

éclaira**g**e

**La politique de
l'emploi depuis 2012**

n ° 32

Mars 2014

Pôle information du Crefor, mars 2014

Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand

Sommaire

<i>L'état des lieux</i>	5
<i>Qu'entend-on par politique de l'emploi ?</i>	5
<i>Historique de 2009 à 2013</i>	5
<i>Les dispositifs</i>	10
<i>Mesures pour l'emploi</i>	10
<i>Les publics concernés</i>	28
<i>Qu'en est-il en Haute-Normandie ?</i>	33
<i>Panorama global</i>	33
<i>La politique d'emploi en Haute-Normandie</i>	49
<i>Perspectives 2014</i>	54
<i>Les points de débats ayant des incidences sur l'emploi</i>	54
<i>Le budget 2014 consacré à l'emploi</i>	56
<i>Bibliographie/Sitographie</i>	58

Avant-propos

En France, la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi a entraîné la multiplication d'avis, de rapports, d'études portant sur les mesures et les publics à privilégier.

L'ensemble des réflexions ont abouti au consensus que les publics à privilégier sont essentiellement les demandeurs d'emploi longue durée, les jeunes et les seniors. L'accompagnement individualisé et/ou renforcé est une préconisation qui s'affirme également au fil des années.

Ce dossier tente de faire le point sur la question en dressant un panorama des dispositifs mis en place et de leurs effets au niveau national, régional et local.

Nous remercions Sylvie Thomas du Gip formation-emploi des personnes handicapées, Frédérique Pellier et Eric Schuffenecker de Pôle Emploi Haute-Normandie pour leurs contributions qui apportent un « regard actualisé » régional à ce dossier.

Notre collecte d'informations s'est achevée au 15 mars 2014.

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet. Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions pole.info@crefor-hn.fr

L'état des lieux

On constate qu'au fil du temps et de la conjoncture, les axes de réflexion se précisent et s'intensifient : droits au chômage, règle de licenciement, renforcement de la formation, de l'orientation et parallèlement un meilleur ciblage des publics. Optimiser les mesures existantes, les adapter s'impose et nécessite de bien connaître son environnement.

Qu'entend-on par politique de l'emploi ?

Les politiques de l'emploi sont l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi (augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler) et de réduire le chômage (recherche du « plein-emploi »).

L'OCDE –définit six grandes priorités pour les politiques de l'emploi¹ :

- la logique dite d'« activation/obligations mutuelles » (ex : allocations chômage relativement généreuses tout en incitant fortement les chômeurs à trouver du travail) ;
- la suppression des obstacles à la participation des femmes à la vie active, des travailleurs âgés et des catégories plus généralement sous-représentées ;
- la gestion de la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité (notion de « flexicurité ») ;
- les mesures destinées à élargir la demande de main-d'œuvre ;
- la formation tout au long de la vie ;
- une politique macroéconomique axée sur la stabilité.

Source : Wikipédia, 28 décembre 2013

Historique de 2009 à 2013

Les mesures pour juguler la crise

- **Les paramètres de l'indemnisation du chômage** ont été **modifié dans plusieurs pays afin d'étendre** la population couverte.
- **Le chômage partiel a été privilégié** afin de maintenir la main-d'œuvre en emploi,

Entre 2008 et 2009

- Des **mesures d'aide à l'emploi** dans le **secteur marchand** ont été mises en place, exemple : en France, la mesure « zéro charges TPE ».
- **Des mesures d'aide au retour à l'emploi** : renforcement des services publics de l'emploi et de l'accompagnement des licenciés économiques.

Parallèlement, pour les jeunes, **l'apprentissage a été promu et renforcé.**

La rationalisation des politiques de l'emploi a pris diverses formes selon les pays

- Réorganisation du service public de l'emploi,
- Simplification des dispositifs de politiques de l'emploi,

¹ Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006, chapitre 3. Politiques générales d'amélioration des possibilités d'emploi pour tous. Cet ouvrage donne les définitions les plus admises. <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/perspectivesdelemploidelocde2006chapitre3politiquesgeneralesdameliorationdespossibilitesdemploipourtous.htm>

- Engagement dans un processus de décentralisation.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000031/0000.pdf>

Source: L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise : une approche internationale, COE, mai 2012

Les différents « plans » pour répondre à la crise économique

2009, L'élaboration des plans de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi regroupe un ensemble de mesures destinées à **limiter le nombre des licenciements**.

Source : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/plan-sauvegarde-l%E2%80%99emploi>

2010, Plan rebond pour l'emploi

« Le **plan 'Rebond pour l'emploi'**, prévoit un « effort exceptionnel de plus de 700 millions d'euros pour les **personnes épuisant leurs droits à l'assurance chômage en 2010** ».

Circulaire n°2010-15 du 10 août 2010 <http://www.unedic.org/sites/default/files/ci201015.pdf>

2011, Plan de mobilisation pour l'emploi

Ce plan s'adresse avant tout aux publics les plus fragiles sur le marché de l'emploi, et en priorité aux **demandeurs d'emploi de longue durée et aux jeunes**. Il est mis en œuvre par une action menée dans **chaque bassin d'emploi, au plus près des besoins du terrain**.

Le recours aux **contrats aidés** et **l'augmentation des possibilités d'entrée en formation** constituent les réponses les plus adaptées.

Source : Portail du Gouvernement, 12/10/2011

9 et 10 juillet 2012, 1ère conférence sociale

La feuille de route prescrit un **plan d'actions en faveur de l'accès à la qualification des jeunes sur le territoire** :

« L'enjeu est d'optimiser, d'assembler et de piloter différemment les initiatives et outils existants. » « La compétitivité et l'emploi suppose de :

- Déployer les outils pour l'emploi : emplois d'avenir, contrats génération, nouveau dispositif d'activité partielle, contrats aidés, développement de l'alternance et mise en oeuvre rapide de la garantie pour la jeunesse.
- Un plan de 30 000 « formations prioritaires pour l'emploi » pour les demandeurs d'emploi.
- **Renforcer la capacité d'observation et de prospective des emplois et des compétences**

26 octobre 2012	Loi créant les emplois d'avenir
6 novembre 2012	Présentation du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi
27 novembre 2012	Présentation du plan national de lutte contre le travail illégal
10 et 11 décembre 2012	Conférence de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale
18 décembre 2012	Décret rendant réellement effectives les pénalités de 1% de la masse salariale en matière d'égalité professionnelle
11 janvier 2013	Accord du 11 janvier sur la sécurisation de l'emploi
5 février 2013	Installation du conseil national de l'industrie et définition d'une nouvelle stratégie de filières pour l'industrie
7 février 2013	Décret modifiant les règles de revalorisation du SMIC
1er mars 2013	Loi créant le contrat de génération
8 mars 2013	Signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La frise chronologique « D'une grande conférence sociale à l'autre » (juillet 2012-juin 2013) présente **les grandes étapes** contribuant à la **mise en place de politiques de l'emploi**.
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/BAT_GCS_FriseA3_HD.pdf

2013, Plan d'urgence pour l'emploi, 2^{ème} conférence sociale

Un **accent est clairement porté sur la formation** :

Les documents-cadres sur la formation des chômeurs transmis aux préfets.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/conferencessociale_documentcadre_formationdemandeuremploi.pdf

- **Réformer la formation professionnelle.**
- Améliorer l'**accès à la formation professionnelle des publics les moins qualifiés et les plus fragiles.**
- Permettre à davantage d'individus de construire leur parcours, d'évoluer ou de se reconverter grâce au compte personnel de formation.
- **Développer l'orientation tout au long de la vie et la validation des acquis de l'expérience.**

- Elargir l'accès à la **validation des acquis de l'expérience**.
- **Organiser les transitions professionnelles et industrielles**.
- Travailler à la **reconversion des salariés de secteurs en transition** vers les secteurs porteurs, et progresser dans l'anticipation des mutations industrielles.
- **Mettre en oeuvre les droits rechargeables à l'assurance chômage**. Ces droits sécuriseront le passage du chômage à l'emploi.

La loi sur la sécurisation de l'emploi représente un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises

Un accent est mis sur une **prise en compte renforcée du triptyque « Emploi-formation-orientation »**

Source: Les missions des CARIF-OREF au service de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques en région, CNFPTLV, décembre 2013



Elle permet

- De maintenir l'emploi en améliorant le dispositif **d'activité partielle**
- De renforcer **l'encadrement des licenciements collectifs**
- De mieux anticiper pour **sécuriser les parcours professionnels**

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a procédé à une **refonte du régime de l'activité partielle**. Le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 s'applique aux nouvelles demandes d'autorisation administrative préalable de placement en chômage partiel déposées à compter du 1er juillet 2013. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027618669>

Activité partielle de longue durée (APLD)

Le décret n° 2013-309 du 12 avril 2013 reconduit jusqu'au 31 juillet 2013 les dispositions permettant d'abaisser de trois mois à deux mois la durée minimale des conventions ouvrant droit au bénéfice du régime de l'activité partielle de longue durée.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027299860>

2014, Le Pacte de responsabilité

Son objectif : la création d'emploi et la qualité des emplois.

Ce pacte couvre 4 chantiers

- La poursuite de **l'allègement du coût du travail**, déjà amorcé avec le Crédit impôt compétitivité emploi (CICE), qui, en 2014, va permettre 4 % d'allègement de la masse salariale puis 6 % l'année prochaine. Le nouvel objectif, c'est d'ici 2017, pour les entreprises et pour les travailleurs indépendants, la fin des cotisations familiales.
- Une planification et une **modernisation de la fiscalité sur les sociétés avec une diminution du nombre de taxes** "avec deux exigences : l'investissement et l'emploi".
- La **simplification par la réduction du nombre de normes** et de procédures inutiles et coûteuses.
- Les **contreparties** : "Elles doivent être définies au niveau national et déclinées par branches professionnelles, un "Observatoire des contreparties" sera mis en place et le Parlement y sera associé.

<http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/pacte-de-responsabilite-vers-un-compromis-social-historique>

SOMMAIRE

Les dispositifs

Contrats spécifiques, facilitation du recrutement, exonération des charges, sécurisation des parcours, accompagnement ; toutes ces préconisations concernent des publics très différents et supposent donc une adaptation et une bonne connaissance de l'environnement.

Mesures pour l'emploi

Détails des mesures facilitant l'emploi, celles-ci varient selon que l'on est employeur, jeune ou senior ; les acteurs restent par contre quasiment toujours les mêmes.

Mesures Employeurs, un recrutement facilité ou le maintien en emploi

<p>Activité partielle</p> <p>Faire face à des circonstances exceptionnelles qui nécessitent une réduction du temps de travail.²</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les Direccte</p>	<p>Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)</p> <p>Créer ou intégrer un GEIQ pour satisfaire ses besoins de main-d'œuvre.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les Direccte</p>	<p>CUI - CAE</p> <p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (employeurs du secteur non marchand).</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les antennes Pôle emploi Les missions locales Cap emploi</p>
<p>Conventions formation - adaptation du FNE</p> <p>Maintenir les salariés en emploi.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les Direccte Les antennes Pôle emploi</p>	<p>Plates-formes de vocation (PFV)</p> <p>Evaluer les habiletés professionnelles des jeunes.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les missions locales Les antennes Pôle emploi</p>	<p>CUI - CIE</p> <p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (employeurs privés).</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les antennes Pôle emploi Les missions locales Cap emploi</p>

² Le chômage partiel est un dispositif de flexibilité à valoriser pour maintenir les emplois, au moins à court terme.

<p>Congés de reclassement</p> <p>Sécuriser les salariés dont le licenciement économique est envisagé.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les antennes Pôle emploi</p> <p>Les Direccte</p>	<p>Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)</p> <p>Appuyer les structures «d'utilité sociale».</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte</p>	<p>Emplois d'avenir</p> <p>Un emploi adapté aux jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les antennes Pôle emploi</p> <p>Les missions locales</p> <p>Cap emploi</p>
<p>Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</p> <p>Sécuriser le parcours des salariés licenciés.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte</p> <p>Les antennes Pôle emploi</p>	<p>Exonérations de charges patronales pour embauches en ZRU et ZRR</p> <p>Bénéficier d'une exonération de charges patronales.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte</p>	<p>Contrat de génération</p> <p>Favoriser l'embauche d'un jeune en CDI en même temps que le maintien d'un senior jusqu'à l'âge de la retraite.</p> <p>La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte</p> <p>Les antennes Pôle emploi</p>

Les surcoûts des contrats aidés : la DGEFP rappelle à l'ordre les services déconcentrés de l'État sur les « surcoûts » constatés au 2e semestre 2012 et souligne la **nécessité de « piloter la prescription » des CAE « en respectant les paramètres de prise en charge »** tels qu'ils ont été arrêtés par l'administration dans une circulaire en date de 28 juin 2012. (...) **Source : AEF, n°174665, 15/11/2012**

CAE de 7 heures

Un arrêté du 19 janvier 2012 fixe à 95 % le taux de prise en charge des Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) d'une durée hebdomadaire de sept heures conclus pour les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025193708>

Source : BULLETIN OFFICIEL DE L'EDUCATION NATIONALE, n° 20, 24-janv-12, p. 1343

Une circulaire DGEFP détaille les **nouvelles règles de mise en oeuvre du chômage partiel** n° 2012/08 du 4 mai 2012 adressée aux services déconcentrés de l'État.

