations dispensées par des tiers et disponibles sur le marché (catalogue de formations individuelles pour le recyclage et la haute formation) ;
- des formations dispensées par des organismes de formation régionaux à leur demande (formation inter-entreprises).

##### **Intégration avec les FPI**

En Vallée d'Aoste, 36,3 %<sup>9</sup> des entreprises adhèrent aux fonds paritaires interprofessionnels (FPI) pour la formation continue, institués par l'art. 118 de la loi n° 338/2000 modifiée et complétée. L'intégration des actions réalisées par les Régions et par les FPI est à la une et a fait l'objet d'une première reconnaissance formelle à l'échelon italien dans le cadre de l'accord sur les fonds paritaires interprofessionnels passé entre le Ministère du travail et de la sécurité sociale, les Régions, les Provinces autonomes et les partenaires sociaux le 17 avril 2007.

<sup>9</sup> Source : ISFOL, *Rapporto sulla formazione continua 2010*



**Renforcement  
de la formation  
permanente**

Au cours des trois années de référence, il est prévu :

- de renforcer la formation permanente, en développant les actions déjà lancées pendant la période 2009-2011, notamment par :
  - la consolidation du système d'émission de chèques de formation individuels pour l'amélioration des compétences spécifiques et transversales et pour la récupération de qualifications professionnelles ;
  - la mise à l'essai d'un catalogue d'actions individuelles de formation pour le développement des compétences de base et transversales ;
  - la mise en œuvre d'actions de formation liées à l'acquisition et à la récupération des compétences de base, ainsi qu'au renforcement des compétences spécifiques ;
- de consolider et d'élargir la culture générale, eu égard notamment à l'interculturalité, à la valorisation des particularités culturelles et matérielles locales et au développement des nouvelles technologies par :
  - des actions visant à augmenter le taux d'alphabetisation informatique ;
  - des actions de formation liées aux nouveaux secteurs des technologies de l'information, de la communication, des nouvelles technologies numériques et des langues étrangères ;
  - des actions visant à diffuser les connaissances culturelles et à augmenter les compétences sociales des jeunes et des adultes (citoyenneté active) ;
- promouvoir la permanence active dans les processus de production par la promotion d'actions visant à encourager le vieillissement actif des personnes âgées, en valorisant leur rôle dans les processus de transmission de leurs savoir-faire aux nouvelles générations.

**5.1.13 La formation des personnels régionaux**

Dans cette situation de crise et de changement, la formation du personnel régional a un rôle important non seulement en tant qu'outil de recyclage et de développement des compétences, mais également en tant qu'outil d'accompagnement et de facilitation des réformes et d'amélioration de l'organisation.

Dans une institution complexe telle que la Région, le système organisationnel de la formation interne doit satisfaire plusieurs exigences à la fois : d'une part, il faut une stricte coordination centrale afin de garantir une orientation uniforme des actions ; d'autre part, il est indispensable de tenir compte de la disparité et de la spécialisation des fonctions exercées par les différentes structures régionales.

L'action formative de base prévue doit tenir compte de trois macro-aires de référence, à savoir :

- aire des compétences générales/transversales;
- aire des compétences spéciales/professionnelles ;

- aire des compétences linguistiques et informatiques.

Les objectifs à poursuivre sont les suivants :

- développement du professionnalisme de tout le personnel, indépendamment de la qualification ;
- amélioration de la productivité du système « Région » ;
- diffusion de la culture de la gestion managériale du secteur public ;
- préparation des outils pour améliorer les relations des personnels avec les usagers et les collègues et la motivation au travail ;
- amélioration des relations entre les institutions publiques et les citoyens ;
- adaptation constante des compétences professionnelles des personnels aux innovations technologiques introduites ou à introduire.

#### **5.1.14 L'aide à la mobilité professionnelle à l'échelon international et interrégional**

**Programme  
Eurodyssée**

Dans le cadre des actions mises en œuvre pour favoriser l'emploi et l'employabilité des personnes, il importe de souligner la possibilité offerte tant aux chercheurs d'emploi qu'aux travailleurs de développer leurs compétences et leur carrière même en dehors du territoire régional.

Ainsi, la Vallée d'Aoste participera au programme Eurodyssée, qui prévoit des échanges de jeunes grâce à l'aide de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE) même au titre de la période 2012-2014.

Il est notoire que l'objectif d'Eurodyssée est celui d'améliorer les chances des jeunes européens âgés de 18 à 30 ans d'entrer sur le marché du travail, en leur offrant la possibilité de vivre une expérience professionnelle à l'étranger sous forme d'un stage rémunéré de 3 à 7 mois, précédé d'un cours dans la langue du pays d'accueil à suivre avant ou parallèlement à la formation pratique.

Conformément aux lignes stratégiques définies à l'échelon européen, la transnationalité représente un outil de promotion et de mise en valeur des échanges des acteurs clés des systèmes, aux fins de la consolidation de la culture du dialogue et de la rencontre entre réalités différentes, dans l'optique de l'apprentissage mutuel. Il s'agit bien d'un élément central, lié à plusieurs domaines dont les politiques actives du marché du travail et le capital humain.

**Guichet Eures**

Dans cette optique, il est prévu de promouvoir le guichet *EURES* (*European Employment Services* – Services européens de l'emploi), le réseau de coopération formé des services publics d'aide à l'emploi, des syndicats et des organisations d'employeurs, dont le but est la promotion de la mobilité des travailleurs dans l'Espace économique européen. Le réseau *EURES* a été créé tant pour les chercheurs d'emploi disposés à se déplacer dans un autre pays pour travailler ou étudier, que pour les employeurs qui souhaitent recruter des étrangers.

Ce réseau vise notamment à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes aux qualifications d'un niveau moyen ou élevé qui connaissent une ou plusieurs langues

---

|  |  |
|--|--|
| <b>Soutien à la mobilité interrégionale des travailleurs</b> | <p>européennes.</p> <p>Des rencontres d'orientation seront organisées pour décrire le fonctionnement des différents marchés du travail européens, ainsi que les tendances de certains profils professionnels, afin d'aider les jeunes à faire leurs choix formatifs d'une manière plus consciente et susceptible de leur assurer un avenir professionnel.</p> <p>Enfin, il est prévu de mettre aux points des stratégies d'intervention communes avec la Région Piémont, afin d'entamer un processus de partage d'outils et de compétences pour mieux répondre aux besoins en termes d'emploi des territoires de référence, dans une optique de système interrégional. À cette fin, les parties s'engagent :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- à promouvoir l'échange de bonnes pratiques et la passation de conventions en matière d'insertion professionnelle des jeunes, eu égard notamment aux contrats d'apprentissage ;</li><li>- à faciliter l'échange d'offres de travail des entreprises des deux régions, eu égard notamment aux offres concernant les jeunes ;</li><li>- à améliorer le réseau des services d'aide à l'emploi par la comparaison et l'échange de services entre les deux Régions, entre autres aux fins de la promotion d'accords et d'initiatives conjointes de partenariat public et privé, à titre de soutien aux activités des Centres d'aide à l'emploi ;</li><li>- à aider la collaboration entre les observatoires régionaux du marché du travail, afin de favoriser la lecture homogène des données et la cohérence des processus de planification des territoires limitrophes ;</li><li>- à renforcer les relations opérationnelles entre les guichets <i>EURES</i>.</li></ul> |
|--|--|

#### 5.1.15 L'apprentissage

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Réforme de l'apprentissage</b> | <p>Le contrat d'apprentissage, en cours de définition au niveau étatique (projet de loi portant réforme de l'emploi) en tant que seule voie d'accès au marché du travail, a déjà été récemment modifié par le texte unique sur l'apprentissage (décret législatif n° 167 du 14 septembre 2011) qui réorganise en un corps unitaire les nombreuses dispositions régionales, étatiques et conventionnelles régissant la formation de l'apprenti.</p> <p>Le décret législatif n° 167/2011, qui a abrogé les dispositions précédentes, prévoit les types de contrat suivants, en fonction des fins de la formation :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apprentissage pour l'obtention de la qualification ou du diplôme professionnel (art. 3) ;</li><li>2. Apprentissage professionnalisant ou contrat de métier, pour l'obtention d'une qualification professionnelle à des fins contractuelles (art. 4) ;</li><li>3. Apprentissage de haute formation et de recherche – visant soit à l'obtention d'un titre d'études (diplôme de l'enseignement secondaire du deuxième degré, titre universitaire ou de haute formation, y compris les doctorats de recherche et les diplômes <i>ITS</i>), soit à l'exercice d'une activité de recherche – et stage pour l'accès</li></ol> |
|-----------------------------------|---|

**Apprentissage  
pour la  
qualification ou  
le diplôme  
professionnel**

aux professions régies par des Ordres ou stages professionnels (art.5).

En ce qui concerne l'apprentissage pour l'obtention de la qualification ou du diplôme professionnel au sens de l'art. 3 du décret législatif n° 167/2011, les Régions sont appelées à réglementer – les organisations patronales et syndicales les plus représentatives à l'échelon national entendues – les profils de formation, conformément à l'accord passé le 15 mars 2012 dans le cadre de la Conférence permanente pour les relations entre l'État, les Régions et les Provinces autonomes de Trente et de Bolzano, au sens duquel :

- les modèles nationaux de référence pour les qualifications et les diplômes professionnels sanctionnant les apprentissages sont établis au premier alinéa de l'art. 18 du décret législatif n° 226/2005, tels qu'ils ont été définis par l'accord passé le 27 juillet 2011 dans le cadre de la Conférence État-Régions, complété par l'accord signé dans ce même cadre le 19 janvier 2012 ;
- les standards de formation pour l'acquisition des compétences techniques et professionnelles et des compétences de base relatifs aux modèles visés au point précédent sont établis au deuxième alinéa de l'art. 18 du décret législatif n° 226/2005, tels qu'ils ont été définis par l'accord passé le 27 juillet 2011 dans le cadre de la Conférence État-Régions et sanctionné par le décret interministériel du 11 novembre 2011 ;
- les parcours d'apprentissage pour l'obtention de la qualification ou du diplôme professionnel comportent la participation aux activités de formation, en entreprise ou non, structurées en fonction des standards établis par les Régions et les Administrations publiques conformément à l'accord passé dans le cadre de la Conférence État-Régions du 27 juillet 2011 et au décret législatif n° 226/2005, dont la durée ne saurait être inférieure à 400 heures par an ; lorsque les apprentis sont âgés de plus de 18 ans, leurs crédits de formation initiaux pourront être validés ;
- les modalités de participation à toute formation en entreprise supplémentaire au sens de la lettre c) de l'art. 3 du décret législatif n° 167/2011 sont établies par la convention collective, dans le respect du plan de formation de l'apprenti ; la traçabilité est assurée suivant les modalités définies par les Régions et les Administrations publiques.

Aux termes du protocole d'entente visé à la DGR n° 85/2012, la Région ouvrira une table ronde avec les partenaires sociaux pour définir les propositions de réglementation des profils de formation en faveur des jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire.

Les éléments suivants devront être pris en compte dans cette table ronde :

- version régionale des qualifications sur trois ans et des diplômes professionnels visés au décret législatif n° 226/2005 sanctionnant l'apprentissage ;
- structure du plan de formation individuel (PFI) ;
- standards de référence pour structurer, compte tenu de la durée minimale de 400 heures par an, la formation en entreprise ou non prise en charge par les

**Apprentissage  
professionnalis  
ant ou contrat  
de métier**

agences de formation et par l'entreprise ;

- standards généraux de traçabilité et vérification de la formation en entreprise supplémentaire;
- compétences et fonctions du tuteur d'entreprise et formation de celui-ci ;
- modalités d'évaluation des acquis, certification des compétences et validation des crédits en entrée de formation ou lors de la poursuite du parcours dans le cadre de l'éducation et de la formation professionnelle ou encore aux fins de l'enregistrement sur le Livret de formation du citoyen ;
- programmation et financement de l'offre de formation régionale.