<http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=2>

Conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel

Le décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 modifie les dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025467960>

Source : JOURNAL OFFICIEL, n° 0060, 10-mars-12, p. 4434

Le décret 2012/275 du 28 février 2012 modifiant la prise en charge par l'État du chômage partiel publié au «Journal officiel» du 29 février 2012.
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025413752&dateTexte=&cat](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025413752&dateTexte=&categorieLien=id)
[egorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025413752&dateTexte=&categorieLien=id)

Mesures Jeunes pour un accompagnement renforcé vers l'emploi

<p>Lutte contre le décrochage scolaire</p> <p>Eviter l'entrée de jeunes sans diplôme sur le marché du travail.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les missions locales Centre d'information et d'orientation</p>	<p>Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)</p> <p>Bénéficiaire d'un accompagnement renforcé vers l'emploi lorsque l'on rencontre des difficultés d'insertion.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les missions locales Les Direccte</p>	<p>Emplois d'avenir</p> <p>Un emploi adapté aux jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans. Les contrats de travail associés à un emploi d'avenir peuvent être conclus depuis le 1er novembre 2012.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les antennes Pôle emploi Les missions locales Cap emploi Les Direccte</p>
<p>Ecoles de la deuxième chance (E2C)</p> <p>Les E2C accompagnent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les missions locales Les antennes Pôle emploi</p>	<p>Période en milieu professionnel (PMP)</p> <p>Consolider son projet professionnel en entreprise - CIVIS -.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les missions locales</p>	<p>Contrat d'apprentissage</p> <p>Alterner périodes d'enseignements général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et périodes de travail en entreprise.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les antennes Pôle emploi Les missions locales Les chambres consulaires</p>

<p>Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ)</p> <p>Répondre aux besoins des jeunes dans les territoires.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les antennes Pôle emploi Les missions locales</p>	<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>Alterner périodes d'enseignements général, technologique et professionnel et périodes de travail en entreprise.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les antennes Pôle emploi Les missions locales Les OPCA Les chambres consulaires</p>	<p>Contrat de génération</p> <p>Favoriser l'embauche d'un jeune en CDI en même temps que le maintien d'un senior jusqu'à l'âge de la retraite.</p> <p>La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte Les antennes Pôle emploi</p>
--	---	---

Mesures Seniors, maintien et/ou retour à l'emploi

<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle ...) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les missions locales Les antennes Pôle emploi Les OPCA Les chambres consulaires</p>	<p>Surcote</p> <p>Bénéficier d'une majoration de sa pension de retraite en poursuivant son activité.</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>L'assurance retraite Régime Social indépendants MSA Les caisses de retraite complémentaire Les Direccte</p>	<p>Périodes de professionnalisation</p> <p>Les périodes de professionnalisation sont conçues pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi de salariés en CDI et des salariés en contrat unique d'insertion (CUI).</p> <p><u>Qui contacter ?</u></p> <p>Les Direccte Les antennes Pôle emploi Les OPCA Les chambres consulaires</p>
--	--	--

Retraite progressive	Allocation de solidarité spécifique (ASS)	Cumul emploi-retraite
<p>Travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> L'assurance retraite Régime Social Indépendants MSA Les caisses de retraite complémentaire Les Direccte</p>	<p>Les demandeurs d'emploi peuvent être indemnisés par l'Etat au titre du régime de solidarité et percevoir, sous certaines conditions, l'allocation de solidarité spécifique.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les antennes Pôle emploi</p>	<p>Percevoir salaire et pension de retraite de base.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> L'assurance retraite Régime Social Indépendants MSA Les caisses de retraite complémentaire Les Direccte</p>
<p>Contrat de génération</p> <p>Embauche d'un jeune en CDI et en même temps favoriser le maintien d'un senior jusqu'à l'âge de la retraite.</p> <p><u>Qui contacter ?</u> Les Direccte Les antennes Pôle emploi</p>		

L'Etat encourage l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors, qui bénéficient de dispositifs spécifiques. En ce sens, la conclusion d'accords et de plans d'action seniors s'ajoute depuis 2010 aux obligations des employeurs en faveur de l'emploi des seniors.



Site de la Direccte Haute-Normandie :

http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Mesures_emploi-plaquette.pdf

Un projet de décret prévoit l'extension d'accès à l'ATS (**allocation transitoire de solidarité**) pour certains demandeurs d'emploi **seniors**

« Le gouvernement a décidé de mettre en place à compter du 1er mars 2013 une allocation transitoire de solidarité qui bénéficiera aux demandeurs d'emploi nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1953 » sous certaines conditions, indique le rapport au Premier ministre d'un projet de décret soumis à l'avis du CNE.

Rapport du premier ministre :

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Rapport_PM_allocationtransitoiresolidarite_fevrier2013.pdf

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/projet_decret_allocationtransitoiresolidaritesenior_fevrier2013.pdf

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), outil qui répond rapidement aux besoins des entreprises

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) constitue donc **l'outil principal** sur lequel État, Régions et partenaires sociaux comptent s'appuyer pour déployer au plus vite et au plus près des besoins les « 30 000 formations d'urgence » promises lors de la **Conférence sociale**.

Modification de la délibération n° 2010-40 du 9 juillet 2010 portant création de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

<http://www.pole-emploi.fr/reglementation/deliberation-n-2013-36-du-19-septembre-2013-@/suarticle.jspz?id=105594>

Source : Site PoleEmploi, 14-nov-13



Mise en œuvre des POE en Haute-Normandie

2 types de POE : la POE individuelle (POEI) et la POE collective (POEC)

La POEI est une mesure proposée par Pôle emploi ou un OPCA à une entreprise dans le cadre d'un recrutement : La POEI permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences qui lui manquent en amont du recrutement.

La POEI concerne les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi durable nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.

Pôle emploi finance les coûts pédagogiques de la formation dans la limite de 400 heures ainsi que la rémunération du stagiaire

Un cofinancement peut être négocié avec l'OPCA auprès duquel cotise l'entreprise.

L'entreprise s'engage à embaucher le stagiaire à l'issue de la POEI en CDI ou CDD de 12 mois

☛ **En 2013, 616 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une POEI**

La POEC

Préalable à l'embauche, la POE collective permet d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA.

L'OPCA finance les coûts pédagogiques de la formation dans la limite de 400heures

Pôle emploi finance la rémunération des stagiaires.

☛ **En 2013, 714 demandeurs d'emploi se sont vu proposer une POEC**



Les métiers en tension au sens de Pôle emploi sont définis sur la base du ratio de tension offres /demandes et une proportion de postes difficile à recruter par les entreprises au sens de l'enquête besoin en Main d'œuvre. Ils sont définis sur chaque bassin d'emploi de la région afin de tenir compte des caractéristiques socioéconomiques des territoires. La méthodologie de définition des indicateurs est la suivante :

Construction d'un premier indicateur :

$$\text{Tension} = 3/4 \times \text{OEE}^*/\text{DEE}^* + 1/4 \times \text{OEE}^*/\text{DEFM}^{*3}$$

Construction d'un deuxième indicateur :

À partir des résultats de l'enquête BMO 2012

Difficulté = Projets difficiles / Projets de recrutement

Sur chaque bassin d'emploi, sont dits en tension les métiers qui vérifient les conditions suivantes :

- Tension > 0,3
- Difficulté > 20%
- Soit Tension >0,75, soit Difficulté > 60%
- OEE*>10

À partir de ces listes, nous identifions **les 2 à 5 métiers les plus en tension** selon les critères suivants pour chaque bassin d'emploi

- Un volume d'offre suffisamment important
- Une proportion d'emplois durables conséquente
- Un délai de satisfaction des offres plus long que la moyenne du territoire
- Un taux de satisfaction des offres moins important que la moyenne du territoire

Tous les mois, pour ces métiers en tension, nous suivons le nombre d'offres enregistrées et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi pour chaque bassin. Ils sont la base d'identification **des besoins en formation sur les territoires.**

³ * OEE : Offres d'Emploi Enregistrées, DEE : Demande d'Emploi Enregistrée, DEFM : Demande d'Emploi Fin de Mois

La liste des métiers en tension pour 2012-2013 :

☛ La mise à jour pour 2014 se fera après la publication de l'enquête BMO, soit en mai-juin.

Seine-Maritime

Rouen

D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises
D1407 Relation technico-commerciale
F1106 Ingénierie et études du BTP
H1102 Management et ingénierie d'affaires
M1202 Audit et contrôle comptables et financiers

Le Havre

C1504 Transaction immobilière
D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises
D1407 Relation technico-commerciale
F1201 Conduite de travaux du BTP
H1203 Conception et dessin produits mécaniques

Caux-Maritime

D1101 Boucherie
D1403 Relation commerciale auprès de particuliers
F1703 Maçonnerie
G1204 Éducation en activités sportives
I1304 Installation et maintenance d'équip. Industr. et d'exploit.

Pays de Caux

D1403 Relation commerciale auprès de particuliers
D1407 Relation technico-commerciale
D1501 Animation de vente
G1803 Service en restauration
K2503 Sécurité et surveillance privées

Bolbec

D1106 Vente en alimentation
H1203 Conception et dessin produits mécaniques
H2902 Chaudronnerie - tôlerie
K2503 Sécurité et surveillance privées

Fécamp

G1204 Éducation en activités sportives
G1602 Personnel de cuisine
N4103 Conduite de transport en commun sur route

Le Tréport

D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises
G1602 Personnel de cuisine
H2903 Conduite d'équipement d'usinage

Elbeuf

D1407 Relation technico-commerciale
M1203 Comptabilité

Forges-les-Eaux

D1101 Boucherie
N4101 Conduite de transport de march. sur longue distance

Eure

Évreux

D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises
D1407 Relation technico-commerciale
F1106 Ingénierie et études du BTP
I1603 Maintenance d'engins de chantier, levage, manut. et mach. agr.

Louviers

D1407 Relation technico-commerciale
H2911 Réalisation de structures métalliques
I1304 Installation et maintenance d'équip. Industr. et d'exploit.
M1805 Études et développement informatique

Vernon

D1403 Relation commerciale auprès de particuliers
D1407 Relation technico-commerciale
G1602 Personnel de cuisine
G1803 Service en restauration

Bernay

D1403 Relation commerciale auprès de particuliers
G1602 Personnel de cuisine
I1304 Installation et maintenance d'équip. Industr. et d'exploit.
I1604 Mécanique automobile

Pont-Audemer

D1101 Boucherie
G1602 Personnel de cuisine
H2903 Conduite d'équipement d'usinage



Source : Contribution de Pôle emploi Haute-Normandie,

L'AFPR et la POE, deux dispositifs complémentaires

- L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement), financée par Pôle emploi concerne des **contrats de courte durée**
- La POE individuelle (Préparation opérationnelle à l'emploi), dispositif créé par les partenaires sociaux, financé par Pôle emploi avec un soutien possible de l'OPCA concerne des **contrats plus longs** (CDI ou CDD d'au moins 12 mois) ou un contrat d'apprentissage.

Pôle emploi précise, dans une instruction du 30 juillet 2012, les modalités d'application de la POE individuelle et de l'AFPR (action de formation préalable au recrutement). Deux dispositifs dont les champs d'application ont été modifiés suite à la publication de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion ».

<http://www.pole-emploi.org/file/galleryelement/pj/f3/d9/21/68/bope2012-1448771787475114481.pdf>

Engagement des OPCA et du FPSPP pour la POE

Opcalia et Agefos PME sont engagés dans la POE ⁴ainsi que pour la **POE renforcée** ⁵.

2013, la ventilation des fonds FPSPP dans le cadre des appels à projet « POE individuelle », « POEC ».

POE individuelle

Enveloppe globale de presque 13 millions d'euros.

OPCA	Financement
Agefos-PME	3,5 millions d'euros
Fafsea (Agriculture)	207 000 euros
Constructys (Construction)	1,1 millions d'euros
Faf-TT (Travail temporaire)	135 000 euros
Fafiec (Formation professionnelle, ingénierie, informatique, conseil)	949 000 euros
Fafih (Hôtellerie-restauration)	165 000 euros

⁴ **2013, Données chiffrées sur la POE :** 63 % des bénéficiaires d'une POE. ont trouvé un emploi après leur sortie de formation (Opcalia). <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/evaluationPOE-juin2013.pdf>

POEC/POEI : 83 % des bénéficiaires satisfaits de leur formation.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/2014_01_FORCO_OPCALIA_poei_poec.pdf

⁵ «Le champ d'application de cette POE renforcée sera plus large que celui d'une « simple » préparation opérationnelle à l'emploi ». Notamment au travers de volets spécifiques concernant, par exemple, les **personnes en situation de handicap** ou visant à développer des fonctions tutorales au sein des entreprises ». http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Actualit%C3%A9s/La_POE_renforcee.pdf

Opca-Transports	1,6 millions d'euros
Opcaim (Métallurgie)	1,9 millions d'euros
Opcalia	2,4 millions d'euros
Unifaf (Sanitaire, social et médico-social) :	870 000 euros

POE collective

Enveloppe globale d'environ 20,5 millions d'euros

Agefos PME	3,5 millions d'euros
Constructuys	3,2 millions d'euros
Fafih	203 000 euros
Forco (Grande distribution)	2,8 millions d'euros
Fafsea	293 000 euros
Opca Défi (Industries chimique, pétrochimique et pharmaceutiques)	419 000 euros
Opca-Transports	1,3 millions d'euros
Opcalia	3 millions d'euros
Opcaim	4,6 millions d'euros
Opcalim (Agroalimentaire)	440 000 euros
Opca Baia (Banques, sociétés d'assurance et d'assistance)	120 000 euros
Unifformation (conomie sociale et solidaire)	600 000 euros

<http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/accueil>

☛ « Une nouvelle clause au projet : « Les **Opca sont désormais tenus de se renseigner sur le devenir des stagiaires de POEC** et de faire remonter les informations au FPSPP. »

Les contrats aidés

Les publics les plus éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes en grande difficultés...) ont accès à des contrats spécifiques pour lesquels l'embauche et l'accompagnement est encadrée et appuyée financièrement par l'Etat.
<http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/contrats-aides>.

☛ **A noter : L'entrée en contrat aidé s'avère souvent un choix par défaut**, peu de demandeurs d'emploi refusent des contrats aidés.

Source : Les déterminants de l'entrée en contrat aidé, DARES, janvier 2014-004

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-004.pdf>

☛ Voir les tableaux des données sur les différents contrats aidés du Plan de Cohésion Sociale (CIE, CAE, CAV, CI-RMA)

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/politique-de-l-emploi-et-formation,84/politiques-d-emploi-et,438/les-contrats-aides-du-plan-de,2691.html>

Une sélection de contrats aidés

Tableau 1 • Entrées et effectifs de personnes en contrats aidés

			2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012						
			Total	Total	Total	Total	Total	Total	T1	T2	T3	T4	Total		
Secteur marchand	CIE	Conventions signées	80 155	37 605	35 640	100 668									
		Dont : nouveaux contrats	78 664	37 082	35 446	99 765									
		avenants de reconduction	1 491	523	194	903									
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre	85 021	23 318	23 555	74 775	6 473	0	0	0	0	0	0	0	0
	CI-RMA	Conventions signées*	28 929	36 443	26 331	17 056	241	0							
		Dont : nouveaux contrats*	23 688	29 400	21 533	12 668	208	0							
		avenants de reconduction*	5 241	7 043	4 798	4 388	33	0							
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre	17 941	24 603	19 040	10 411	1 364	46	25	0	0	0	0	0	0
	CUI-CIE	Conventions signées					113 227	53 343	20 713	12 788	8 421	9 859	51 781		
		Dont : nouveaux contrats					112 410	52 330	20 317	12 389	7 984	9 507	50 197		
		avenants de reconduction					817	1 013	396	399	437	352	1 584		
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre					54 751	43 500	45 912	39 387	31 171	25 721	25 721		
	Emplois d'avenir	Conventions signées												13	13
Effectifs en fin d'année ou de trimestre													13	13	
Secteur non marchand**	CAE	Conventions signées*	273 884	266 322	186 443	285 232	29 138	0							
		Dont : nouveaux contrats*	161 836	150 122	102 112	192 901	18 479	0							
		avenants de reconduction*	112 048	116 200	84 331	92 331	10 659	0							
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre	177 072	162 972	114 524	189 060	27 003	185	108	53	5	0	0	0	0
	CAV	Conventions signées*	105 420	124 201	109 388	99 730	980	0							
		Dont : nouveaux contrats*	93 873	69 791	52 743	47 999	703	0							
		avenants de reconduction*	11 547	54 410	56 645	51 731	277	0							
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre	87 702	104 529	84 391	69 404	5 987	474	366	262	115	11	11		
	CUI-CAE	Conventions signées					376 970	391 879	122 708	101 827	120 046	99 149	443 730		
		Dont : nouveaux contrats					328 216	233 252	68 114	52 932	53 438	50 805	225 289		
		avenants de reconduction					48 754	158 627	54 594	48 895	66 608	48 344	218 441		
		Effectifs en fin d'année ou de trimestre					241 308	228 134	246 528	254 089	229 871	224 716	224 716		
	Emplois d'avenir	Conventions signées												1 262	1 262
Effectifs en fin d'année ou de trimestre													1 248	1 248	

Source: Dares Analyses n° 021, mars 2014

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-021.pdf>

Les Emplois d'avenir  **, l'une des mesures phares du gouvernement**

Mis en place 2012

Les Emplois d'avenir représentaient une enveloppe totale de 430 millions d'euros pour 2012-2013 :

- 2013, création de 100 000 dont
- 6 000 aux « emplois d'avenir professeurs »
- 9 000 destinés aux territoires ultramarins
- 30 % étant consacrés aux publics disposant d'un niveau V et infra

- 30 % aux jeunes en demande d'insertion
- 30 % pour les résidents de zones urbaines sensibles suivis par des missions locales
- 10 % pour les zones de revitalisation rurale

Source : Les nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi, Centre Inffo, 27 juin 2013

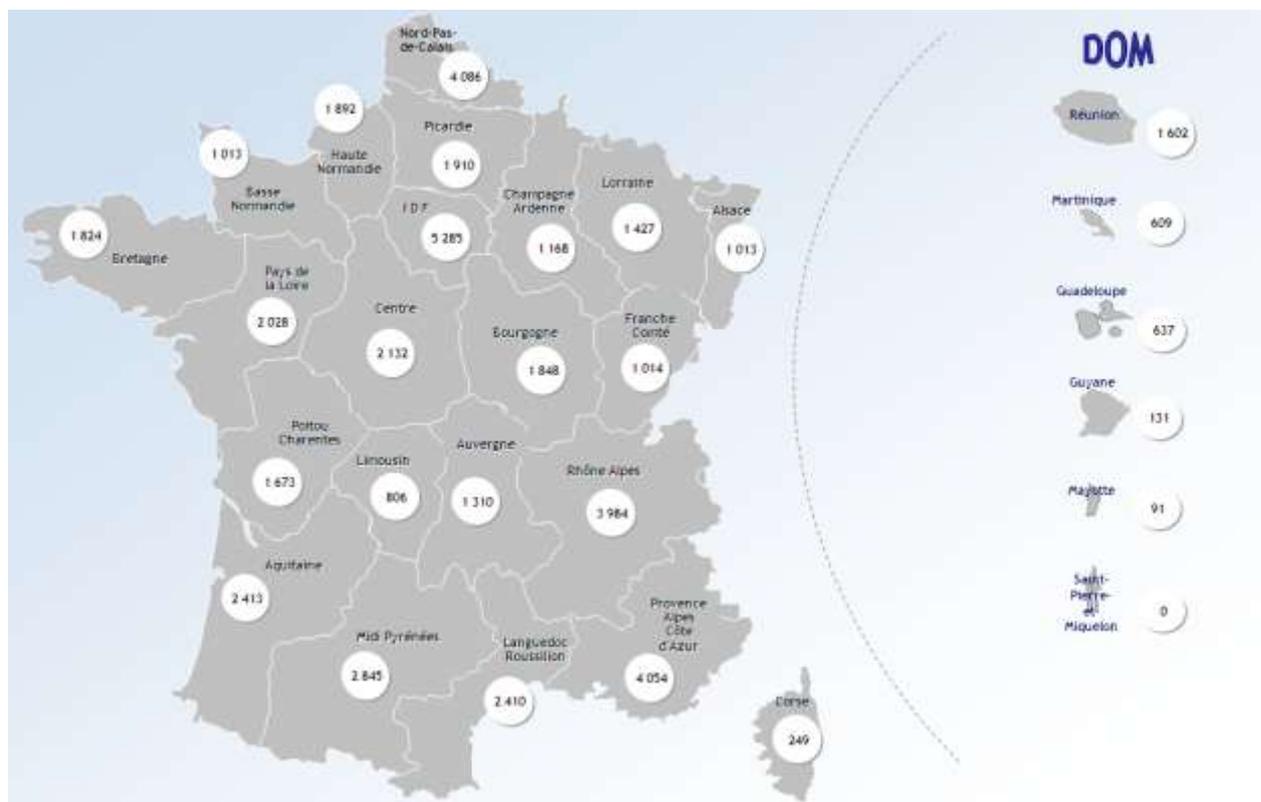
Les secteurs concernés

- 4 900 emplois d'avenir dans **les métiers du sport et de la jeunesse**,
- 6000 entreprises du **réseau des Geiq** sont intéressées
- 2000 emplois dans les **espaces publics numériques**
- **L'économie sociale** se prépare à former les jeunes recrutés en emploi d'avenir

Bilan 2013

Parmi les jeunes recrutés en emploi d'avenir en 2013, 83,1 % sont non titulaires du baccalauréat et 41,7 % sont des jeunes sans diplôme.

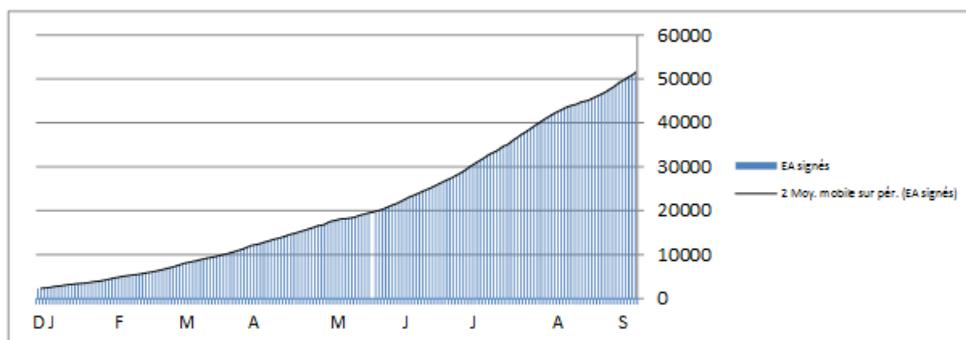
Nombre d'emplois d'avenir prescrits : 52 500 au 31 août 2013



Le **rythme des recrutements s'est accéléré** à partir du mois de juin et a été très soutenu pendant l'été :

- 7 800 recrutements en juin
- 11 200 recrutements en juillet
- 8 000 recrutements en août