La réglementation des profils sera suivie de la préparation, de l'organisation et de la gestion de l'offre de formation publique.

À propos de l'apprentissage professionnalisant, les Régions sont tenues de mettre en œuvre le décret législatif n° 167/2011 et, partant :

- doivent veiller, les partenaires sociaux entendus, à planifier, à réaliser et à financer, dans les limites des fonds annuels disponibles, l'offre de formation publique pour l'acquisition des compétences de base et transversales ;
- peuvent encourager, suivant les modalités qui seront établies par des accords spécifiques, l'utilisation des ressources relevant des fonds paritaires interprofessionnels pour le financement des parcours de formation des apprentis.

En application des dispositions relatives à l'art. 4 du décret législatif n° 167/2011 et dans l'attente de la réglementation de l'apprentissage au sens de ce décret législatif, le 28 décembre 2011 la Région autonome Vallée d'Aoste a signé un protocole d'entente pour l'apprentissage professionnalisant ou contrat de métier (entériné par la DGR n° 85/2012) qui régit l'offre de formation publique à l'intention des jeunes recrutés sous contrat d'apprentissage professionnalisant.

Pendant la période 2012-2014, il est ainsi prévu de mettre en œuvre l'apprentissage professionnalisant ou contrat de métier, aux termes de l'accord du 28 décembre 2011, et ce, à l'aide de plusieurs actions.

La Région entend préparer l'offre de formation publique au sens du décret législatif n° 167/2011 en vue :

- de l'acquisition des compétences de base et des compétences transversales, en définissant les standards relatifs à la fourniture de la formation indiquant notamment :
  - ✓ les prestataires de formation (agence de formation accréditée et/ou employeur) ;
  - ✓ la durée de la formation en fonction du titre d'études de l'apprenti (120 heures au maximum sur trois ans) ;
  - ✓ les contenus de la formation ;
  - ✓ les procédures et les modalités d'accès à l'offre de formation publique et aux

**Apprentissage  
de haute  
formation**

services fournis par la Région ;

- de l'accès facultatif à la formation technique et professionnelle financée par les fonds régionaux ou le FSE.

Au cours de 2012, la Région devra par ailleurs réglementer et gérer l'offre de formation publique pour les contrats d'apprentissage signés avant le 25 avril de cette même année – soit avant le délai d'expiration du régime transitoire prévu par le décret législatif n° 167/2011 – au sens de la loi ° 196/1997 ou du décret législatif n° 276/2003.

Au nombre des objectifs régionaux fixés par le protocole en cause, il y a lieu de mentionner la définition :

- a) Du nouveau standard de formation pour tuteur ou référent d'entreprise relatif au cours de base de 12 heures prévu par le protocole d'entente ;
- b) De la qualification de maître artisan et de maître de métier, ainsi que des standards de travail et de formation correspondants, par un groupe d'étude spécialement institué dans le cadre de la Table pour la gestion des répertoires (DGR n° 2712 du 2 octobre 2009).

En dernier lieu, pour compléter le cadre réglementaire de l'apprentissage professionnalisant, la Région devra définir les modalités de certification des acquis de l'apprenti, conformément aux dispositions régionales en vigueur, ainsi que mettre en œuvre des services spécifiques pour aider les entreprises à planifier le développement professionnel de leurs salariés.

Pour ce qui est de l'apprentissage de haute formation et de recherche au sens de l'art. 5 du décret législatif n° 167/2011, les Régions sont appelées à réglementer les profils de formation et la durée des parcours, en accord avec les partenaires sociaux, les universités, les instituts techniques et professionnels et les autres institutions de formation et de recherche.

La Région Vallée d'Aoste entend mettre en œuvre ce type d'apprentissage, aux termes du protocole du 28 décembre 2011, par la création et l'animation d'un certain nombre de tables rondes techniques spéciales, en vue de la signature d'un protocole d'entente avec les universités de la Vallée d'Aoste et du Piémont et avec les partenaires sociaux qui précise au moins :

- ✓ les fins des actions ;
- ✓ la durée maximale de la partie du contrat dédiée à la formation et, éventuellement, la période de prolongation ou la période de réduction de celle-ci à la suite de la validation de crédits de formation universitaire (CFU) obtenus lors d'expériences de formation ou de travail précédentes à la passation du contrat d'apprentissage ;
- ✓ la structure du plan de formation individuel (PFI) ;
- ✓ les modalités de réalisation des formations par les organismes de formation ou l'entreprise ;
- ✓ les modalités d'attestation des CFU ;
- ✓ les engagements des parties.

À la suite de la passation de l'accord avec les universités et les partenaires sociaux, la Région définira les orientations à suivre pour la programmation et la réalisation des parcours.

Les dispositions prévues aux articles 3 et 5 du décret législatif n° 167/2011 seront établies pendant la première année d'application du présent plan, compte tenu des éventuelles modifications qui seront apportées à la réglementation du marché du travail par les textes en cours d'approbation au Parlement.

#### 5.1.16 La formation pour l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation

##### Les parcours d'éducation et de formation professionnelle

Depuis l'année scolaire 2010/2011<sup>10</sup>, les parcours de l'éducation et de la formation professionnelle en Vallée d'Aoste sont mis en œuvre par les instituts techniques et professionnels, qui peuvent bénéficier de la collaboration des organismes de formation sous forme soit de parcours permettant aux élèves d'obtenir une qualification à l'issue de la troisième des cinq années prévues pour l'éducation professionnelle, soit de parcours ad hoc d'une durée de trois ans prévoyant un curriculum spécialement défini de manière analogue à celui de l'éducation professionnelle.

Les parcours actuellement prévus figurent au tableau ci-dessous <sup>11</sup> :

| QUALIFICATION   | TYPE DE PARCOURS  |
|---|---|
| OPÉRATEUR DE LA RESTAURATION – Option « Préparation des repas – Préparation des plats de base et des plats de la tradition valdôtaine » | Parcours permettant aux élèves d'obtenir une qualification dans le cadre du parcours d'éducation professionnelle sur cinq ans « Services pour l'œno-gastronomie et l'hôtellerie » |
| OPÉRATEUR DE LA RESTAURATION – Option « Services de salle et de bar »   |   |
| OPÉRATEUR DE MONTAGE ET D'ENTRETIEN D'INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES   | Parcours permettant aux élèves d'obtenir une qualification dans le cadre du parcours d'éducation professionnelle sur cinq ans « Entretien et assistance technique »               |
| OPÉRATEUR DE MONTAGE ET D'ENTRETIEN D'INSTALLATIONS MÉCANIQUES  |   |
| OPÉRATEUR DE MONTAGE ET D'ENTRETIEN D'INSTALLATIONS THERMOHYDRAULIQUES  |   |
| OPÉRATEUR DU BOIS   | Parcours permettant aux élèves d'obtenir une qualification  |

<sup>10</sup> Délibération du Gouvernement régional n° 519 du 26 février 2010 portant dispositions en matière de nouvelle organisation de l'enseignement secondaire du deuxième degré en Vallée d'Aoste et de formation des classes, ainsi que confirmation du plan de dimensionnement des institutions scolaires régionales de l'enseignement secondaire du deuxième degré.

<sup>11</sup> - DGR n° 2370 du 3 septembre 2010 portant transposition des profils, complétés par des dispositions régionales, prévus par le répertoire national de l'offre d'éducation et de formation professionnelle visé à l'accord État-Régions du 29 avril 2010, en vue de la mise en œuvre de cours de trois ans dans le cadre des parcours sur cinq ans de l'éducation technique et professionnelle, pour les élèves souhaitant obtenir une qualification professionnelle et s'acquitter de leur obligation scolaire au sens de la DGR n° 519/2010;

- DGR n° 3052 du 16 décembre 2011 portant complément du répertoire de l'offre d'éducation et de formation professionnelle visé à l'accord État-Régions du 29 avril 2010 et mentionné à la DGR n° 2370/2010, en vue de la délivrance de la qualification professionnelle d'opérateur de bâtiment.

|   |  |
|---|--|
|   | dans le cadre du parcours d'éducation professionnelle sur cinq ans « Productions industrielles et artisanales – Bois » |
| OPÉRATEUR DE RÉPARATION DE VÉHICULES À MOTEUR | Parcours ad hoc sur trois ans géré par l'institution scolaire concernée  |
| OPÉRATEUR AGRICOLE                            | Parcours ad hoc sur trois ans géré par l'institution scolaire concernée  |
| OPÉRATEUR DE BÂTIMENT                         | Parcours ad hoc sur trois ans géré par l'institution scolaire concernée  |

**Passage à la quatrième année**

Les parcours ad hoc sur trois ans sont gérés par les institutions scolaires qui prévoient des activités d'approfondissement évaluées aux fins du passage à la quatrième année de l'enseignement professionnel.

**Cours de formation professionnelle sur deux ans**

Quant à l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation, et notamment de la formation professionnelle, la Région a lancé, pendant l'automne 2011, un nouveau modèle de cours de formation professionnelle sur deux ans pour l'acquisition d'une qualification professionnelle régionale. Ces cours sont prioritairement adressés aux jeunes âgés de 16 à 18 ans (ou à 20 ans, en cas de places disponibles) qui se sont acquittés de leur obligation scolaire sans toutefois avoir obtenu un titre d'études de l'enseignement secondaire du deuxième degré ni une qualification professionnelle<sup>12</sup>.

Il s'agit de cours biennaux d'une durée globale de 2 000 heures, très professionnalisants, avec une majorité d'activités théoriques et pratiques (méthode inductive) et comportant de significatives expériences en entreprise, des activités de soutien à la motivation, à la prise de conscience des processus d'apprentissage personnel et au développement personnel, ainsi que des activités de soutien à la recherche active d'emploi.

La formation en cause concerne des profils professionnels de base qui ont été définis par la Région avec la collaboration des acteurs sociaux et des experts des systèmes de l'éducation et de la formation et ont ensuite été approuvés par une délibération du Gouvernement régional prise le 15 juillet 2011 sur accord du Conseil des politiques du travail. Ces profils pour l'obtention d'une qualification régionale, décrits en termes d'activités et de compétences, ont été insérés dans le Répertoire régional des profils professionnels.

La participation des acteurs sociaux, et notamment des associations catégorielles de chaque secteur pris en considération, a été fondamentale pour la définition de profils représentatifs du travail et du contexte productif régional et sera requise même pour la définition des profils futurs.

L'offre de formation lancée en 2011 a été définie sur la base des requêtes formulées par le tissu économique et productif et concerne les profils professionnels ci-après :

- coiffeur de base ;

<sup>12</sup> DGR n° 1736 du 22 juillet 2011 relative à l'appel à projets à gestion régionale pour l'organisation de cours biennaux de formation professionnelle post-obligatoire en vue de la délivrance des qualifications professionnelles d'électricien installateur ou de plombier chauffagiste, de carrossier de base, de coiffeur de base et d'esthéticienne de base.



**Protocole  
d'entente entre  
la Surintendance  
des écoles et le  
Département des  
politiques du  
travail et de la  
formation**

- esthéticienne de base ;
- commis de cuisine ;
- commis de salle/de bar ;
- carrossier de base ;
- électricien installateur ;
- plombier chauffagiste.

Afin d'affronter les problèmes liés à l'obligation scolaire par les jeunes mineurs, la délibération du Gouvernement régional n° 3077 du 23 décembre 2011 a approuvé un protocole d'entente entre la Surintendance des écoles et le Département des politiques du travail et de la formation pour l'accès aux cours biennaux de formation professionnelle des jeunes qui ne se sont pas acquittés de cette obligation.

Les jeunes concernés relèvent des catégories suivantes :

- ✓ élèves qui ont suivi les parcours scolaires pendant 10 ans et qui seront âgés de 16 ans avant la fin de l'année scolaire ;
- ✓ élèves âgés de 16 ans qui ne se sont pas acquittés de leur obligation d'éducation puisqu'ils n'ont pas suivi 10 ans de parcours scolaire ;
- ✓ élèves qui se sont acquittés de leur obligation d'éducation (et qui remplissent donc les deux conditions requises) mais qui n'ont pas obtenu le diplôme d'État du premier cycle.

Il est proposé :

- ✓ aux élèves qui ont suivi les parcours scolaires pendant 10 ans et qui seront âgés de 16 ans avant la fin de l'année scolaire, de s'inscrire en même temps à une institution scolaire et à un cours de formation professionnelle pour la certification des acquis de la période d'obligation d'éducation au sens du DM n° 9/2010 ;
- ✓ aux élèves âgés de 16 ans qui ne se sont pas acquittés de leur obligation d'éducation puisqu'ils n'ont pas suivi 10 ans de parcours scolaire, de s'inscrire à une école secondaire du deuxième degré de la région et, parallèlement, à un parcours de formation professionnelle, de manière à s'acquitter de leur obligation<sup>13</sup> ;
- ✓ aux élèves qui se sont acquittés de leur obligation d'éducation mais qui n'ont pas obtenu le diplôme d'État du premier cycle, d'obtenir ce diplôme dans le cadre de conventions ad hoc passées entre les centres territoriaux permanents (CTP) et les organismes de formation professionnelle.

**Groupe de suivi**

La délibération du Gouvernement régional n° 813 du 13 avril 2012 a institué le groupe de suivi des cours de formation, composé des représentants de la Région et des partenaires sociaux et chargé de mettre au point un dispositif de suivi quantitatif

<sup>13</sup> Aux termes du décret du Ministère de l'éducation n° 139 du 22 août 2007 (Règlement portant dispositions en matière d'obligation scolaire, aux termes de l'alinéa 622 de l'art. 1 de la loi n° 296 du 27 décembre 2006.

**Intégration des  
systèmes  
d'éducation et de  
formation**

et qualitatif (comprenant indicateurs, modalités et outils de contrôle) qui prenne en compte les aspects suivants :

- o profils professionnels ;
- o enseignement et organisation ;
- o élèves.

Comme l'indique le paragraphe 5.1.4.2, la Région s'engage, pour la période 2012-2014, à améliorer l'intégration des systèmes d'éducation et de formation par l'institution d'une commission spéciale réunissant les référents institutionnels et les partenaires sociaux et chargée de définir les conditions de mise en œuvre, de soutien et de suivi des actions concernées.

Pendant cette même période et aux fins de l'offre de formation pour l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation, il a été décidé de maintenir l'articulation de l'offre d'éducation et de formation professionnelle de manière à permettre l'obtention d'une qualification soit à l'issue d'un parcours ad hoc soit dans le cadre de parcours sur cinq ans sanctionnés par un diplôme, ainsi que de maintenir l'articulation du système de formation professionnelle en cours de qualification sur deux ans. Une attention particulière sera consacrée au choix des profils professionnels à viser, qui devront être définis, chaque fois que cela s'avère possible, sur la base des besoins professionnels exprimés par le monde du travail et des caractéristiques locales des secteurs de référence et de manière à ce qu'ils soient complémentaires et n'engendrent pas de concurrence entre le système de l'éducation et celui de la formation et qu'ils soient innovants et anticipateurs par rapports aux besoins en personnel du système économique et productif.

**5.1.17 La participation des femmes au marché du travail**

Dans une période de récession économique, très souvent les couches de la population les plus à risque d'exclusion sociale sont celles qui connaissent déjà des faiblesses substantielles. Dans ce contexte, la partie féminine de la population risque de voir réduire sa participation au marché du travail, comme cela est d'ailleurs en train d'arriver dans une bonne partie de l'Italie. En Vallée d'Aoste, la situation paraît moins inquiétante, comme les données suivantes le prouvent :

- le taux d'emploi est de 60,8 % (46,7 % environ en Italie), soit légèrement plus élevé qu'en 2010 (+ 0,5 %) ;
- en 2011, le taux de chômage des femmes dépasse celui des hommes seulement de 0,25 point : en proportion, le chômage masculin augmente plus rapidement que celui féminin à cause de la crise du secteur industriel, où les femmes sont moins représentées.

L'écart de genre s'est donc constamment amenuisé au fil des trois dernières années.

Malgré ces données plutôt encourageantes, il reste un certain nombre de points critiques, tels que la difficulté que les femmes rencontrent dans l'accès au monde du travail et la précarisation des relations de travail dans les secteurs où la présence des

---

|  |  |
|--|--|
| <b>Indications générales</b>   | <p>femmes est plus importante (services, éducation et assistance). De plus, les femmes valdôtaines sont encore peu nombreuses dans les facultés scientifiques (ingénierie, par exemple) et parmi les entrepreneurs (25,1 % du total et 23 % des nouveaux entrepreneurs de 2010). Sans compter la persistance, pour les femmes occupées, des difficultés d'accès aux emplois les plus élevés de la hiérarchie et des difficultés de carrière.</p> <p>Pour la période 2012-2014, il est prévu de lancer des mesures de promotion de la participation des femmes au marché du travail et d'encourager la diffusion de modèles d'organisation d'entreprise favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, ainsi que l'offre d'aides à l'accès à la formation et à l'orientation dans le cadre des parcours de développement des compétences et de la carrière.</p> |
| <b>Mesures pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale</b>              | <p>Il est prévu de renouveler et de diffuser l'outil du chèque de services pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, pour l'achat de services d'aide aux familles (crèches, centres de jour pour mineurs, centres de loisirs, soins à domicile, etc.). Ce type de chèques est destiné aux femmes occupées, inoccupées ou au chômage qui résident en Vallée d'Aoste dans un foyer avec des mineurs, des personnes âgées non autonomes ou des handicapés, à condition qu'elles suivent des parcours d'éducation ou de formation.</p>  |
| <b>Aides en vue du temps partiel volontaire, du télétravail et du remplacement</b> | <p>Les entreprises seront encouragées à passer, si les travailleuses le demandent, des contrats à temps partiel (voir le chapitre 7 : Aides au recrutement). Il sera possible d'encourager des projets expérimentaux de télétravail, de réinsertion des travailleuses et des travailleurs après un congé parental et de versement d'aides au recrutement de femmes pour compenser les réductions d'horaire dues aux exigences de conciliation ou pour remplacer les femmes en congé de maternité.</p>  |

#### **5.1.18 Les chèques de formation**

|   |  |
|---|--|
| <b>Chèques pour la formation permanente et la haute formation</b> | <p>Les chèques de formation sont un outil pour renforcer les compétences des jeunes et des adultes – et développer ainsi la société de la connaissance – par le financement de chèques individuels pour la participation à des actions de formation liées à son propre projet de développement professionnel.</p> <p>On entend par « haute formation » la formation supérieure post-diplôme et post-licence pour l'amélioration des compétences professionnelles techniques et spécialisées et/ou managériales.</p> <p>En revanche, on entend par « formation permanente » la formation pour le renforcement et l'amélioration des compétences et des connaissances spécifiques en vue de l'amélioration de l'employabilité et/ou de la refonte de son propre parcours professionnel.</p> <p>Vu la flexibilité et l'efficacité dont cet outil a fait preuve jusqu'ici, la Région entend y faire appel même pendant la période 2012-2014.</p> |
|---|--|

#### **5.1.19 Les stages**

**Types de stage**

La Région autonome Vallée d'Aoste entend renforcer le rôle du stage en tant qu'outil à la fois d'enrichissement du parcours de formation et/ou d'orientation par une expérience en milieu de travail et de soutien à l'insertion stable en entreprise de personnes au chômage ou inoccupées.

Le stage vise donc des objectifs différents selon les caractéristiques du stagiaire et les exigences de l'entreprise d'accueil. Il peut ainsi être :

1. un moyen pour enrichir son propre parcours de formation et pour vivre une expérience professionnelle destinée à consolider ce parcours. Dans ce cas, le stage se déroule normalement pendant le parcours d'éducation ou de formation professionnelle ou à la fin de celui-ci ;
2. un outil pour favoriser la connaissance des systèmes de production et des compétences professionnelles exigées par le monde du travail, ce qui permet à l'intéressé d'évaluer l'écart entre les compétences qu'il a déjà acquises et celles qu'il doit encore obtenir ;
3. un instrument important pour aider l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en favorisant l'accès stable en entreprise et en accompagnant le chômeur ou l'inoccupé pendant la première phase de socialisation en milieu de travail et d'apprentissage des règles formelles et non formelles de l'entreprise avec laquelle l'on entend passer un contrat de travail.

La Région autonome Vallée d'Aoste entend réglementer ces types de stage pour en optimiser la valeur en termes de formation et de chances d'emploi, pour prévenir toute forme d'abus et pour les promouvoir dans ses Centres d'aide à l'emploi et dans le Centre d'orientation.

## 6 Suivi et évaluation

**Fins de l'évaluation**

La Région autonome Vallée d'Aoste a depuis longtemps introduit dans sa programmation opérationnelle des procédures de suivi et d'évaluation, en reconnaissant l'importance de ces outils pour :

- améliorer et corriger l'action des partenaires publics dans la planification stratégique des politiques et des mesures ;
- améliorer et corriger l'action des partenaires publics dans les outils d'intervention et dans les modalités de réalisation qui s'y réfèrent ;
- renforcer l'engagement des partenaires publics pour la réalisation des objectifs visés ;
- augmenter la conscience des partenaires chargés de réaliser les mesures et informer les destinataires au sujet de l'action publique ;
- alimenter le débat dans l'opinion publique et entre partenaires.

**Le système de suivi**

Conformément à ces principes et compte tenu de la complexité du présent plan, la Région entend contribuer à l'application de ce dernier par un système spécifique de suivi et d'évaluation qui permettra de vérifier si une stratégie d'intervention donnée est effectivement appliquée, de contrôler les résultats de celle-ci et d'évaluer les

effets de certaines mesures spécifiques.

Préalablement à l'activité d'évaluation, un système de suivi des mesures de politique active sera mis en place pour observer l'évolution de chaque action réalisée au titre des différentes sources de financement. Ce système, qui sera géré par un groupe de contrôle institué au sein du Département des politiques du travail et de la formation, prévoit un certain nombre d'activités initiales, à savoir :

- la sélection d'indicateurs de quantité et de qualité synthétiques sur la base de l'intérêt de ceux-ci ; ces indicateurs, qui devront être cohérents avec ceux utilisés à l'échelle nationale et européenne, serviront à analyser les données fondamentales sur la réalisation des mesures pour dresser un rapport périodique qui illustre, dans l'ensemble, les résultats obtenus et qui puisse être utile à la gestion des services et des mesures de politique active ;
- la constitution d'un groupe de travail ad hoc qui implique dans la phase de conception les référents des différents secteurs chargés de la programmation et de la réalisation des mesures de politique active, de manière à partager la batterie d'indicateurs et à choisir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du système.