Nombre d'EA signés en 2012/2013

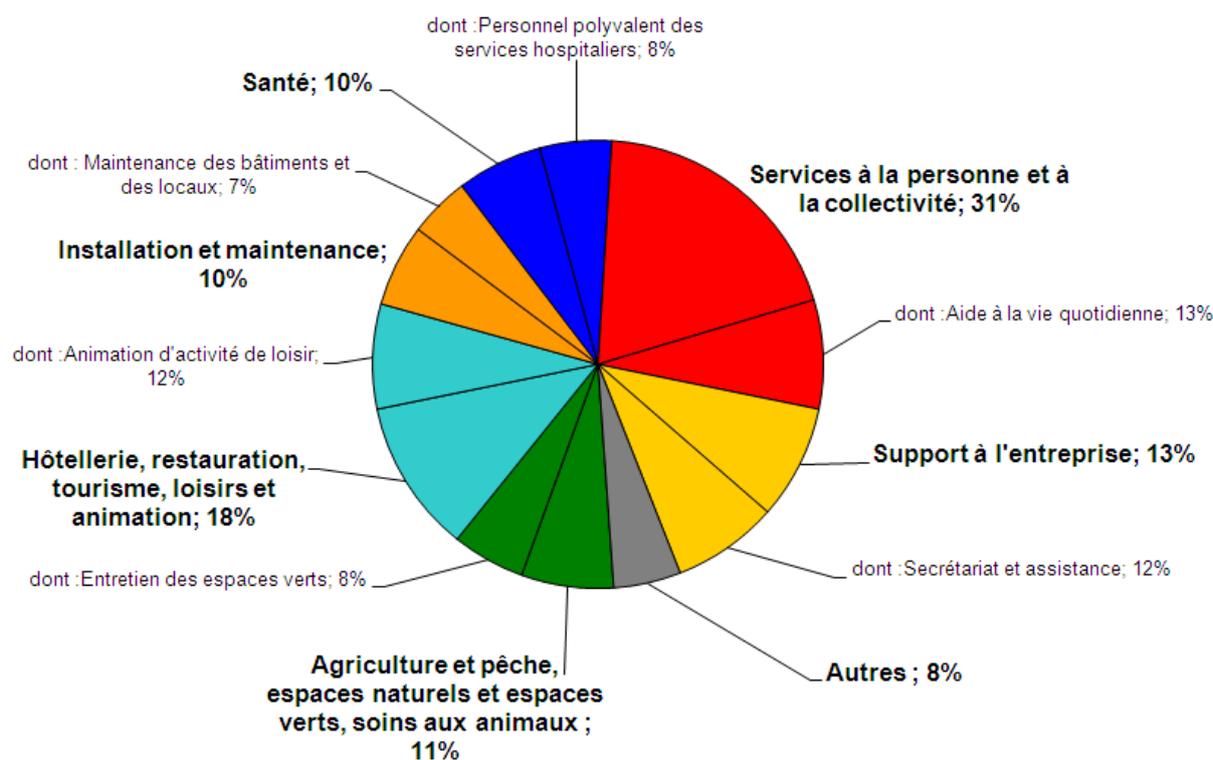


CHIFFRES CLES au 31/08/2013

- Plus de 50 000 recrutements
- 3,1% sont des jeunes **travailleurs handicapés**
- 50,6% sont des jeunes filles
- 15,7% des jeunes résident **en ZUS**
- Près de 9 recrutements sur 10 dans le secteur non marchand
- Plus de 9 emplois à temps plein sur 10
- Plus d'un jeune sur 10 recruté en CDI et près de 1 sur 2 recruté pour 3 ans

Plus de 83% des jeunes recrutés en Emploi d'avenir sont inscrits à Pôle emploi

Des secteurs d'activité variés



Source : Bilan intermédiaire sur la mise en oeuvre des emplois d'avenir, 16 septembre 2013. – 14 p

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/2013-09_Bilan-intermediaire_EmploiAvenir.pdf

Une faible participation dans les zones urbaines sensibles

Un rapport d'information dresse un bilan d'étape des emplois d'avenir et souligne la **faible participation dans les zones urbaines sensibles** et propose notamment d'y renforcer des aides pour les entreprises impliquées.

Le rapport d'information n° 1362, 18 septembre 2013.- 186 p.

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i1362.pdf>

Emplois d'avenir dans les collectivités locales

Selon une enquête réalisée en décembre 2013, « 40 % des jeunes recrutés en emplois d'avenir, tant dans le milieu associatif qu'au sein des services des collectivités, habitent en **ZUS** [zones urbaines sensibles] », soit un taux supérieur aux objectifs fixés par la gouvernement de 20 % en 2013 et 25 % en 2014. « Un tiers des collectivités ayant répondu à l'enquête est même au-delà de 50 % de recrutements effectués en ZUS », note l'AMGVF, citant Dijon (72 %), Roubaix (86 %), **Rouen (91 %)** ou la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin en Yvelines.

http://www.grandesvilles.org/sites/default/files/publications/etudes-sondages/etude_emplois_d_avenir_d_cembre_2013_12087.pdf

Source : AEF n° 194603, 7 mars 2014

2012, polémique sur le financement du contrat de génération : son coût, proche d'un milliard, sera intégré dans les **20 milliards du plan compétitivité**.

2013, Michel Sapin attend un vaste mouvement de **négociations collectives** sur les contrats de génération. En mai 2013 : 99,5 % des entreprises sont éligibles à l'aide de 4 000 euros par an . Il faut trouver un moyen de les inciter.

Source : Les nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi, Centre Inffo, 27 juin 2013

Bilan 2013

Un **premier bilan d'étape** fait état de 1 846 accords et plans d'action déposés par les entreprises à fin septembre 2013.

La **montée en charge des contrats de génération est progressive** :

Au 13 septembre 2013, plus de 10 000 demandes d'aides (10 624) ont été enregistrées (soit plus de 20 000 emplois, jeunes et seniors).

Les PME s'y mettent lentement. Les TPE commencent à se laisser séduire mais faute d'accords de branche, la mesure ne décolle pas dans les PME. L'objectif de 75.000 contrats signés fin mars 2014 sera difficile à atteindre.

<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/communiqués,2138/la-montee-en-charge-progressive,16872.html>

Source : Site du ministère chargé du Travail, 19-sept-13

Etat des lieux à la mi-janvier 2014

- 17 accords de branche, signés, dont 13 déjà étendus, couvrant plus de 5 millions de salariés.
- Plus de 7 300 accords ou plans d'action d'entreprise ont été déposés à la fin décembre 2013
- Plus de 18 660 demandes d'aides enregistrées à la mi-janvier 2014, à 89% dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Plus de 300 entreprises ont bénéficié du dispositif appui-conseil en 2013
- Au moins 80 mises en demeure ont été enregistrées pour absence de dépôt.
- 7% des demandes d'aide concerne le volet "transmission d'entreprises".

<http://www.emploi.gouv.fr/actualites/contrat-generation-etat-des-lieux-a-mi-janvier-2014>

☛ **La liste des accords :**

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generation/contrats-de-generation.html>

☛ **Liste des branches couvertes par un accord de branche étendu :**

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/rubrique-technique,2237/colonne-de-droite,2240/en-pratique,2251/contrat-de-generation,2232/accords-de-branches,2266/accords-de-branche-etendus,17496.html>

Appui-conseil Contrat de génération d'Opcalia

Opcalia met à disposition des TPE/PME de moins de 300 salariés, des consultants/experts afin de les aider à structurer leur réflexion RH, à travailler sur l'insertion de jeunes professionnels, le maintien dans l'emploi des seniors et la coopération entre les générations, pour faciliter les transferts de compétences.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le consultant facilite la mise en place d'un accord ou plan d'actions sur le contrat de génération.

Source : Site Opcalia, Juillet 2013

<http://www.opcalia.com/zoom-sur/zoom-sur/zoom/show/Zoom/appui-conseil-contrat-de-generation/>

<https://drive.google.com/uc?export=download&id=0B7TItsOE4Hc1aW1adnk5X3E0eTg>

Outillage du réseau Anact-Aract dans le cadre du contrat de génération

Le réseau **Anact-Aract** propose des ressources aux entreprises pour les outiller dans le cadre du contrat de génération pour leur diagnostic, la négociation, la mise en place d'une transmission de savoirs.

Consulter le **guide "Négocier un accord contrat de génération"**
<http://www.npdc.aract.fr/accordages/> (Aract Nord Pas de Calais)

Le décret n° 2013-815 du 11 septembre 2013 **modifie et complète** certaines dispositions relatives au contrat de génération.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027945453>

Source : JOURNAL OFFICIEL, n° 0213, 13-sept-13, p. 15429

Emplois francs, une complémentarité » avec les emplois jeunes et les contrats de génération

Les emplois francs consistent en une aide forfaitaire à l'embauche de jeunes résidents de zones urbaines sensibles (ZUS) qui connaissent un taux de chômage deux fois plus élevé que dans les unités urbaines environnantes.

La **circulaire du 25 juillet 2013** précise le principe des emplois francs, la gestion de la mesure par **Pôle emploi, l'animation et le suivi du dispositif par les services de l'État** et le suivi et l'évaluation de la mesure au niveau nationale.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37311.pdf

30 nouvelles agglomérations sont concernées par l'expérimentation

Qui institue une prime de 5 000 euros en faveur des entreprises recrutant un jeune de moins de 30 ans en CDI à temps plein résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.



Rouen figure parmi les nouvelles agglomérations concernées.

Source : AEF, Dépêche n° 187793, 23/09/2013

Contrat unique d'Insertion (CUI), un recentrage sur des publics spécifiques

Au 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) succède à trois contrats aidés: le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement vers l'emploi dans le secteur non marchand, et le contrat d'initiative emploi dans le secteur marchand. Les **publics éligibles au CUI-CAE et CUI-CIE sont définis au niveau régional.**

2013, la DGEFP fixe la programmation des CUI (on y trouve les enveloppes financières de chaque Région). « Les emplois d'avenir sont désormais l'outil d'accès à l'emploi privilégié pour les jeunes non qualifiés, ou peu qualifiés, ce qui ouvre l'opportunité d'un **recentrage des CUI** » qui se fait sur :

- **Les demandeurs d'emploi de longue durée,**
- **Les demandeurs d'emploi seniors,**
- **Les bénéficiaires de minima sociaux**

Pour le premier semestre : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/01/cir_36430.pdf

Circulaire relative à la programmation des CUI au premier semestre 2013, 16 janvier 2013.

Pour le second semestre 2013 : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37287.pdf

Circulaire DGEFP n°2013-11 du 9 juillet 2013

Tableau 7 • Caractéristiques des nouveaux contrats aidés

En %

	Secteur marchand				Secteur non marchand			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	CIE + CI-RMA	CUI-CIE + CI-RMA	CUI-CIE	CUI-CIE	CAE + CAV	CUI-CAE + CAE + CAV	CUI-CAE	CUI-CAE
CDD (en %)	32,2	38,4	31,5	35,3	100,0	98,8	99,0	98,9
CDI ou CNE (en %)	67,8	61,6	68,5	64,7	0,0	1,2	1,0	1,1
Durée moyenne du contrat (en mois)*	11,4	12,1	8,9	8,6	9,3	8,7	7,0	6,8
Durée hebdomadaire de travail (en heures).....	32,6	32,7	32,2	32,0	24,8	25,3	23,6	23,6
Temps partiel : 20 heures ou moins (en %).....	} 17,5**	11,1	12,9	13,0	} 55,3**	35,4	49,1	50,9
Temps partiel : entre 20 et 26 heures (en %)....		6,1	6,8	7,7		15,5	17,9	15,3
Temps partiel : entre 26 et 35 heures (en %)....		8,5	7,8	9,3		9,2	30,8	33,0
Temps complet : 35 heures ou plus (en %).....	74,0	75,0	71,0	70,1	13,9	16,1	9,4	9,3
Taux de prise en charge moyen de l'État (en %)....	41,7	43,3	30,4	32,5	85,9	91,4	80,1	82,9

* Il s'agit de la durée moyenne prévue du contrat lors de la signature de la convention initiale. Pour les CDI, la durée du contrat correspond à la durée de versement de l'aide financière reçue par les employeurs.

** La distinction entre les contrats de moins ou de plus de 20 heures n'est pas disponible pour les CIE, CI-RMA, CAE et CAV.

Lecture : en 2012, 64,7 % des conventions initiales du secteur marchand sont des CDI.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Tableau 5 • Répartition des embauches en contrats aidés du secteur marchand selon le secteur d'activité et la taille d'établissement

En %

	2009	2010	2011	2012
	CIE + CI-RMA	CUI-CIE + CI-RMA	CUI-CIE	CUI-CIE
Secteurs d'activité				
Agriculture (A).....	4,0	3,1	2,4	2,5
Industrie (B, C, D, E).....	11,8	12,8	13,8	13,4
Construction (F).....	12,5	13,0	13,2	12,4
Tertiaire (G à U).....	68,3	71,1	70,6	71,7
Dont : commerce (G).....	21,6	22,6	22,5	22,0
hébergement et restauration (I).....	14,9	17,7	15,2	15,9
activités de soutien aux entreprises (M,N).....	11,8	12,4	12,7	13,6
Autres*.....	3,4	0,0	0,0	0,0
Effectif de l'établissement employeur				
9 salariés ou moins.....	56,9	57,9	59,1	60,2
De 10 à 19 salariés.....	14,1	12,9	12,7	12,3
De 20 à 49 salariés.....	14,9	14,5	14,7	13,8
50 salariés ou plus.....	14,0	14,7	13,5	13,6

* Correspond aux codes Naf non valides.

Lecture : en 2012, 71,7 % des conventions Initiales du secteur marchand ont été signées dans le secteur tertiaire.

Champ : embauches en conventions Initiales ; France entière.

Tableau 4 • Employeurs recourant aux contrats aidés du secteur non marchand

En %

	2009	2010	2011	2012
	CAE + CAV	CUI-CAE + CAE + CAV	CUI-CAE	CUI-CAE
Commune ou EPCI*.....	17,6	17,4	17,5	16,6
Région et département.....	1,3	1,6	2,0	1,6
Association, fondation.....	48,1	47,8	51,3	51,3
Dont : atelier et chantier d'insertion (ACI).....	14,1	16,9	19,5	19,0
Établissement public d'enseignement.....	19,0	19,1	14,4	15,9
Établissement sanitaire public.....	8,0	7,5	7,6	7,5
Autre établissement public.....	5,3	5,9	6,5	6,3
Autre personne morale.....	0,6	0,7	0,7	0,9

* Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : en 2012, 16,6 % des conventions Initiales du secteur non marchand ont été signées par des communes ou des EPCI.