Le suivi concernera transversalement les systèmes de contrôle et de suivi existants pour offrir une lecture globale et synthétique de la situation par une batterie d'indicateurs communs qui seront alimentés par les données issues des systèmes d'information existants, en évitant toute duplication ou superposition.

Une première action expérimentale de suivi portera sur le « chômeur » à la recherche d'un emploi ou d'une formation, en tant qu'utilisateur des services et des mesures mis à sa disposition par la Région.

Le système de suivi et d'évaluation fera appel à deux types de produit :

- rapport d'évaluation de l'application du plan ;
- rapports d'évaluation des effets de chaque action.

Le premier produit, rédigé une fois par an pendant les trois années de validité du présent plan, permettra de connaître l'état d'avancement global des actions réalisées et fournira des indications sur les raisons susceptibles d'engendrer des retards dans la réalisation de celles-ci. Cela permettra d'identifier les objectifs stratégiques sur lesquels l'Administration aura concentré les plus grands efforts et de comprendre quels facteurs auront en revanche ralenti la réalisation des autres.

Ces données, dont une partie pourra être citée dans les rapports annuels d'exécution du plan opérationnel du FSE, fourniront aux responsables du plan une vision globale du degré d'application des différents objectifs de ce dernier et pourront ainsi servir d'incitation à la réalisation des actions en retard ou, éventuellement, à une nouvelle programmation de celles-ci.

Le rapport d'évaluation de l'application du plan de politique du travail doit comprendre :

- l'analyse des degrés de réalisation physique et financière de chaque objectif

**Évaluation des effets de certaines actions du plan de politique du travail**

stratégique ;

- l'analyse des causes qui engendrent des retards dans la réalisation des actions.

Le rapport sur l'état d'application du plan sera dressé une fois par an, pendant trois années.

Quant au deuxième produit, il évaluera les effets de certaines actions prévues par le présent plan et, en règle générale, des actions innovantes (concernant, par exemple, les nouvelles formes d'aide au revenu) dont l'efficacité est douteuse. L'évaluation sera menée selon une approche contrefactuelle, à l'aide de groupes de contrôle étudiés selon des méthodes expérimentales ou quasi-expérimentales.

Les actions à évaluer peuvent être choisies de concert avec les partenaires sociaux (syndicats et associations patronales) qui participent à la définition et à la réalisation du présent plan.

Le rapport d'évaluation des effets concernera un maximum de deux actions par an, soit six actions au total au titre de la période de validité du présent plan.

Les questions évaluatives<sup>14</sup> à la base des rapports sur les effets doivent répondre aux exigences, en termes de données, des partenaires participant à la définition, à la gestion et à l'éventuelle correction du plan de politique du travail. Ainsi, un groupe de pilotage pour l'évaluation du plan sera institué, qui sera composé des membres suivants :

**Les questions évaluatives**

- dirigeants et cadres du Département des politiques du travail et de la formation ;
- représentants des partenaires sociaux ;
- spécialistes du secteur (professeurs ou consultants).

Le groupe de pilotage se réunira au moins une fois par an pour formuler les questions qui serviront à l'évaluation. Celles-ci devront être claires et pertinentes et tenir compte du contexte et pourront porter sur les aspects suivants :

- le dessein du plan ou de l'action (la théorie qui a inspiré celui/celle-ci, les objectifs, les ressources et les moyens opérationnels) ;
- les effets immédiats du plan ou de l'action (tels que le nombre d'élèves des cours, le nombre des entreprises aidées, etc.) ;
- l'impact du plan ou de l'action, soit les changements engendrés dans certaines caractéristiques de la population ou du système socio-économique et directement reliés au plan ou à l'action en cause.

Les questions évaluatives peuvent concerner n'importe quelle phase d'un plan ou d'une action : conception, réalisation ou conclusion/correction.

Le tableau ci-dessous indique, à titre d'exemple, un certain nombre de questions évaluatives d'ordre général qui peuvent être formulées pendant n'importe quelle phase :

<sup>14</sup> Les questions évaluatives sont les questions qui servent à organiser et à structurer l'évaluation.

| Phase du plan/de l'action | Objet de l'évaluation  |  |  |
|---------------------------|--|--|--|
|                           | Dessein du plan/de l'action  | Effets immédiats du plan/de l'action   | Impact du plan/de l'action   |
| Conception                | Le dessein du plan/de l'action répond aux exigences constatées ?   | Sur la base des effets immédiats du plan/de l'action, sera-t-il possible de réaliser les objectifs visés ? | Dans quelle mesure l'impact prévu peut influencer sur les problèmes ciblés par le plan/l'action en cause ? |
| Réalisation               | Le dessein du plan/de l'action se réalise suivant les prévisions ? | Le plan/l'action est en train de produire les effets immédiats prévus ?                                    | Le plan/l'action est en train de produire l'impact prévu ?   |
| Conclusion ou correction  | Le dessein du plan/de l'action est toujours adapté aux besoins ?   | Les effets immédiats se sont avérés suffisants à garantir la réalisation des objectifs visés ?             | Le plan/l'action a eu un impact sur les problèmes ciblés ?   |

Les évaluations pourront être confiées aussi bien à des auditeurs internes (Cellule d'évaluation et de vérification des investissements publics de la Région) qu'à des auditeurs externes à l'Administration régionale.

Les activités d'évaluation du présent plan de politique du travail 2012-2014 et celles du PO FSE 2007-2013 devront être coordonnées.

## 7 Aides au recrutement

Considérant l'ample gamme d'aides et la variabilité des paramètres (concernant aussi bien l'intensité que la durée des aides) utilisés au cours des trois années précédant le présent plan, il a été procédé à une rationalisation globale.

Cependant, aux termes du quatrième alinéa de l'art. 4 de la loi régionale n° 7 du 31 mars 2003, le Gouvernement régional fixera chaque année, par loi de finances et compte tenu des ressources disponibles, le montant des aides au recrutement prévues dans le présent plan de politique du travail.

**Destinataires et  
conditions  
requis**

Les destinataires des aides et les conditions qu'ils doivent remplir pour pouvoir bénéficier de celles-ci sont énumérés ci-après :

- a. Les aides sont destinées aux employeurs privés :
- existant officiellement et actifs à la date de dépôt de la demande d'aide ;
  - œuvrant en Vallée d'Aoste ;
  - justifiant d'un numéro d'immatriculation *IVA* et relevant de l'une des formes d'activité économique indiquées ci-après : entreprises, coopératives, associations, fondations, professionnels libéraux exerçant leur activité sous forme individuelle, associée ou sociétaire, ou travailleurs indépendants ;
  - employant des personnels relevant des catégories indiquées aux lettres ci-dessous sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, non intermittent.

Lorsqu'une aide est demandée aux fins d'un recrutement, le travailleur concerné doit être résidant en Vallée d'Aoste à la date de son embauche. La présentation à la Commune d'une demande de résidence ne vaut pas résidence. Si le travailleur en cause déplace sa résidence en dehors de la Vallée d'Aoste après son recrutement, l'aide continue d'être versée pour la période prévue.

Les recrutements sous contrat d'apprentissage ne sont pas éligibles.

- b. Pendant les douze mois précédant le recrutement du travailleur faisant l'objet de la demande d'aide, l'employeur ne doit avoir licencié, pour cause de réduction de personnel ni pour cause objective, aucun salarié relevant de la même qualification professionnelle que ledit travailleur ou exerçant des fonctions similaires à celles attribuées à ce dernier. Au cours de cette période, l'employeur ne doit avoir placé en mobilité ni au chômage technique indemnisé au titre de la *CIG* extraordinaire aucun salarié relevant de la même qualification professionnelle que le travailleur faisant l'objet de la demande d'aide ou exerçant des fonctions similaires à celles attribuées à ce dernier.
- c. Les entreprises ne sont pas éligibles si elles demandent à recruter :
- le conjoint, les parents jusqu'au troisième degré ou les alliés jusqu'au deuxième degré de leur titulaire ou représentant légal ;
  - leurs associés (s'il s'agit d'une société de personnes).
- d. Les employeurs doivent respecter les dispositions contractuelles en vigueur et être en règle avec les cotisations sociales et assurantielles et avec les traitements mensuels.
- e. Le travailleur faisant l'objet de la demande d'aide ne doit avoir eu, pendant les douze mois précédant son recrutement à ce titre, de contrat de travail à durée indéterminée avec l'employeur qui dépose celle-ci.
- f. Le travailleur faisant l'objet de la demande d'aide ne doit avoir eu, pendant les six mois précédant son recrutement à durée indéterminée à ce titre, de contrat de travail à durée déterminée avec l'employeur qui dépose celle-ci ; il est précisé que l'on entend par « contrat de travail à durée déterminée » uniquement les contrats



de travail salarié.

- g. Dans le cas d'un changement d'employeur pour cause de modification de la raison sociale, de fusion, de transformation d'entreprise ou de mutation d'entreprise au cours des deux années de référence, les aides dont le premier employeur bénéficie sont attribuées au nouvel employeur au prorata de la période de travail effectuée auprès de ce dernier. L'aide est transférée sur présentation d'une communication écrite attestant le changement en question et d'une copie du procès-verbal de l'accord passé entre les parties et les syndicats, ou bien d'une documentation appropriée (par exemple, copie de l'acte notarié de référence). La présente disposition s'applique également en cas de cession d'entreprise : en l'occurrence, le nouvel employeur perçoit le reste de l'aide. En tout état de cause, le versement de l'aide demeure soumis aux dispositions en matière d'admission à l'aide et notamment en matière de versement de cette dernière.
- h. Lorsqu'un nouvel employeur prend la relève dans la gestion d'une entreprise ou que la forme juridique ou la raison sociale de celle-ci change, les salariés qui travaillaient dans celle-ci avant le changement ne peuvent ouvrir droit à la perception d'une aide que dans les cas visés à la lettre g ci-dessus.
- i. Les coopératives, d'aide sociale ou autres, régulièrement inscrites sur le registre régional des coopératives peuvent déposer une demande d'aide en vue du recrutement d'un associé uniquement si celui-ci a été embauché en qualité de salarié.
- j. Les employeurs ne doivent se trouver dans aucun des cas de difficultés visés à la communication de la Commission européenne 2004/C 244/02 portant lignes directrices communautaires concernant les aides d'État au sauvetage et à la restructuration d'entreprises en difficulté<sup>15</sup>, ni au paragraphe 7 de l'art. 1<sup>er</sup> du règlement (CE) n° 800/2008<sup>16</sup>.

**Types d'aides**

Les aides au recrutement 2012 – 2014 se distinguent en fonction des catégories de travailleurs concernés :

**Travailleurs défavorisés<sup>17</sup> :**

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes au chômage depuis 6 mois au moins.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut<sup>18</sup> dérivant du recrutement d'hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

<sup>15</sup> Communication de la Commission européenne 2004/C 244/02 - Lignes directrices communautaires concernant les aides d'État au sauvetage et à la restructuration d'entreprises en difficulté, publiée au JOUE C 244 du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

<sup>16</sup> Règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 87 et 88 du traité (Règlement général d'exemption par catégorie), publié au JOUE L 214 du 9 août 2008, ci-après dénommé « règlement (CE) n° 800/2008 ».

<sup>17</sup> Au sens du dix-huitième alinéa de l'art. 2 « Définitions » du règlement (CE) n° 800/2008.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année.