Champ : embauches en conventions Initiales ; France entière.

Aides de l'Etat pour le contrat unique d'insertion CUI



Un arrêté préfectoral fixe le **montant des aides de l'Etat** pour le CUI-CAE et le CUI-CIE pour le 1er semestre 2014. Il prend en compte les changements notifiés par la circulaire DGEFP n° 201401 du 13 janvier 2014.

Une note annexée à l'arrêté préfectoral présente les **modifications apportées aux CUI CAE et aux CUI-CIE** :

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée à l'employeur ne peut excéder 95 % (pour le CUI-CAE) et 47 % (pour le CUI-CIE) du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail : les taux de prise en charge déterminant son montant sont fixés par un arrêté du préfet de région, en fonction de critères déterminés et compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région.

Lire la circulaire :

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Note-2014-01_DGEFP_programmation_politique-emploi-1erSem2014.pdf

☛ **Pour la Haute-Normandie :**

Lire l'arrêté préfectoral :

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Arrete-prefectoral-HN_CUI_05-02-2014.pdf

Lire la note :

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Note-arrete-prefectoral_CUI_02-2014.docx

Le CUI comporte plusieurs innovations en matière d'accompagnement pour **favoriser l'accès à un emploi durable** :

- La possibilité pour l'employeur de prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur⁶ ;
- Un renforcement des actions d'accompagnement professionnel par la désignation, dans la convention, d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- La subordination de la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures.

Les publics concernés

Demandeurs d'emploi, jeune, senior, tous ces publics nécessitent un accompagnement renforcé. Pour les demandeurs d'emploi comme les jeunes, il est absolument nécessaire d'accentuer l'effort de formation.

Les demandeurs d'emploi, la nécessité d'un accompagnement renforcé

Selon plusieurs rapports⁷, il est essentiel de renforcer l'effort en matière de formation et d'accompagnement.

Les 3 nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi par Pôle emploi

Pôle emploi s'est engagé en septembre 2013 à proposer un **accompagnement plus personnalisé** aux demandeurs d'emploi qui se décline en trois nouvelles modalités d'accompagnement :

- **guidé**
- **renforcé**
- **suivi**

⁶ Voir Dares Analyses n° 21, mars 2014. – pp. 12-15 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-021.pdf>

⁷ Rapport Iborra, n° 1107, 5 juin 2013 http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i1107.asp#P1182_214027

Marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques

<http://www.ccomptes.fr/index.php/Publications/Publications/Marche-du-travail-face-a-un-chomage-eleve-mieux-cibler-les-politiques>

Pôle emploi s'engage à **réduire les disparités territoriales** et renforcer ses moyens dans les **quartiers prioritaires**.

☛ Pour 2014, des formations prioritaires pour les chômeurs soit 100 M€ financés à parts égales par l'État et Pôle emploi.

<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/bilan-et-perspectives-du-plan-formations-prioritaires-pour-l-emploi>

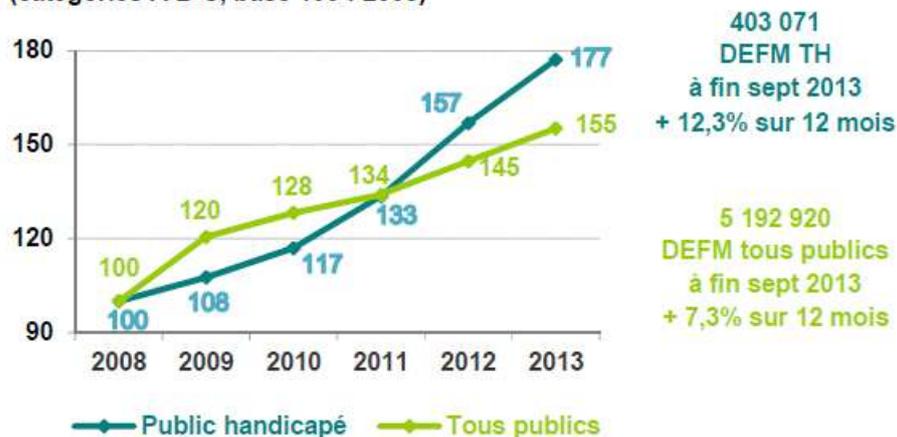
Pour les demandeurs d'emploi handicapés, la nécessité d'aides complémentaires

Les entrées en formation et les insertions sont en augmentation. En 2013, face à la persistance de la situation de l'emploi, l'Agefiph porte son effort sur deux priorités :

- le maintien dans l'emploi et
- la formation professionnelle.

Source : Pôle emploi

Evolution des DEFM* à fin septembre
(catégories A-B-C, base 100 : 2008)



● Les contrats aidés (source Dares)

Les entrées en contrat unique d'insertion (CUI) : jan-sept 2013

	Public handicapé	Tous publics	% public handicapé
CUI-CIE	2 904	36 327	8,0%
dont entrées initiales	2 751	35 459	7,8%
dont reconductions	153	868	17,6%
CUI-CAE	32 062	297 439	10,8%
dont entrées initiales	11 747	143 563	8,2%
dont reconductions	20 315	153 876	13,2%
Zoom : les emplois d'avenir (les entrées initiales)	1 610	51 390	3,1%
dont marchand	267	6 900	3,9%
dont non marchand	1 343	44 490	3,0%

Source : Tableau n° 45, bilan à fin décembre 2013

<http://www.agefiph.fr/content/download/458673/10310252/file/tb+national+n%c2%b045+d%c3%a9cembre+2013.pdf>

Pour soutenir l'emploi des **jeunes et des seniors handicapés**, l'Agefiph apporte des **aides complémentaires aux dispositifs mis en place par l'État**.

<http://www.agefiph.fr/Entreprises/Dossiers-pratiques/Emploi-d-avenir-et-contrat-de-generation-les-de-l-Agefiph>

Source : *L'emploi des personnes handicapées et l'action de l'Agefiph*, 20/06/2013

<http://www.agefiph.fr/content/download/393734/8826331/version/1>

Les jeunes, un public au centre des préoccupations politiques

- Dès 2011, des mesures concrètes apparaissent avec l'**ANI jeunes**. L'ani : [http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/Actu%20une/pdf ANI accompagnement des jeunes 2011-04-07.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/Actu%20une/pdf_ANI_accompagnement_des_jeunes_2011-04-07.pdf)

<http://www.emploi.gouv.fr/cnml/negotiation-sur-l%E2%80%99emploi-des-jeunes-quatre-accords-nationaux-interprofessionnels>

- et les 10 propositions pour un « grand **Plan pour l'emploi des jeunes** » élaboré par le Parti socialiste <http://www.parti-socialiste.fr/static/10509/dix-propositions-pour-faire-de-1039emploi-des-jeunes-une-priorite-97798.pdf?issuysl=ignore>

En 2012, l'emploi des jeunes est perçu comme **grande cause nationale** ; dans son rapport, Alain Joyandet, s'attache à identifier des **pistes visant à lutter contre le chômage des jeunes**, il présente deux objectifs :

- D'une part, faire passer de manière structurelle le nombre de jeunes en **alternance** de près de 600 000 à près de 900 000 d'ici à 5 ans ;
- D'autre part, décider d'une mesure conjoncturelle afin de faire entrer très vite au moins 50 000 jeunes dans les très petites entreprises (**TPE**) avec la création d'un contrat sans charges pour les moins de 25 ans.

2013, le constat est unanime sur l'ensemble des points à mettre en œuvre :

- Un accompagnement renforcé
- Un renforcement de la formation
- Une amélioration du système d'apprentissage
- Mieux cibler les dispositifs
- Améliorer les perspectives professionnelles à long terme avec un renforcement du système éducatif
- Accroître les emplois de qualité
- Renforcer l'accès à la formation



La Garantie Jeunes, une remobilisation immédiate du jeune

Le **Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale**⁸, adopté le 21 janvier 2013, est articulé autour de trois axes :

- Réduire les inégalités et prévenir les ruptures ;
- Venir en aide et accompagner vers l'insertion ;
- Coordonner l'action sociale et valoriser ses acteurs.

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/dossier_de_presses/dp-pauvrete_0.pdf

La garantie « jeunes », créée dans le cadre de ce plan, s'inscrit dans la dynamique de la **garantie européenne pour la jeunesse** décidée par le Conseil européen qui a pour ambition de proposer rapidement des solutions aux jeunes sortis du système éducatif.

<http://www.europarl.europa.eu/news/fr/>

- **La Garantie Jeunes propose un accompagnement renforcé vers l'emploi**, avec une **allocation** d'un montant équivalent au revenu de solidarité active (RSA) pendant les périodes sans emploi ni formation.
- **Le territoire devra être représentatif d'un partenariat fort entre les acteurs de l'insertion des jeunes.**
- Un contrat d'engagements réciproques entre le jeune et la **mission locale** établira les obligations auxquelles le jeune s'engage ainsi que la mission locale.

30 millions d'euros sont prévus dans le budget 2014 auxquels s'ajoutent des financements européens en complément, si besoin.

Pour chaque Mission Locale participant à l'expérimentation, 1 600 euros de crédits d'accompagnement par personne et par an sont attribués.

⁸ Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale (janvier 2014)

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Plan_pluriannuel_contre_la_pauvrete_2014.pdf

Senior, un objectif : le recrutement

Pour favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors, **la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009** a mis une obligation de négociation à charge des entreprises et des établissements publics employant au moins 50 salariés.

Ces accords doivent prévoir :

- Le recrutement de seniors dans l'entreprise
- L'anticipation des évolutions de carrières
- L'amélioration des conditions de travail
- Le développement des compétences
- La transmission des savoirs

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019942966>

Circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire-finale-09-07-2009.pdf>

☛ **Recruter un senior** est d'abord vécu comme **une contrainte par les entreprises. Les accords ou plan seniors mis en place à partir de 2009 ont privilégié le maintien dans l'emploi sur le recrutement.**

Le rapport de l'Igas formule 15 propositions pour améliorer le retour à l'emploi des seniors :

- Ne pas créer un nouveau contrat mais **renforcer la place du recrutement dans le contrat de génération**
- Rendre visibles et cohérentes les différentes démarches de lutte contre les discriminations dont les seniors sont victimes
- Prévenir le chômage de longue durée des demandeurs d'emploi seniors
- Maintenir les conditions d'indemnisation plus favorables des demandeurs d'emploi seniors
- Mettre en place des expérimentations locales et partenariales sur la prise en charge des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

Le retour à l'emploi des seniors est une priorité affichée, mais peu évaluée, des pouvoirs publics. <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article324>
<http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RM2013-023P.pdf>

Source : Retour à l'emploi des seniors au chômage, rapport d'évaluation, Igas, juin 2013. – 295 p.

[SOMMAIRE](#)

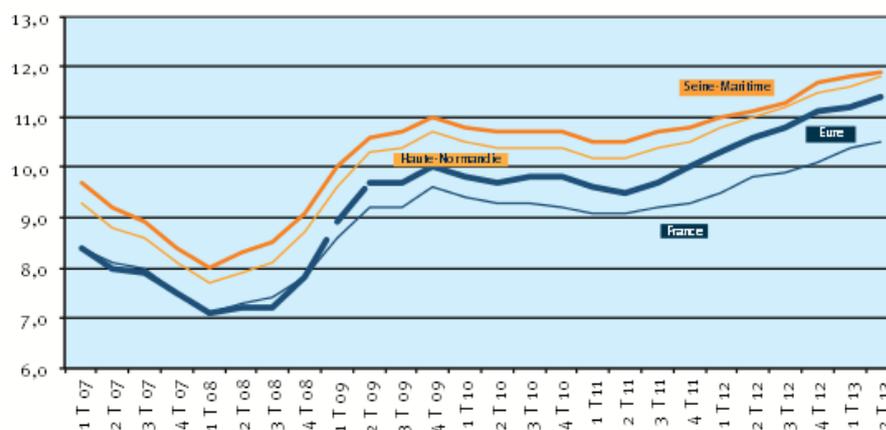
Qu'en est-il en Haute-Normandie ?

Panorama global

Les mesures des pages précédentes vont être illustrées au niveau haut-normand sur les années 2012 et 2013. Nous allons d'abord donner un aperçu général de la Haute-Normandie: chômage, intention d'embauche puis nous nous attacherons à la déclinaison de quelques dispositifs nationaux en région pour finir en présentant ceux mis en place par nos institutions.