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée, ou de la transformation des contrats de travail de durée déterminée en durée indéterminée, des personnes ne justifiant pas d'un diplôme d'école secondaire du deuxième degré, ni d'un diplôme professionnel (Classement international type de l'éducation – CITE niveau 3).

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat des hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année.

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée, ou de la transformation des contrats de travail de durée déterminée en durée indéterminée, des personnes âgées de plus de 50 ans.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat des hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année.

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée, ou de la transformation des contrats de travail de durée déterminée en durée indéterminée, des adultes vivant seuls mais ayant une ou plusieurs personnes à leur charge<sup>19</sup>.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat des hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à

<sup>18</sup> On entend par « coût salarial brut » le montant total effectivement à la charge du bénéficiaire de l'aide d'État pour l'emploi considéré, comprenant :

a) le salaire brut, avant impôts ;

b) les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale, et

c) les frais de garde d'enfants et de parents.

<sup>19</sup> On entend par « personne à charge » tout enfant mineur du travailleur concerné et/ou toute personne qui vit avec ce dernier et possède un revenu propre non supérieur à 3 000 euros bruts par an.

50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement ou de la transformation du contrat aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année.

Travailleurs gravement défavorisés<sup>20</sup> :

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes au chômage depuis 24 mois au moins.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale de deux années.

Travailleurs handicapés<sup>21</sup> :

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 41 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée ou déterminée :

- o de handicapés physiques justifiant d'une invalidité civile d'un taux compris entre 46 et 79 % ou d'une invalidité de travail d'un taux compris entre 33 et 60 % ;
- o de handicapés physiques justifiant d'une invalidité civile supérieure à 79 % ou d'une invalidité de travail supérieure à 60 % ;
- o de handicapés psychiques ou sensoriels justifiant d'une invalidité supérieure à 45 %.

L'intensité de l'aide *de minimis* et de l'aide au sens de l'art. 41 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée :

- à 55 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'un handicapé physique (homme ou femme) justifiant d'une invalidité civile d'un taux compris entre 46 et 79 % ou d'une invalidité de travail d'un taux compris entre 33 et 60 % ; l'intensité est augmentée à 65 % lorsque l'intéressé est âgé de plus de 45 ans ;
- à 65 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'un handicapé physique (homme ou femme) justifiant d'une invalidité civile supérieure à 79 % ou d'une invalidité de travail supérieure à 60 % ; l'intensité est augmentée à 75 % lorsque l'intéressé est âgé de plus de 45 ans ;
- à 75 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'un handicapé psychique ou sensoriel (homme ou femme) justifiant d'une invalidité supérieure à 45 %.

La durée maximale de l'aide en cause est de trois ans, indépendamment du type de handicap.

<sup>20</sup> Au sens du dix-neuvième alinéa de l'art. 2 « Définitions » du règlement (CE) n° 800/2008.

<sup>21</sup> Au sens du vingtième alinéa de l'art. 2 « Définitions » du règlement (CE) n° 800/2008.

Catégories supplémentaires de personnes à insérer professionnellement :

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens des art. 2, 12 (troisième alinéa) et 15 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée de jeunes chercheurs.

L'intensité de l'aide est fixée comme suit :

- régime *de minimis* : 40 % au plus du coût salarial brut dérivant du recrutement, aux termes du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission ;
- aux termes des art. 2, 12 (troisième alinéa) et 15 du règlement (CE) n° 800/2008, en cas de dépôt d'un projet d'investissement :
  - 20 % au plus, s'il s'agit d'une petite entreprise ;
  - 10 % au plus, s'il s'agit d'une moyenne entreprise.

L'aide en cause peut être octroyée pendant deux ans au plus.

Les jeunes chercheurs ne peuvent être recrutés que pour exercer les activités suivantes : recherche fondamentale, recherche industrielle, développement expérimental et transfert technologique.

L'aide peut être octroyée aux entreprises œuvrant en Vallée d'Aoste en vue du recrutement sous contrat à durée indéterminée et non intermittent de jeunes chercheurs à insérer dans des projets de recherche lancés ou devant être lancés par celles-ci. La description des projets doit être annexée aux demandes d'aide.

Pour être recruté, tout chercheur doit remplir les conditions suivantes :

- avoir obtenu une licence, une licence spécialisée ou magistrale, une maîtrise relevant de l'ancienne organisation pédagogique ou un doctorat de recherche ;
  - justifier d'une expérience de recherche d'au moins 18 mois, même non consécutifs ;
  - être au chômage au sens du décret législatif n° 181/2000 ;
  - être résidant en Vallée d'Aoste.
- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée, à l'issue d'un stage de 6 mois, de jeunes âgés de 18 à 32 ans qui possèdent un diplôme ou une licence.

Ces aides sont octroyées en vue du recrutement, à l'issue d'un stage de 6 mois, de jeunes âgées de 18 à 32 ans qui sont résidants en Vallée d'Aoste et relèvent des catégories « Travailleurs défavorisés » ou « Travailleurs gravement défavorisés », au sens respectivement de la lettre a) du dix-huitième alinéa et du dix-neuvième alinéa de l'art. 2 du règlement (CE) n° 800/2008. Les conditions de résidence et d'âge doivent être remplies à la date de recrutement. La présentation à la Commune d'une demande de résidence ne vaut pas résidence. Si le travailleur en cause déplace sa résidence en dehors de la Vallée d'Aoste après son recrutement,

l'aide continue d'être versée pour la période prévue.

Le stage, organisé par le Département des politiques du travail et de la formation ou par un concessionnaire désigné par celui-ci, est régi par une convention passée entre le promoteur et l'entreprise d'accueil. Les aides visées au présent paragraphe peuvent être octroyées en vue des recrutements à temps partiel structurés comme suit :

- temps partiel horizontal (15 heures hebdomadaires au minimum) ;
- temps partiel vertical (5 mois, même non consécutifs, par an au minimum).

Sont uniquement éligibles les recrutements de personnels justifiant d'une qualification non inférieure au premier niveau de compétence, depuis le premier jusqu'au septième grand groupe professionnel de la nomenclature des professions établie par l'ISTAT en 2011 (*Classificazione delle professioni* – CP2011).

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année, s'il s'agit d'un travailleur défavorisé, ou de deux années, s'il s'agit d'un travailleur gravement défavorisé.

- Aides *de minimis* ou aides octroyées au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 en vue du recrutement à durée indéterminée de jeunes âgés de 18 à 32 ans qui possèdent un diplôme ou une licence.

Ces aides sont octroyées en vue du recrutement de jeunes âgés de 18 à 32 ans qui sont résidents en Vallée d'Aoste et relèvent des catégories « Travailleurs défavorisés » ou « Travailleurs gravement défavorisés », au sens respectivement de la lettre a) du dix-huitième alinéa et du dix-neuvième alinéa de l'art. 2 du règlement (CE) n° 800/2008. Les conditions de résidence et d'âge doivent être remplies à la date de recrutement. La présentation à la Commune d'une demande de résidence ne vaut pas résidence. Si le travailleur en cause déplace sa résidence en dehors de la Vallée d'Aoste après son recrutement, l'aide continue d'être versée pour la période prévue.

Les aides visées au présent paragraphe sont octroyées en vue des recrutements à temps partiel structurés comme suit :

- temps partiel horizontal (15 heures hebdomadaires au minimum) ;
- temps partiel vertical (5 mois, même non consécutifs, par an au minimum).

Sont uniquement éligibles les recrutements de personnels justifiant d'une qualification non inférieure au premier niveau de compétence, depuis le premier jusqu'au septième grand groupe professionnel de la CP2011 de l'ISTAT.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement d'hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale

de trois ans.

L'intensité de l'aide au sens de l'art. 40 du règlement (CE) n° 800/2008 est fixée à 50 % du coût salarial brut dérivant du recrutement aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale d'une année, s'il s'agit d'un travailleur défavorisé, ou de deux années, s'il s'agit d'un travailleur gravement défavorisé.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes devant travailler encore cinq ans au plus pour atteindre l'âge de la pension d'ancienneté ou de vieillesse

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 65 % du coût salarial brut dérivant du recrutement aussi bien des hommes que des femmes, pour une durée maximale de cinq ans.

- Aides *de minimis* en vue de la transformation d'un contrat d'apprentissage avant son expiration.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut en cas de transformation du contrat d'un homme et à 55 % s'il s'agit d'une femme, pour une durée maximale de trois ans.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes âgées de 45 ans ou plus et ayant perdu leur emploi.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut en cas de transformation du contrat d'un homme et à 55 % s'il s'agit d'une femme, pour une durée maximale de trois ans.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes inscrites sur les listes de mobilité.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut en cas de transformation du contrat d'un homme et à 55 % s'il s'agit d'une femme, pour une durée maximale de trois ans.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes inscrites sur les listes de mobilité par dérogation.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut en cas de transformation du contrat d'un homme et à 55 % s'il s'agit d'une femme, pour une durée maximale de trois ans.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée indéterminée de personnes au chômage technique indemnisées au titre de la CIGS à zéro heure ou par dérogation à la CIG.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée à 50 % du coût salarial brut en cas de recrutement d'hommes et à 55 % s'il s'agit de femmes, pour une durée maximale de trois ans.

- Aides au recrutement à durée déterminée pour des travaux d'utilité sociale (LUS).

Travaux de réhabilitation sociale et professionnelle

Une aide est prévue qui couvre 100 % du coût salarial des travailleurs, des chefs d'équipe et du tuteur et les frais supportés pour le soutien et l'accompagnement au travail.

Travaux d'accompagnement à la retraite

Une aide est prévue qui couvre 50 % du coût salarial des travailleurs recrutés pour 6 à 60 mois (non prorogables), non cumulable avec les aides visées au premier et au deuxième alinéa de l'art. 5 de la loi régionale n° 1 du 23 janvier 2009.

Travaux saisonniers

Les aides sont octroyées en vue du recrutement :

- pour 6 mois au plus, des femmes absentes du marché du travail depuis plus de 24 mois (intensité de l'aide : 70 % du coût salarial) ;
- pour 4 mois au plus, non prorogables, des personnes inscrites aux projets LUS (50 % du coût salarial).

Tous les travailleurs employés pour les LUS sont soumis à la convention de travail passée à cet effet par les partenaires sociaux.

- Aides *de minimis* en vue du recrutement à durée déterminée et indéterminée de personnes socialement défavorisées.

On entend par « personnes socialement défavorisées » :

- les personnes en situation de déviance ou de détresse sociale ou en état de détresse relationnelle attestée par les services socio-sanitaires compétents ;
- les toxicomanes, anciens toxicomanes et alcooliques dont la condition est attestée par le SERT ;
- les détenus (y compris ceux qui purgent une peine autre que la détention) et anciens détenus ; sont considérés comme anciens détenus, exclusivement les personnes qui ont été libérées ou qui ont purgé leur peine depuis 12 mois au plus ;
- les femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 24 mois ;
- les chômeurs de longue durée (depuis plus de 12 mois) âgés des plus de 32 ans.

L'intensité de l'aide *de minimis* est fixée comme suit :

- 50 % du coût salarial brut en cas de recrutement à durée déterminée aussi bien des hommes que des femmes ;
- 75 % du coût salarial brut en cas de recrutement à durée indéterminée aussi bien des hommes que des femmes,  
pour une durée maximale de trois ans.

Tableaux de synthèse des aides au recrutement au titre de la période 2012-2014

Tableau a)

| Destinataires des aides                   | Personnes à insérer professionnellement  | Conditions requises pour le versement   | Dispositions de référence  | Intensité maximale de l'aide  | Durée maximale de l'aide |
|---|--|---|--|---|--------------------------|
| <b>Travailleurs défavorisés</b>           |  |   |  |   |                          |
| Employeurs privés                         | Personnes sans emploi régulièrement rémunéré depuis 6 mois au moins  | Recrutement à durée indéterminée  | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 50 % du coût salarial brut (hommes)<br>55 % du coût salarial brut (femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans<br>1 an            |
|   | Personnes ne justifiant pas d'un diplôme d'école secondaire du deuxième degré, ni d'un diplôme professionnel (CITE niveau 3)                                 | Recrutement à durée indéterminée<br>Transformation de la durée du contrat (déterminée → indéterminée) | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 50 % du coût salarial brut (hommes)<br>55 % du coût salarial brut (femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans<br>1 an            |
|   | Personnes âgées de plus de 50 ans  | Recrutement à durée indéterminée<br>Transformation de la durée du contrat (déterminée → indéterminée) | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 50 % du coût salarial brut (hommes)<br>55 % du coût salarial brut (femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans<br>1 an            |
|   | Adultes vivant seuls mais ayant une ou plusieurs personnes à leur charge   | Recrutement à durée indéterminée<br>Transformation de la durée du contrat (déterminée → indéterminée) | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 50 % du coût salarial brut (hommes)<br>55 % du coût salarial brut (femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans<br>1 an            |
| <b>Travailleurs gravement défavorisés</b> |  |   |  |   |                          |
| Employeurs privés                         | Personnes au chômage depuis 24 mois au moins   | Recrutement à durée indéterminée  | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 50 % du coût salarial brut (hommes)<br>55 % du coût salarial brut (femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans<br>2 ans           |
| <b>Travailleurs handicapés</b>            |  |   |  |   |                          |
| Employeurs privés                         | Handicapés physiques justifiant d'une invalidité civile d'un taux compris entre 46 et 79 % ou d'une invalidité de travail d'un taux compris entre 33 et 60 % | Recrutement à durée déterminée ou indéterminée  | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)<br>Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 55 % du coût salarial brut (hommes et femmes) – 65 % personnes âgées de plus de 45 ans                                      | 3 ans                    |
|   | Handicapés physiques justifiant d'une invalidité civile supérieure à 79 % ou d'une invalidité de travail supérieure à 60 %                                   |   |  | 65 % du coût salarial brut (hommes et femmes) – 75 % personnes âgées de plus de 45 ans                                      |                          |
|   | Handicapés psychiques ou sensoriels justifiant d'une invalidité supérieure à 45 %  |   |  | 75 % du coût salarial brut (hommes et femmes)   |                          |



| Destinataires des aides              | Personnes à insérer professionnellement  | Conditions requises pour le versement  | Dispositions de référence pour l'octroi de l'aide                  | Intensité maximale de l'aide   | Durée maximale de l'aide                      |   |   |
|--------------------------------------|--|--|--|--|---|---|---|
| <b>Autres catégories</b>             |  |  |  |  |   |   |   |
| Employeurs privés                    | Chercheurs   | Recrutement à durée indéterminée   | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)                               | 40 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 2 ans   |   |   |
|                                      |  |  | Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | Petites entreprises : 20 % du coût salarial brut (hommes et femmes)<br>Moyennes entreprises : 10 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  |   |   |   |
| Employeurs privés                    | Jeunes âgés de 18 à 32 ans qui possèdent un diplôme ou une licence   | Recrutement à durée indéterminée (éventuellement à l'issue d'un stage de 6 mois) | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)                               | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 3 ans   |   |   |
|                                      |  |  | Règl. (CE) n° 800/2008 (exemption de l'obligation de notification) | 55 % du coût salarial brut (hommes et femmes)<br>50 % du coût salarial brut (hommes et femmes défavorisés)   | 1 an  |   |   |
| Employeurs privés                    | Personnes devant travailler encore cinq ans au plus pour atteindre l'âge de la pension d'ancienneté ou de vieillesse | Recrutement à durée indéterminée   | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)                               | 65 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 5 ans   |   |   |
|                                      |  |  | Apprentis  | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)   | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans   |   |
|                                      |  |  |  | Règl. (CE) n° 800/2008 (de minimis)  | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans   |   |
|                                      |  |  | Personnes âgées de 45 ans ou plus et ayant perdu leur emploi       | Recrutement à durée indéterminée   | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)          | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans   |
|                                      |  |  |  |  | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)          | 55 % du coût salarial brut (hommes et femmes) | 3 ans   |
|                                      |  |  | Communautés de montagne – Commune d'Aoste                          | Personnes inscrites sur les listes de mobilité   | Recrutement à durée indéterminée              | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)          | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes) |
| Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis) | 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 3 ans  |  |  |   |   |   |
| Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis) | 55 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 3 ans  |  |  |   |   |   |
| Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis) | 55 % du coût salarial brut (hommes et femmes)  | 3 ans  |  |  |   |   |   |
| Employeurs privés                    | Personnes affectées aux travaux d'utilité sociale (LUS)  | Recrutement à durée déterminée   | Aucune aide prévue   | Réhabilitation sociale et professionnelle : 100 % du coût salarial brut (hommes et femmes)   | 3 ans   |   |   |
|                                      |  |  |  | Travaux saisonniers : 50 % du coût salarial brut (hommes) ou 70 % du coût salarial brut (femmes absentes du marché du travail depuis plus de 24 mois)                                    | 3 ans   |   |   |
| Employeurs privés                    | Personnes socialement défavorisées   | Recrutement à durée déterminée ou indéterminée                                   | Règl. (CE) n° 1998/2006 (de minimis)                               | Accompagnement à la retraite : 50 % du coût salarial brut (hommes et femmes)   | 5 ans   |   |   |
|                                      |  |  |  | NB : chaque travailleur peut bénéficier de trois recrutements au plus au titre des LUS ou, dans le cas de l'accompagnement à la retraite, de l'équivalent de 5 années de travail au plus | 3 ans   |   |   |

**8 Financements prévus au budget régional 2012-2014 pour les actions de politique du travail et de la formation professionnelle à valoir sur le Fonds pour les politiques du travail, autorisés au sens de l'art. 49 de la loi régionale n° 30 du 13 décembre 2011 (Loi de finances 2012-2014)**

| Structure compétente   | Description  | 2012                  | 2013                  | 2014                  | Chapitre            | Détail            |
|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Présidence de la Région  |  |                       |                       |                       |                     |                   |
| <b>Politiques de l'emploi</b>  |  |                       |                       |                       |                     |                   |
|  | Subventions aux collectivités locales et aux services de la fonction publique en vue de l'emploi, à titre temporaire, de travailleurs pour les services et les travaux d'utilité sociale                 | 1 500 000,00 €        | 0,00 €                | 0,00 €                | 26060               | 12900             |
|  | Dépenses pour les initiatives de formation en faveur des couches les plus faibles et marginalisées de la population  | 25 000,00 €           | 25 000,00 €           | 25 000,00 €           | 26030               | 12888             |
|  | <b>TOTAL</b>   | <b>1 525 000,00 €</b> | <b>25 000,00 €</b>    | <b>25 000,00 €</b>    |                     |                   |
| <b>Politiques de la formation et de l'emploi</b>                                       |  |                       |                       |                       |                     |                   |
|  | Aides à la création d'entreprises  | 450 000,00 €          | 0,00 €                | 0,00 €                | 26060               | 16566             |
|  | Aides au développement d'entreprises   | 50 000,00 €           | 0,00 €                | 0,00 €                | 26060               | 16567             |
|  | Aides au passage de propriété des activités professionnelles ou des activités à risque de fermeture et aides à la transmission d'entreprises familiales  | 25 000,00 €           | 0,00 €                | 0,00 €                | 26060               | 16568             |
|  | Aides au démarrage d'activités professionnelles  | 258 300,00 €          | 0,00 €                | 0,00 €                | 26060               | 16569             |
|  | <b>TOTAL</b>   | <b>783 300,00 €</b>   | <b>0,00 €</b>         | <b>0,00 €</b>         |                     |                   |
|  | Aides de minimis aux entreprises pour le recrutement de travailleurs   | 565 000,00 €          | 570 000,00 €          | 595 000,00 €          | 26050               | 16562             |
|  | Aides aux entreprises pour le recrutement de travailleurs handicapés ou gravement défavorisés et pour adapter les postes de travail, aux termes du règlement (CE) n° 800/2008                            | 540 000,00 €          | 540 000,00 €          | 564 000,00 €          | 26050               | 16563             |
|  | Aides aux employeurs pour le recrutement de travailleurs handicapés ou gravement défavorisés et pour adapter les postes de travail, aux termes du règlement (CE) n° 800/2008                             | 100 000,00 €          | 100 000,00 €          | 150 000,00 €          | 26055               | 16564             |
|  | Aides de minimis aux employeurs pour le recrutement de travailleurs  | 169 100,00 €          | 169 100,00 €          | 170 000,00 €          | 26055               | 16565             |
|  | Aides aux employeurs pour le recrutement à durée déterminée de jeunes chômeurs justifiant d'un diplôme ou d'une licence, aux termes du règlement (CE) n° 800/2008  | 200 000,00 €          | 200 000,00 €          | 200 000,00 €          | 26055               | 17351             |
|  | Aides aux employeurs pour le recrutement à durée déterminée de jeunes chômeurs justifiant d'un diplôme ou d'une licence et ayant terminé un stage de formation, aux termes du règlement (CE) n° 800/2008 | 150 000,00 €          | 150 000,00 €          | 150 000,00 €          | 26055               | 17352             |
|  | Dépenses pour les actions d'orientation et d'information de la population, en matière de politiques actives du travail   | 5 000,00 €            | 0,00 €                | 0,00 €                | 26075               | 17349             |
|  | <b>TOTAL</b>   | <b>1 729 100,00 €</b> | <b>1 729 100,00 €</b> | <b>1 829 000,00 €</b> |                     |                   |
|  | Dépenses pour les initiatives de formation professionnelle   | 1 280 000,00 €        | 1 216 500,00 €        | 955 000,00 €          |                     | 12887             |
|  | Cotisation annuelle à <i>Tecnostuttura delle Regioni</i> , au sens du Plan de politique du travail   | 40 000,00 €           | 0,00 €                | 0,00 €                |                     | 12889             |
|  | <b>TOTAL</b>   | <b>1 320 000,00 €</b> | <b>1 216 500,00 €</b> | <b>955 000,00 €</b>   |                     |                   |
|  | <b>FONDS POUR LES POLITIQUES DU TRAVAIL</b>  |                       |                       |                       |                     |                   |
|  | Dépenses pour les initiatives de formation professionnelle   | 0,00 €                | 356 000,00 €          | 466 000,00 €          | 26010               | 4753              |
|  | Aides aux nouvelles entreprises  | 0,00 €                | 783 300,00 €          | 783 300,00 €          | 26010               | 4755              |
|  | Subventions aux collectivités locales et aux services de la fonction publique en vue de l'emploi, à titre temporaire, de travailleurs pour les services et les travaux d'utilité sociale                 | 0,00 €                | 1 500 000,00 €        | 1 500 000,00 €        | 26010               | 4757              |
|  | <b>TOTAL FONDS</b>   | <b>0,00 €</b>         | <b>2 639 300,00 €</b> | <b>2 749 300,00 €</b> |                     |                   |
| <b>Assessorat du tourisme, des sports, du commerce et des transports</b>               |  |                       |                       |                       |                     |                   |
| Département du tourisme, des sports, du commerce et des transports                     | Dépenses pour la formation professionnelle   | 150 000,00 €          | 0,00 €                | 0,00 €                | plusieurs chapitres | plusieurs détails |
| <b>Assessorat de l'agriculture et des ressources naturelles</b>                        |  |                       |                       |                       |                     |                   |
| Flore, faune, chasse et pêche  | Dépenses pour la formation professionnelle   | 76 000,00 €           | 76 000,00 €           | 0,00 €                | plusieurs chapitres | plusieurs détails |
| Cultures et services phytosanitaires   | Dépenses pour la formation professionnelle   | 90 000,00 €           | 34 000,00 €           | 0,00 €                | plusieurs chapitres | plusieurs détails |
| <b>Assessorat des activités productives, de l'énergie et des politiques du travail</b> |  |                       |                       |                       |                     |                   |
| Aide aux entreprises, recherche, qualité et formation professionnelle                  | Dépenses pour la formation professionnelle   | 420 000,00 €          | 400 000,00 €          | 400 000,00 €          | plusieurs chapitres | plusieurs détails |
| Activités promotionnelles  | Dépenses pour la formation professionnelle   | 1100 000,00 €         | 0,00 €                | 0,00 €                | plusieurs chapitres | plusieurs détails |
| <b>TOTAL des Assessorats</b>   |  | <b>846 000,00 €</b>   | <b>510 000,00 €</b>   | <b>400 000,00 €</b>   |                     |                   |
| <b>TOTAUX</b>  |  | <b>6 203 400,00 €</b> | <b>6 119 900,00 €</b> | <b>5 958 300,00 €</b> |                     |                   |