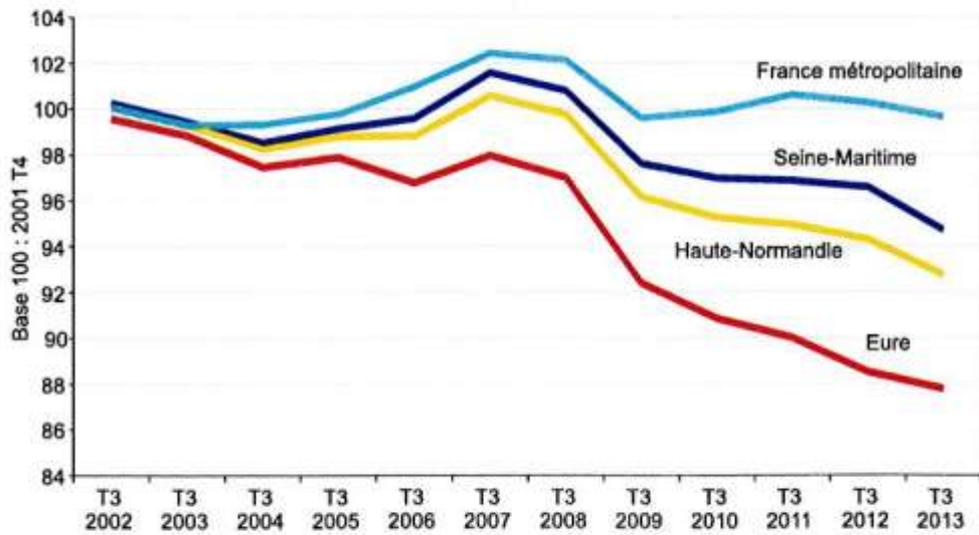
Données générales sur les années 2012 et 2013

Évolution du taux
de chômage
calculé trimestriel
(en %)



On ne peut que constater une augmentation du chômage de 2012 au 2^{ème} trimestre 2013 sur les départements de la Seine-Maritime et de l'Eure

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES SECTEURS PRINCIPALEMENT MARCHANDS



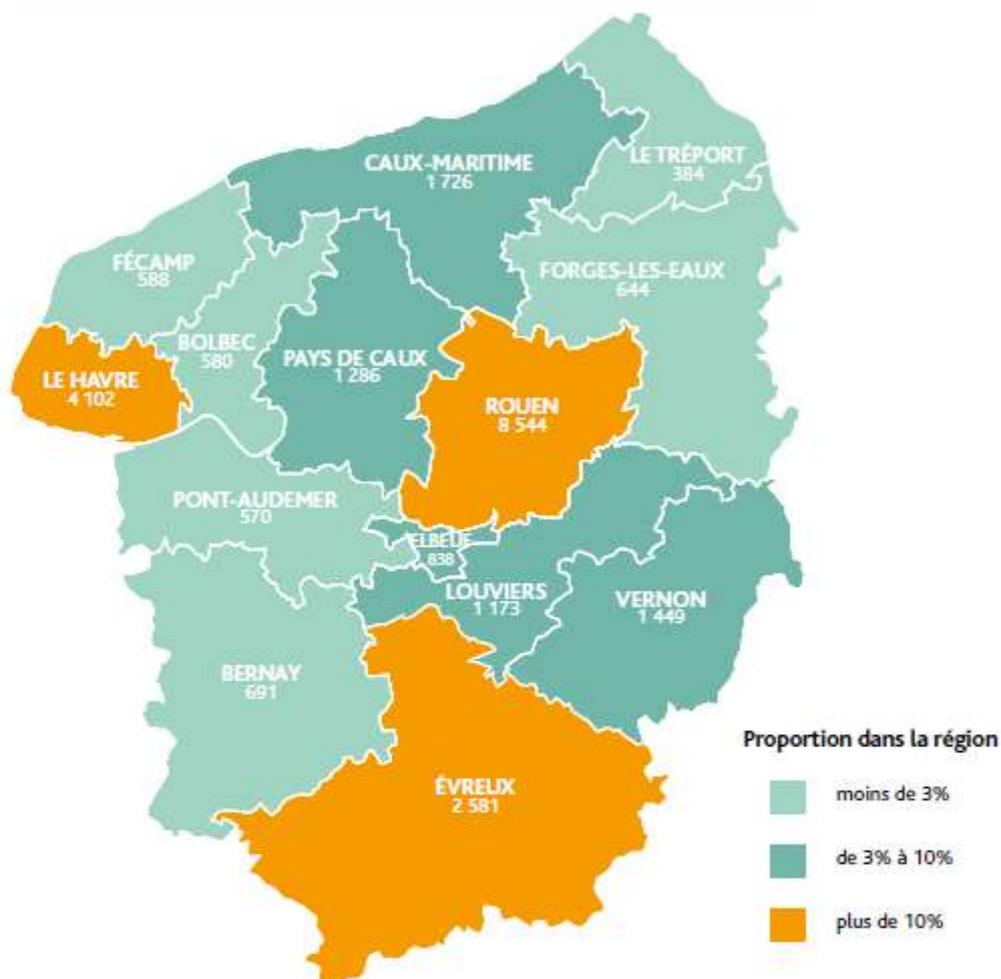
Source : Insee, estimations d'emploi

Au troisième trimestre 2013, baisse de l'emploi salarié en Seine-Maritime, léger rebond dans l'Eure

Source : BREVES D'AVAIL, n° 93, janv-14, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/haute-normandie/themes/breves_aval/breve1493/img/breve1493.pdf

Répartition des intentions d'embauche, par bassin d'emploi



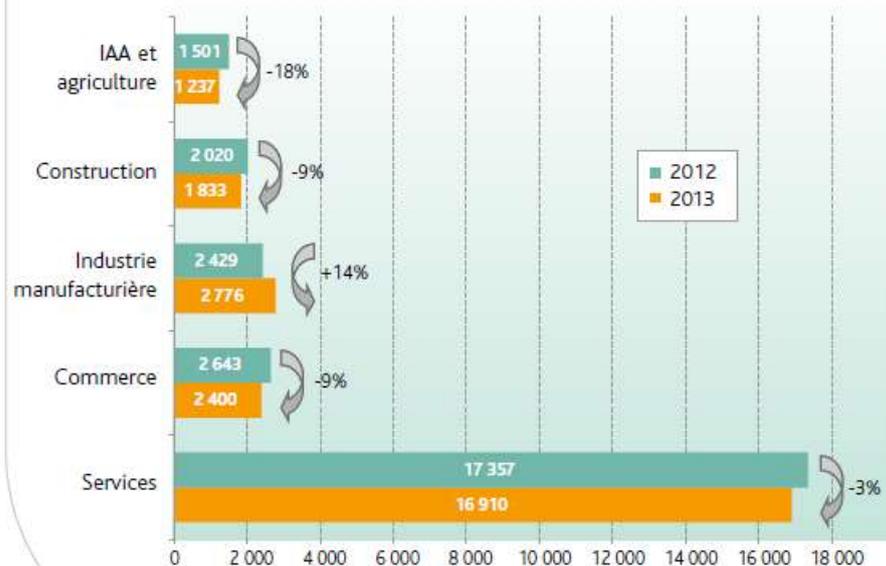
	Nombre de projets	Répartition
EURE	6 464	26%
SEINE-MARITIME	18 692	74%
HAUTE-NORMANDIE	25 156	100%

Source : enquête BMO 2013 - Pôle emploi Haute-Normandie / Crédoc

« En 2013, le nombre de projets de recrutement diminue de 3% par rapport à l'an dernier. Le bassin de Rouen reste le plus gros recruteur de la région, avec 34% des intentions d'embauche.

35% des intentions d'embauches sont jugées difficiles par les employeurs en 2013, contre 41% en 2012. »

Évolution des intentions d'embauche par secteur d'activité



Source : enquête BMO 2013 - Pôle emploi Haute-Normandie / Crédoc

HAUTE-NORMANDIE	Projets de recrutement	dont difficiles	dont saisonniers
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 729	234	525
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 437	723	228
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	999	301	121
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	927	423	229
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	852	270	544
Agents de services hospitaliers	655	41	4
Employés de libre-service	574	55	246
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	548	110	17
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	526	139	30
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	515	252	0
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	460	257	299
Employés de l'hôtellerie	452	136	278
Conducteurs et livreurs sur courte distance	401	151	92
Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	400	80	24
Sportifs et animateurs sportifs	383	126	235

Source : Repères & analyses, enquête BMO 2013, Pôle emploi Haute-Normandie, avril 2013

http://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download_file.jspz?mediaid=165680

Taux de recours aux contrats aidés des demandeurs d'emploi, par zonage SPEL

	2012	2013
Seine-Maritime	6,7	7,7
Caux-Seine-Austreberthe	9,0	10,5
Dieppe	8,7	9,6
Elbeuf	6,0	7,3
Fécamp	12,9	12,4
Grand Rouen	5,2	6,4
Le Havre	5,5	5,9
Lillebonne	9,0	12,3
Eure	5,8	6,9
Bernay	6,2	9,2
Evreux-Verneuil	5,3	5,9
Louviers	7,1	6,9
Vernon	5,1	5,9
Haute-Normandie	6,4	7,5

Source : Dares- traitement Direccte-Sese, Ten info n° 88, septembre 2013

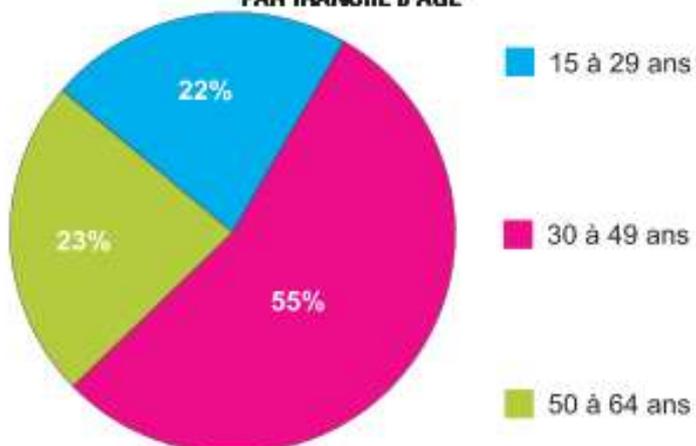
A part Fécamp et Louviers, on constate une augmentation du recours aux contrats aidés, celle-ci est d'ailleurs forte pour Lillebonne et Bernay.

Les jeunes Haut-Normands, portrait général

« La région a davantage de jeunes que la moyenne. Mais, ils présentent :

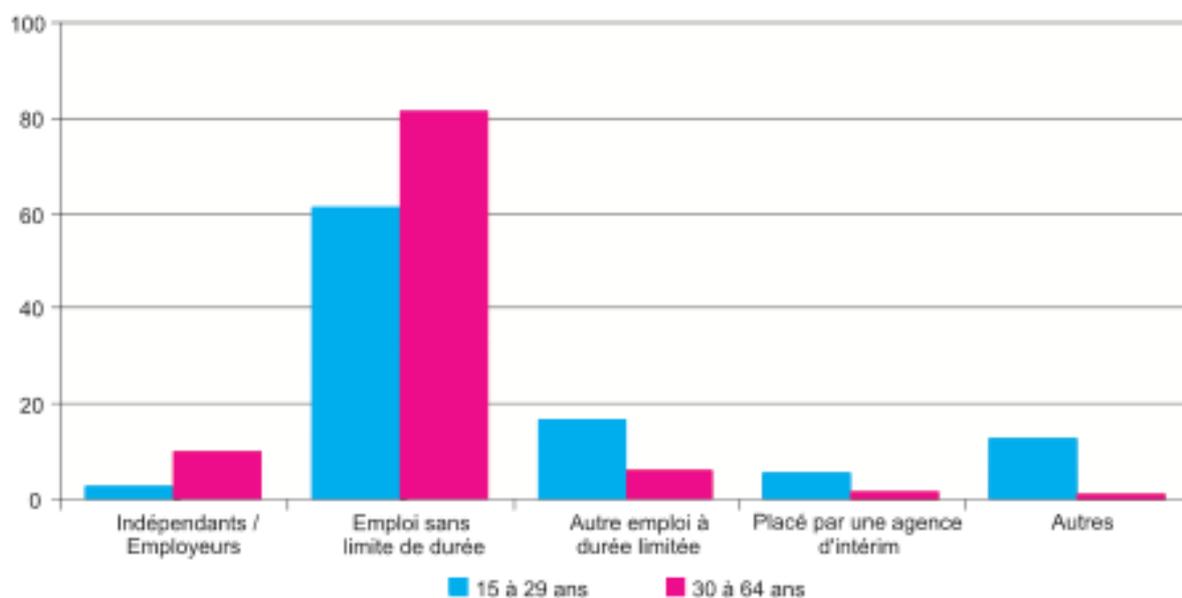
- Des conditions d'emplois spécifiques,
- Des études plus courtes et une insertion plus précoce sur le marché du travail
- Moins diplômés que les jeunes des autres régions.
- Le chômage des jeunes est souvent de courte durée »