---

**NB** : Le Gouvernement régional fixe chaque année, par la loi de finances, le montant des aides au recrutement prévues par le Plan de politique du travail au sens du quatrième alinéa de l'art. 4 de la loi régionale n° 7 du 31 mars 2003, compte tenu des ressources disponibles.

**ATTI  
EMANATI  
DA ALTRE AMMINISTRAZIONI**

**Azienda U.S.L. Valle d'Aosta. Deliberazione del Direttore generale 1° settembre 2014, n. 923.**

**Individuazione di tre zone carenti rese vacanti nel distretto n. 2 - ambito territoriale 1 - nel distretto n. 3 - Ambito territoriale 1 - e nel distretto n. 4 - ambito territoriale n. 4, come previsto dall'art. 6 dell'accordo regionale approvato con deliberazioni della Giunta Regionale n. 1028 del 20 aprile 2007 e n 3854 del 30 dicembre 2008.**

IL DIRETTORE GENERALE

Omissis

delibera

1. di approvare l'individuazione di tre zone carenti rese vacanti nel distretto n. 2 - ambito territoriale 1 - nel distretto n. 3 - ambito territoriale 1 - e nel distretto n. 4 - ambito territoriale n. 4, come previsto dall'art. 6 dell'Accordo regionale approvato con deliberazioni della Giunta Regionale n. 1028 del 20 aprile 2007 e n 3854 del 30 dicembre 2008;
2. di dare atto che possono concorrere al conferimento dell'incarico vacante i medici specialisti pediatri inclusi nella graduatoria regionale definitiva a valere per l'anno in corso;
3. di stabilire che gli aspiranti devono, entro 15 giorni dalla pubblicazione, presentare all'U.S.L. Valle d'Aosta – Ufficio Convenzioni Nazionali Uniche – Via Guido Rey n. 1- 11100 AOSTA – apposita domanda di assegnazione di incarico per uno o più ambiti territoriali carenti pubblicati, utilizzando lo schema di cui agli Allegati G e H, che saranno pubblicati integralmente sul B.U.R.;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile al fine di poter conferire in tempo utile l'incarico di cui trattasi, evitando così i disagi causati dalla carenza di medici specialisti pediatri di libera scelta;
5. di stabilire che il presente provvedimento venga pubblicato integralmente nel Bollettino Ufficiale della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Il Direttore Generale  
Lorenzo ARDISSONE

**ACTES  
ÉMANANT  
DES AUTRES ADMINISTRATIONS**

**Agence U.S.L. Valle d'Aoste. Délibération du directeur général n° 923 du 1<sup>er</sup> septembre 2014,**

**portant avis de vacance de trois postes de pédiatre de base, respectivement dans la zone n°1 du district socio-sanitaire n° 2, dans la zone n°1 du district n° 3 et dans la zone n° 4 du district n° 4, au sens de l'art. 6 de l'accord régional approuvé par les délibérations du Gouvernement régional n° 1028 du 20 avril 2007 et n° 3854 du 30 décembre 2008.**

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Omissis

délibère

1. Trois postes de pédiatre de base sont déclarés vacants, respectivement dans la zone n°1 du district socio-sanitaire n° 2, dans la zone n° 1 du district n° 3 et dans la zone n° 4 du district n° 4, au sens de l'art. 6 de l'accord régional approuvé par les délibérations du Gouvernement régional n° 1028 du 20 avril 2007 et n° 3854 du 30 décembre 2008;
2. Les pédiatres figurant au classement régional définitif 2014 des pédiatres de base peuvent faire acte de candidature aux fins de l'attribution des postes en cause;
3. Les intéressés sont tenus de présenter leur acte de candidature au Bureau des conventions collectives nationales uniques de l'USL de la Vallée d'Aoste (1, rue Guido Rey - 11100 AOSTE) dans les quinze jours qui suivent la date de publication de la présente délibération au Bulletin officiel de la Région. Ledit acte doit être rédigé suivant le modèle visé aux annexes G ou H qui sont intégralement publiées audit Bulletin;
4. La présente délibération est immédiatement applicable, dans le but d'attribuer au plus vite les postes en question et d'éviter les problèmes susceptibles d'être causés par le manque d'un pédiatre de base dans les zones concernées;
5. La présente délibération est intégralement publiée au Bulletin officiel de la Région autonome Vallée d'Aoste.

Le directeur général,  
Lorenzo ARDISSONE

**Allegato G**

**DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA ASSEGNAZIONE DEGLI  
AMBITI TERRITORIALI CARENTI DI PEDIATRIA DI LIBERA SCELTA  
- per trasferimento -**

ALL'AZIENDA U.S.L. VALLE D'AOSTA  
**Direzione Area Territoriale**  
**Ufficio Convenzioni Nazionali Uniche**  
VIA GUIDO REY, 1  
11100 AOSTA AO

Il/La sottoscritto/a Dott. \_\_\_\_\_  
nato/a a \_\_\_\_\_ prov. (\_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_  
M  F  codice fiscale \_\_\_\_\_  
residente a \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_  
Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_  
Cap. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ Cell. \_\_\_\_\_  
a far data dal \_\_\_\_\_ e residente nel territorio della Regione  
\_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_  
titolare di incarico a tempo indeterminato per la pediatria di libera scelta presso l'Azienda USL di  
\_\_\_\_\_ della Regione \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_  
e con anzianità complessiva di pediatria di libera scelta pari a mesi \_\_\_\_\_

***FA DOMANDA DI TRASFERIMENTO***

secondo quanto previsto dall'Accordo Collettivo Nazionale vigente, per l'assegnazione degli ambiti territoriali carenti di pediatria di libera scelta pubblicati sul B.U.R. della Regione autonoma Valle d'Aosta n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_:

| N. DISTRETTO | N. AMBITO TERRITORIALE | COMUNI AMBITO TERRITORIALE | N. POSTI |
|--------------|------------------------|----------------------------|----------|
|              |                        |                            |          |
|              |                        |                            |          |
|              |                        |                            |          |

**segue Allegato G**

Indicare eventuale recapito diverso dalla residenza per ogni comunicazione da parte dell'ufficio:

---

---

---

data

---

firma per esteso (\*)

1) Indicare **espressamente** il Distretto e l'Ambito Territoriale per i quali si intende concorrere. Se le righe non fossero sufficienti compilare e allegare un foglio a parte.

(\*) In luogo dell'autenticazione della firma, allegare fotocopia semplice di un documento di identità.

se

## AVVERTENZE GENERALI

La domanda di trasferimento negli ambiti territoriali carenti di pediatria di libera scelta dovrà essere spedita a mezzo Raccomandata, **all'Azienda U.S.L. Valle D'Aosta – Direzione Area Territoriale - Via Guido Rey n. 1 – 11100 AOSTA**, entro e non oltre **15 giorni** dalla pubblicazione sul B.U.R. del presente avviso.

Possono concorrere al conferimento degli incarichi negli ambiti territoriali carenti resi pubblici secondo quanto stabilito dal comma 1:

- a) i pediatri che risultano già iscritti in uno degli elenchi dei pediatri convenzionati per la pediatria di famiglia della Regione che ha pubblicato gli ambiti territoriali carenti a condizione che risultino iscritti da almeno **tre anni** e che al momento dell'attribuzione del nuovo incarico non svolgano altre attività a qualsiasi titolo nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, eccezion fatta per attività di continuità assistenziale;
- b) i pediatri che risultano già iscritti in un elenco di pediatria di altra Regione a condizione che risultino iscritti da almeno **cinque anni** e che al momento dell'attribuzione del nuovo incarico non svolgano altre attività a qualsiasi titolo nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, eccezion fatta per attività di continuità assistenziale

Si evidenzia che gli interessati dovranno inviare **un'unica domanda**, conforme allo schema allegato, disponibile presso la **Direzione di Area Territoriale dell'U.S.L.** di Aosta.

Si raccomanda di scrivere in stampatello.

La mancata presentazione, entro il termine che sarà indicato nella convocazione formale, sarà considerata a tutti gli effetti come rinuncia all'incarico.

**Allegato H**

**DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA ASSEGNAZIONE DEGLI  
AMBITI TERRITORIALI CARENTI DI PEDIATRIA DI LIBERA SCELTA  
- per graduatoria -**

ALL'AZIENDA U.S.L. VALLE D'AOSTA  
**Direzione Area Territoriale**  
**Ufficio Convenzioni Nazionali Uniche**  
VIA GUIDO REY, 1  
11100 AOSTA AO

Il/La sottoscritto/a Dott. \_\_\_\_\_

nato/a a \_\_\_\_\_ prov. (\_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_

M  F  codice fiscale \_\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

n. \_\_\_\_\_ Cap. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ Cell. \_\_\_\_\_

iscritto nella vigente graduatoria unica regionale della Regione autonoma Valle d'Aosta valevole per il  
periodo: **01/01/2014 – 31/12/2014**

posizione n. \_\_\_\_\_ punteggio n. \_\_\_\_\_

**FA DOMANDA**

secondo quanto previsto dal vigente A.C.N. per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti pediatri di libera scelta, per l'assegnazione degli ambiti territoriali carenti di pediatria di libera scelta sottoelencati e pubblicati sul B.U.R. della Regione autonoma Valle d'Aosta n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ :

| <b>N. DISTRETTO</b> | <b>N. AMBITO TERRITORIALE</b> | <b>COMUNI AMBITO TERRITORIALE</b> | <b>N. POSTI</b> |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
|                     |                               |                                   |                 |
|                     |                               |                                   |                 |
|                     |                               |                                   |                 |



**segue Allegato H**

A tal fine, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, sotto la propria responsabilità, consapevole di quanto stabilito dall'art. 76 dello stesso D.P.R.445/2000 in caso di dichiarazione mendaci, **dichiara:**

- di essere residente nel Comune di \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_,  
a decorrere dal \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
giorno mese anno

Qualora la residenza attuale sia stata acquisita successivamente al \_\_\_\_\_  
**dichiara**, inoltre:

- di essere stato residente alla data del \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
nel Comune di \_\_\_\_\_

\* \* \* \* \*

Indicare eventuale recapito diverso dalla residenza per ogni comunicazione da parte dell'ufficio:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
data

\_\_\_\_\_  
firma per esteso (\*)

(1) Indicare **espressamente** il Distretto e l'Ambito Territoriale per i quali si intende concorrere. Se le righe non fossero sufficienti compilare e allegare un foglio a parte.

(\*) In luogo dell'autenticazione della firma, allegare fotocopia semplice di un documento di identità.

segue Allegato H

## AVVERTENZE GENERALI

La domanda di inserimento negli ambiti territoriali carenti di pediatria di libera scelta dovrà essere spedita a mezzo Raccomandata, **all'Azienda U.S.L. Valle D'Aosta – Direzione Area Territoriale - Via Guido Rey n. 1 – 11100 AOSTA**, entro e non oltre **15 giorni** dalla pubblicazione nel B.U.R. del presente avviso.

Possono presentare domanda di inserimento i medici inclusi nella vigente graduatoria unica regionale valevole per il periodo: **01/01/2014 – 31/12/2014**.

Si evidenzia che gli interessati dovranno inviare **un'unica domanda**, conforme allo schema allegato, disponibile presso la **Direzione di Area Territoriale dell'U.S.L.** di Aosta. Si raccomanda di scrivere in stampatello.

Alla domanda di inserimento va allegato il certificato di residenza con indicazione della data di acquisizione della stessa (giorno, mese, anno) ovvero, ai sensi dell'art. 46 del "T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" di cui al D.P.R. 445 del 28.12.2000, la dichiarazione sostitutiva attestante il possesso della residenza sempre con indicazione della data di acquisizione.

In caso di **mancata indicazione della data di acquisizione della residenza**, non saranno attribuiti i punteggi connessi al possesso della residenza.

**ATTENZIONE:** in caso di dichiarazioni mendaci si incorre in responsabilità penalmente sanzionabili (art. 76 del D.P.R. 445/2000).

Si precisa che i **6 punti** per la residenza nella "località carente" previsti dall'art. 33, comma 3, lettera b) dell'A.C.N. 2396/2005 saranno attribuiti a coloro che abbiano la residenza in uno dei Comuni dell'ambito territoriale, ove viene pubblicata la zona carente, da almeno due anni antecedenti la scadenza del termine per la presentazione delle domande di inclusione nella graduatoria regionale.

Lo stesso termine vale per l'attribuzione dei **10 punti** per la residenza nella Regione Valle d'Aosta previsti dall'art. 33, comma 3, lettera c) dell'A.C.N. per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti pediatri di libera scelta, reso esecutivo in data 15 dicembre 2005 mediante intesa n. 2396 nella Conferenza Stato/Regioni.

Ai sensi del sopracitato art. 33, il requisito che dà diritto al punteggio per la residenza deve essere mantenuto fino all'attribuzione dell'incarico.

La mancata presentazione, entro il termine che sarà indicato nella convocazione formale, sarà considerata a tutti gli effetti come rinuncia all'incarico

ANNEXE G

ACTE DE CANDIDATURE EN VUE DE L'ATTRIBUTION D'UN POSTE DE PÉDIATRE DE  
BASE  
– par mutation –

À l'Agence USL de la Vallée d'Aoste  
Direction de l'aire territoriale  
Bureau des conventions collectives nationales uniques  
1, rue Guido Rey  
11100 AOSTE

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_,  
né(e) le \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_, province de \_\_\_\_\_,  
H  F , code fiscal \_\_\_\_\_,  
résidant, depuis le \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_, province de \_\_\_\_\_, rue \_\_\_\_\_,  
n° \_\_\_\_\_, code postal \_\_\_\_\_, tél. \_\_\_\_\_, cell. \_\_\_\_\_,  
résidant sur le territoire de la Région \_\_\_\_\_ depuis le  
\_\_\_\_\_,  
titulaire d'un emploi de pédiatre de base sous contrat à durée indéterminée, dans le cadre de  
l'Agence USL de \_\_\_\_\_ de la Région \_\_\_\_\_ depuis le  
\_\_\_\_\_  
et justifiant d'une ancienneté globale en tant que pédiatre de base de \_\_\_\_\_ mois,

DEMANDE À ÊTRE MUTÉ(E)

conformément aux dispositions de la convention nationale en vigueur, sur le poste de pédiatre de  
base visé au Bulletin officiel de la Région autonome Vallée d'Aoste n° \_\_\_\_\_ du  
\_\_\_\_\_, et précisément<sup>1</sup> :

| District | Zone | Communes | Poste |
|----------|------|----------|-------|
|          |      |          |       |
|          |      |          |       |

<sup>1</sup> Indiquer expressément le district et la zone au titre desquels le candidat fait acte de candidature. Au cas où les lignes ne seraient pas suffisantes, utiliser une feuille à part, qui doit être jointe au dossier.

Adresse à laquelle toute communication doit être envoyée, si elle ne coïncide pas avec l'adresse indiquée ci-dessus :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Signature en toutes lettres\* \_\_\_\_\_

---

\* En lieu et place de la signature légalisée, une photocopie non authentifiée d'une pièce d'identité suffit.

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

Tout acte de candidature en vue de la mutation sur les postes de pédiatre de base doit parvenir, sous pli recommandé, à l'Agence USL de la Vallée d'Aoste – Direction de l'aire territoriale – 1, rue Guido Rey – 11100 AOSTE – dans les 15 jours qui suivent la publication du présent avis au Bulletin officiel de la Région.

Peuvent faire acte de candidature aux fins de l'attribution des postes en cause :

- a) Les pédiatres figurant sur la liste des pédiatres de base conventionnés de la Vallée d'Aoste, à condition qu'ils soient inscrits sur lesdites listes depuis trois ans au moins et qu'au moment de l'attribution du nouveau poste ils n'exercent aucune activité, à quelque titre que ce soit, dans le cadre du Service sanitaire national, à l'exception des fonctions relevant d'un mandat au titre de la continuité des soins ;
- b) Les pédiatres figurant sur une liste des pédiatres de base d'une région autre que la Vallée d'Aoste, à condition qu'ils soient inscrits sur lesdites listes depuis cinq ans au moins et qu'au moment de l'attribution du nouveau poste ils n'exercent aucune activité, à quelque titre que ce soit, dans le cadre du Service sanitaire national, à l'exception des fonctions relevant d'un mandat au titre de la continuité des soins.

Les intéressés doivent présenter un seul acte de candidature, établi conformément au modèle annexé, qui est disponible à la Direction de l'aire territoriale de l'USL de la Vallée d'Aoste.

L'acte de candidature doit être rédigé en lettres capitales.

Le fait de ne pas se présenter dans le délai fixé par la lettre de convocation formelle vaut de plein droit renonciation au poste.

ANNEXE H

ACTE DE CANDIDATURE EN VUE DE L'ATTRIBUTION D'UN POSTE DE PÉDIATRE DE  
BASE  
– suivant le classement –

À l'Agence USL de la Vallée d'Aoste  
Direction de l'aire territoriale  
Bureau des conventions collectives nationales uniques  
1, rue Guido Rey  
11100 AOSTE

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_,  
né(e) le \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_, province de \_\_\_\_\_,  
H  F , code fiscal \_\_\_\_\_,  
résidant à \_\_\_\_\_, province de \_\_\_\_\_, rue \_\_\_\_\_,  
n° \_\_\_\_\_, code postal \_\_\_\_\_, tél. \_\_\_\_\_, cell. \_\_\_\_\_, figurant au  
classement unique régional de la Région autonome Vallée d'Aoste valable au titre de la période  
1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2014, rang \_\_\_\_\_, points \_\_\_\_\_,

DEMANDE

que me soient attribuées – conformément aux dispositions de la convention collective nationale  
(CCN) en vigueur pour la réglementation des rapports avec les pédiatres de base – les fonctions de  
pédiatre de base visées à l'avis publié au Bulletin officiel de la Région autonome Vallée d'Aoste n°  
\_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_, et précisément<sup>1</sup> :

| District | Zone | Communes | Poste |
|----------|------|----------|-------|
|          |      |          |       |
|          |      |          |       |

<sup>1</sup> Indiquer expressément le district et la zone au titre desquels le candidat fait acte de candidature. Au cas où les lignes ne seraient pas suffisantes, utiliser une feuille à part, qui doit être jointe au dossier.

À cet effet, averti(e) des sanctions prévues par l'art. 76 du DPR n° 445 du 28 décembre 2000 en cas de déclarations mensongères, je déclare sur l'honneur, au sens de l'art. 46 dudit décret :

- résider dans la Commune de \_\_\_\_\_, province de \_\_\_\_\_, depuis le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ (jour/mois/année).

Je déclare, par ailleurs (au cas où la résidence actuelle aurait été obtenue après le \_\_\_\_\_) :

- j'ai résidé dans la Commune de \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

\*\*\*\*\*

Adresse à laquelle toute communication doit être envoyée, si elle ne coïncide pas avec l'adresse indiquée ci-dessus :

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

Date \_\_\_\_\_

Signature en toutes lettres\* \_\_\_\_\_

\* En lieu et place de la signature légalisée, une photocopie non authentifiée d'une pièce d'identité suffit.

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

Tout acte de candidature en vue de l'attribution d'un poste de pédiatre de base doit parvenir, sous pli recommandé, à l'Agence USL de la Vallée d'Aoste – Direction de l'aire territoriale – 1, rue Guido Rey – 11100 AOSTE – dans les 15 jours qui suivent la publication du présent avis au Bulletin officiel de la Région.

Peuvent faire acte de candidature les médecins qui figurent au classement unique régional valable au titre de la période 1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2014.

Les intéressés doivent présenter un seul acte de candidature, établi conformément au modèle annexé, qui est disponible à la Direction de l'aire territoriale de l'USL de la Vallée d'Aoste. L'acte de candidature doit être rédigé en lettres capitales.

Tout candidat doit joindre à son acte de candidature le certificat de résidence, précisant la date à laquelle la résidence a été obtenue (jour, mois et année) ou bien, au sens de l'art. 46 du TU des dispositions législatives et réglementaires en matière de documents administratifs visé au DPR n° 445 du 28 décembre 2000, une déclaration sur l'honneur attestant le lieu de résidence et la date à laquelle celle-ci a été obtenue.

À défaut d'indication de la date à laquelle la résidence a été obtenue, les points relatifs à celle-ci ne sont pas attribués.

**ATTENTION :** En cas de déclarations mensongères, il est fait application des sanctions pénales prévues par l'art. 76 du DPR n° 445/2000.

Les 6 points prévus par la lettre b) du troisième alinéa de l'art. 33 de la CCN, rendue applicable par la décision de la Conférence État-Régions n° 2396 du 15 décembre 2005, en cas de résidence dans une zone non suffisamment pourvue de médecins sont attribués aux candidats qui, à la date d'expiration du délai de dépôt des demandes d'inscription au classement régional, résident dans l'une des communes de la zone concernée depuis au moins deux ans.

Pour ce qui est de l'attribution des 10 points prévus par la lettre c) du troisième alinéa de l'art. 33 de ladite CCN pour la réglementation des rapports avec les pédiatres de base en cas de résidence en Vallée d'Aoste, il est fait application du même délai.

Aux termes de l'art. 33 susmentionné, la condition qui donne droit aux points relatifs à la résidence doit être remplie jusqu'à l'attribution du poste.

Le fait de ne pas se présenter dans le délai fixé par la lettre de convocation formelle vaut de plein droit renonciation au poste.