RÉPARTITION DES ACTIFS HAUT-NORMANDS EN EMPLOI PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : Insee, recensement de la population 2008 - traitement Crefor

RÉPARTITION DES ACTIFS HAUT-NORMANDS EN EMPLOI PAR TYPE D'EMPLOI SELON LA CATÉGORIE D'ÂGE



Source : Insee, recensement de la population 2008 - traitement Crefor

Unit : %

- Un quart **des jeunes en emploi** sont déclassés sur le marché du travail en 2008
- Un quart des premiers emplois sont des postes d'ouvriers industriels
- Les premiers pas dans la vie professionnelle passent souvent par l'intérim
- Une fois sur deux le premier emploi durable dure au plus un an

**RÉPARTITION DES JEUNES ACTIFS HAUT-NORMANDS EN EMPLOI PAR ZONE D'EMPLOI
SELON LE TYPE D'EMPLOI**

	Indépendants Employeurs	Emplois sans limite de durée	Autres emplois à durée limitée	Placés par une agence d'intérim	Autres*
Bernay	4,1	58,2	15,7	7,2	14,7
Dieppe - Caux maritime	3,7	60,8	18,6	4,0	12,8
Évreux	3,1	59,8	18,2	5,5	13,3
Le Havre	2,3	63,2	16,1	5,9	12,6
Pont-Audemer	4,0	62,2	13,4	6,8	13,5
Rouen	3,0	62,0	17,2	5,0	12,8
Vallée de la Bresle - Vimeu	3,2	56,6	16,5	10,0	13,7
Vernon - Gisors	3,5	60,5	15,4	6,9	13,6
Ensemble 15-29 ans	3,0	61,7	16,9	5,5	12,9

Source : Insee, recensement de la population 2008 – traitement Crefor

Unité : %

*Autres : aide familial, apprenti sous contrat, emploi aidé, stagiaire rémunéré en entreprise

Source : Les jeunes Haut-Normands face à l'emploi, Cahier d'Aval n°94 - décembre 2012

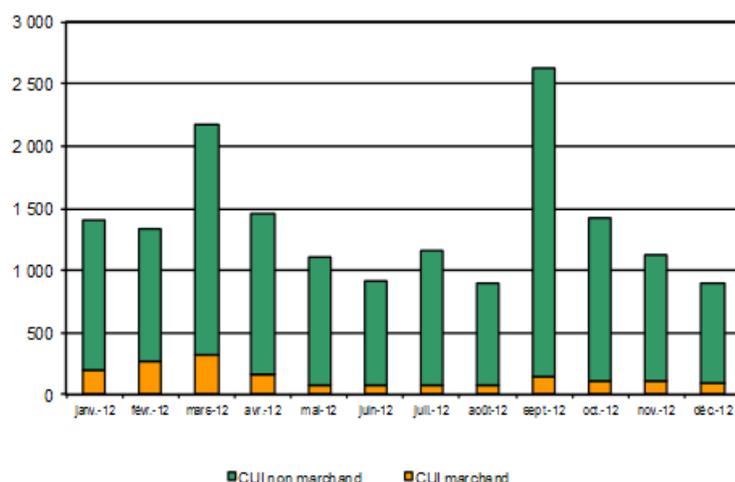
http://www.insee.fr/fr/insee_regions/haute-normandie/themes/cahier_aval/cava94/img/ca_1194.pdf

Les jeunes en CUI

« **En 2012**, 2 726 jeunes Haut-Normands (moins de 26 ans) ont été recrutés en CUI tous secteurs confondus. Cette proportion est relativement stable depuis le début du dispositif.

Face au chômage des jeunes plus important en région qu'au plan national, **la part des jeunes recrutés en CUI est historiquement plus élevée en Haute-Normandie qu'en moyenne nationale.** »

Graphique 1 : Embauches et renouvellements en CUI en Haute-Normandie



« Enfin, en 2012, 2 062 jeunes Haut-Normands ont renouvelé un CUI arrivant à terme. »

Plaquette de la Plateforme d'Accompagnement des Salariés en CUI – CAE du bassin de Louviers
http://www.meflouviers.fr/IMG/pdf/Plaquette_Plateforme_CUI_CAE.pdf

Les jeunes en emploi d'avenir

Du début des emplois d'avenir fin 2012 à juillet 2013, 1 362 emplois d'avenir ont été signés en Haute-Normandie, dont 74 % dans le secteur non marchand (données provisoires).

Cette **part est plus faible qu'au plan national** (90 %). Ces contrats sont en général dédiés aux jeunes de moins de 26 ans, la limite d'âge étant repoussée à 30 ans pour les travailleurs handicapés. Parmi les salariés recrutés en emploi d'avenir dans les deux secteurs, 43 % sont des chômeurs de longue durée et 16 % des chômeurs de très longue durée.

Source : Ten info n° 88, septembre 2013

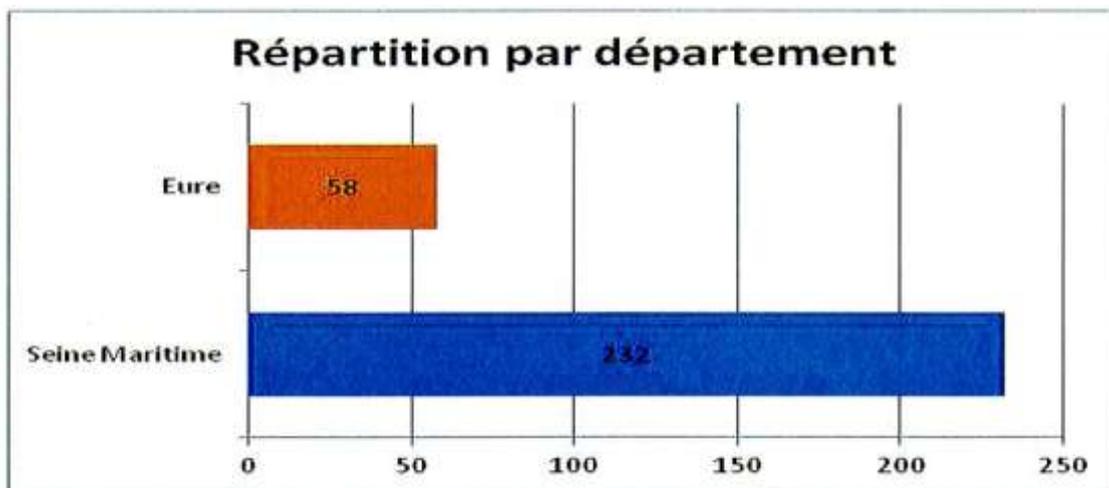


Les emplois d'avenir dans les champs de la jeunesse et des sports : identification des facteurs de réussite

Une étude de la Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Haute-Normandie présente ces **emplois d'avenir** afin de dégager les **facteurs clés de réussite des emplois d'avenir** et d'aider au développement de ces contrats et à l'insertion professionnelle

« Ce travail conséquent a permis de dépasser les objectifs fixés en région : 290 contrats signés au 1er novembre, sur 281 à réaliser dans l'année 2013. En voici la répartition » :

Catégories	Objectif	Réalisation	Taux	Restant	Excès
Haute-Normandie	281	290	100,3%		9
Haute-Normandie jeunesse	187	123	65,8%	64	
Haute-Normandie sports	94	167	177,7%		73
Seine-Maritime JS	188	232	123,4%		
Eure JS	93	58	62,4%	35	44



Ces contrats se répartissent ainsi par département

Source: Les emplois d'avenir dans les champs de la jeunesse et des sports : identification et accompagnement des publics cibles, Christèle WAGNER DRJSCS de Haute-Normandie, Novembre 2013. – 42 p.

http://www.haute-normandie.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/ETUDE_EMPLOIS_AVENIR.pdf



Emploi d'avenir : des expériences réussies à voir sur le site de la Direccte Haute-Normandie

Des employeurs et des jeunes ont franchi le pas de la signature de contrats Emplois d'avenir dans différents secteurs.

<http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/emploi-d-avenir-des-experiences-reussies.html>



La Garantie Jeunes , une évaluation pour 2016

Un arrêté publié le 1er octobre 2013 fixe les territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes et la liste des Missions locales éligibles⁹.

Le département de l'Eure fait partie des **10 territoires retenus** pour la première vague.

La **Seine-Maritime** fera partie de la deuxième vague en 2014.

☛ **Une évaluation sera réalisée** en vue d'une généralisation progressive sur tout le territoire pour **2016**. 100 000 jeunes devraient être concernés.

⁹ <http://www.legifrance.gouv.>

☛ L'enquête de conjoncture 2013-2014 d'Opalia montre que le niveau de confiance et connaissance des entreprises sur les dispositifs continue de baisser.



Source: Synthèse enquête de conjoncture Haute-Normandie, 2014

<https://drive.google.com/uc?export=download&id=0B4kUylp2t4xrVzVKc0FyT3oyeUE>

Dans la région, ils expliquent leurs réticences.

EMPLOI. Le contrat de génération, promesse phare du candidat Hollande, peine à séduire les entrepreneurs. Dans la région, ils expliquent leurs réticences.

Flop, bide, fiasco... Ces termes d'ordinaire réservés au domaine du spectacle sont entrés dans le vocabulaire des observateurs économiques. Le contrat de génération, promesse phare du candidat Hollande pour lutter contre le chômage des jeunes et des seniors, est carrément boudé par les chefs d'entreprise. A la mi-octobre en Haute-Normandie, 349 demandes d'aides ont été enregistrées - dont les deux tiers en Seine-Maritime - pour 93 % d'entre elles par des entreprises de moins de 50 salariés. Un démarrage jugé « lent, très lent » par le préfet de région Pierre-Henry Maccioni, qui a demandé à ses services de lancer une nouvelle campagne de sensibilisation auprès des entrepreneurs. Le contrat de génération - qui propose une prime annuelle de 4 000 € aux entreprises de moins de 300 salariés

qui embauchent un jeune tout en maintenant l'emploi d'un senior - souffrirait d'un problème de notoriété. Ce n'est pas le point de vue des chefs d'entreprise.

« On ne recrute pas par effet d'aubaine ! analyse Yves Kerouedan, président du Medef Rouen-Dieppe. Pour que ces contrats fonctionnent, une croissance de 0,3 % est insuffisante. Il faudrait un taux de 1,5 %-1,8 % minimum pour que les besoins de main d'œuvre s'affirment. »

Séverine Touchard, responsable régionale de la CGPME, identifie « l'environnement social, fiscal et réglementaire instable », et « le manque de visibilité à moyen terme » comme principaux freins à l'adhésion des patrons de PME. « L'investissement est bloqué partout. Le problème des entreprises est de remplir leurs carnets de commandes pour le mois. On n'est

pas dans l'optique de recruter », d'autant moins que la prime est perçue comme « relativement faible » et la procédure assimilée à de la paperasse supplémentaire. De fait, « les signataires avaient déjà l'intention de recruter », constate la CGPME. Le secteur du bâtiment, en crise, n'est pas plus enthousiaste. « Il faut être serein pour embaucher, expose François Leprêtre, président de la Fédération française du bâtiment (FFB) Rouen-Dieppe. Or nous traversons une période extrêmement compliquée. Les entreprises sont à l'arrêt au niveau des embauches. Arrêtons ces effets d'aubaine qui n'ont pas un intérêt fou et allégeons plutôt les charges ! »

A la chambre patronale des industries de la métallurgie et de la chimie, le discours est moins réfractaire : « Nous sommes favorables à tout ce qui est favorable à l'em-

ploi », commente la directrice des ressources humaines Marie-Annick Quinty, soulignant la pertinence du dispositif en ce sens qu'il oblige les entreprises de 50 à 299 salariés à établir un diagnostic interne sur la situation des jeunes et des seniors. « Nous avons des adhérents qui n'ont pas les moyens de prévoir des transferts de compétences. L'idée est de favoriser l'anticipation pour pouvoir rester compétitifs face à l'évolution des marchés. »

Les signes d'un « frémissement »

La direction régionale du travail (Direccte), chargée de la mise en œuvre du dispositif en région, met en avant « une réelle montée en charge des accords, plans et diagnostics », dont 107 ont été enregistrés dans les entreprises de plus de 50 salariés. Et puis certains indicateurs témoignent d'un « frémissement », indique le directeur régional Serge Leroy : « Au second trimestre, la création d'entreprises est repartie à la hausse. C'est un indicateur parmi d'autres, mais symptomatique du climat économique général. Et alors que le chômage ne cessait d'augmenter depuis deux ans, il a baissé au mois d'août en Haute-Normandie, bug mis à part. » Entre-temps, les chiffres de septembre sont tombés : +1,8%.

SANDRINE GROSJEAN

La bonne idée du transfert de savoir-faire

Nicolas Voiriol, directeur général de Jacques Dubois, une PME barentinoise spécialisée dans la fabrication de produits de blindage électromagnétique pour l'aéronautique et la Défense, a été l'un des premiers signataires d'un contrat de génération en Haute-Normandie. « La transmission des compétences entre les générations constitue la plus grande

valeur ajoutée de nos produits. Dans l'industrie, où les courbes d'âge sont assez élevées, l'afflux de jeunes est une bonne idée. Après, il faut les former », souligne le chef d'entreprise, qui emploie une quarantaine de salariés. Certes, sa décision de recruter était déjà prise, et « ce ne sont pas les 4 000 € qui vont faire oublier le contexte fiscal aberrant,

mais cette prime est la bienvenue. C'est l'opportunité d'accélérer l'embauche d'un jeune, alors on la saisit ». A condition d'avoir sous la main les profils adéquats, ce qui n'est « pas évident dans une PME ». Jacques-Dubois fait figure d'entreprise modèle : elle accueillera mercredi prochain le préfet pour la signature d'un deuxième contrat de génération.

Source : NORMANDIE DIMANCHE, 27/10/2013

Les demandeurs d'emploi

Un constat : les prestations d'accompagnement sont en augmentation entre 2012 et 2013 et il en est de même pour les aides au reclassement et les mesures pour l'emploi.

Les prestations d'accompagnement

Nb de bénéficiaires (prestations internes ou sous-traitées)	Nov. 2012	Cumul 2012
Accompagnement	1 135	8 437
Ateliers	3 411	37 851
Stratégie de recherche d'emploi	130	1 055
Évaluation	813	9 272
HAUTE-NORMANDIE	5 489	56 615

Source : Fichier historique des demandeurs d'emploi

Les prestations d'accompagnement

Nb de bénéficiaires (prestations internes ou sous-traitées)	Novembre 2013	Cumul 2013
Accompagnement	1 241	10 785
Atelier	3 830	46 411
Stratégie de recherche d'emploi	161	1 765
Évaluation	1 094	11 541
HAUTE-NORMANDIE	6 326	70 502

Les aides au reclassement

Nb de bénéficiaires	Déc. 2012	Cumul 2012
AIDES À LA MOBILITÉ	270	6 470
Aides à la «Recherche d'Emploi»	65	1 331
Aides à la «Reprise d'Emploi»	188	4 699
Aides spécifiques «à la reprise d'activité» (AGEPI)	10	229
Aides innovantes	7	211
AIDES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	968	14 885
Formations avant embauche	137	2 024
Actions de formations	169	3 807
Aides aux frais associés	662	9 054
AIDES À L'EMBAUCHE	1	39
Contrats «aidés»	ND	ND
VAE : valorisation des acquis de l'expérience	1	39
HAUTE-NORMANDIE	1 239	21 394

Les aides au reclassement

Nb de bénéficiaires	Décembre 2013	Cumul 2013
AIDES À LA MOBILITÉ	391	8 794
Aides à la «Recherche d'Emploi»	137	1 610
Aides à la «Reprise d'Emploi»	430	7 990
Aides spécifiques «à la reprise d'activité» (AGEPI)	13	163
Aides innovantes	11	31
AIDES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	ND	ND
Formations avant embauche	128	1 387
Actions de formations	ND	ND
Aides aux frais associés	729	6 544
AIDES À L'EMBAUCHE	31	394
Contrats «aidés»	ND	ND
VAE : valorisation des acquis de l'expérience	21	104
HAUTE-NORMANDIE	613	9 858

Les mesures pour l'emploi

Nb de bénéficiaires	Déc 2013	Cumul 2013
CAE - contrat d'accompagnement dans l'emploi	943	14 477
CIE - contrat initiative emploi	97	1 725
HAUTE-NORMANDIE	1 040	16 202

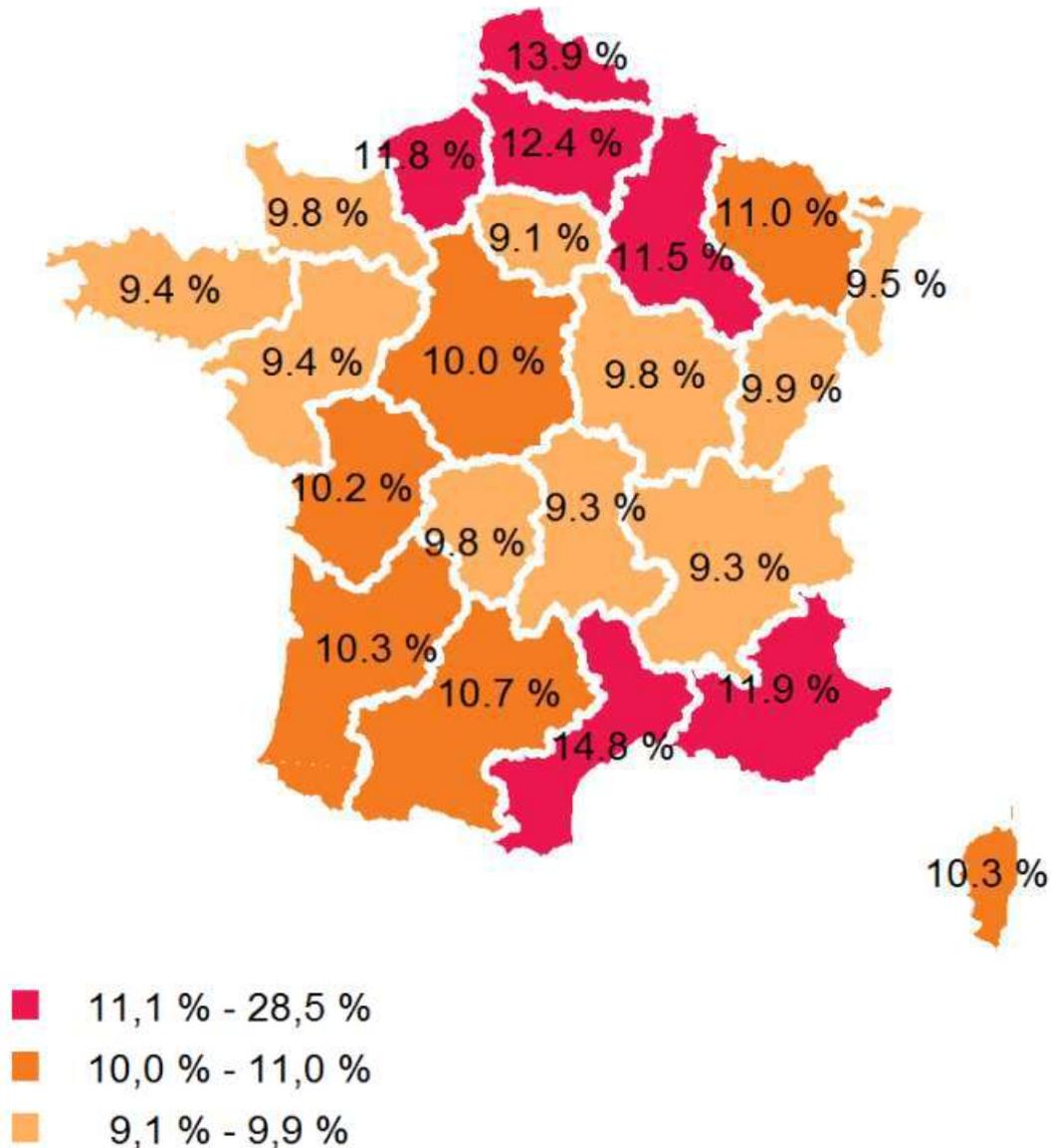
Les mesures pour l'emploi

Nb de bénéficiaires	Décembre 2013	Cumul 2013
CAE - contrat d'accompagnement dans l'emploi	881	13 416
CIE - contrat initiative emploi	64	1 553
Contrat de génération	NC	NC
Emploi d'avenir	282	3 115
ANI jeunes	96	1 352
HAUTE-NORMANDIE	1 323	19 436

Source : Le marché du travail en Haute-Normandie, Pôle emploi Haute-Normandie

<http://www.pole-emploi.fr/region/haute-normandie//informations/les-chiffres-mensuels-de-l-emploi-@/region/haute-normandie/irarticle.jspz?id=193196>

Les personnes handicapées



L'évolution de la législation (loi du 11 février 2005) a conduit à une hausse de l'emploi de travailleurs handicapés. Les travailleurs handicapés recrutés ces dernières années sont moins âgés mais occupent des emplois plus précaires.

Source: Ten info n° 87, mars 2013, Direccte Haute-Normandie

Le dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance pour les personnes handicapées, en Haute-Normandie

Le Groupement d'Intérêt Public Formation Emploi des Personnes Handicapées « GIP FEHP », établissement public administratif a été créé le 1er avril 2012 à l'initiative de l'Etat, la Région Haute-Normandie, l'AGEFIPH et le FIPH FP afin d'instaurer une **coopération stable entre les différents partenaires publics et privés autour de la formation et l'emploi des personnes handicapées**.

Les missions de ce Groupement visent la formation des référents handicap au sein des réseaux chargés d'accueillir et **d'accompagner les personnes en situation de handicap** en recherche d'insertion professionnelle, la mise en œuvre du Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance et, la mise en place du Pacte territorial pour l'emploi public des personnes en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques en région Haute-Normandie.

Le Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance porté par le « GIP FEHP » vise à accompagner les alternants en situation de handicap employés dans le secteur public ou dans le secteur privé, bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (ou en cours de délivrance), en leur apportant un accompagnement adapté à leurs besoins afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Cet accompagnement se met en place avec l'accord de l'alternant et de sa famille. Il est réalisé par une équipe de 5 professionnels « Chargés Suivi Alternance » répartis sur le territoire régional dont la mission de coordination est articulée autour de 3 axes principaux : l'alternant et sa famille, l'employeur public ou privé et la structure de formation (Centre de Formation d'Apprentis ou Organismes de Formation).

La mission des Chargés Suivi Alternance consiste à **identifier les besoins de l'alternant et les difficultés rencontrées, à faciliter la mise en œuvre de démarches spécifiques** (prise de rendez-vous avec des médecins ou spécialistes, pour collecter l'ensemble des données nécessaires à la constitution des dossiers), à aider les employeurs privés ou publics à la constitution des demandes d'aides financières , techniques ou humaines après une évaluation des besoins de la personne.

L'accompagnement consiste également en concertation avec les partenaires intervenant dans le champ du handicap, à évaluer les **outils d'aide à la compensation du handicap** tant dans l'environnement de travail de l'alternant que tout au long du parcours de formation, en lien avec les structures de formation .

Les actions de sensibilisation menées par les chargés suivi alternance sur les difficultés rencontrées par l'alternant en situation de handicap, sur **les adaptations à mettre en place** en particulier auprès des employeurs pour faciliter les apprentissages, contribuent à prévenir les risques de ruptures de contrat .

Chaque chargé suivi alternance accompagne en moyenne 30 alternants .

Le Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance assure l'accompagnement de 150 alternants par an dont 30 apprentis recrutés par les Collectivités territoriales.

L'accompagnement s'effectue en **amont** de l'entrée dans le Dispositif d'Accompagnement en lien avec les structures spécialisées, les **partenaires** de l'insertion professionnelle (**mission locale et**

Cap Emploi) dès lors qu'un projet de contrat en alternance est en cours de signature et également, en préparation à la **sortie du Dispositif** pour que les relais soient mis en place avec ces mêmes partenaires pour faciliter l'insertion professionnelle des alternants à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de qualification soit chez le même employeur soit, pour la recherche d'un nouvel employeur, la mise en stages....

Pour mener à bien la mission d'accompagnement, les chargés suivi alternance travaillent en étroite concertation avec les référents handicap désignés dans les structures de formation qui établissent les relais auprès des équipes pédagogiques et proposent les adaptations pédagogiques ou aménagements adaptés à la situation de l'alternant.

Ces référents handicap bénéficient d'une formation de base organisée par le GIP FEPH sur la connaissance du handicap, du contexte légal , des acteurs du handicap et des formations sur des thématiques particulières dédiées aux différents types de handicap.

Le GIP FEPH travaille avec près d'une trentaine de structures de formation en région Haute-Normandie.

Les **secteurs d'activité** des alternants accompagnés par le Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance relèvent à près de 33 % des métiers de bouche, à 23% de l'agriculture , à 15% du bâtiment et, répartis dans les métiers liés à la vente, la maintenance automobile, le transport et la logistique.

Le **niveau des alternants accompagnés par le Dispositif** sont à près de 90 % de niveau V, de 10% de niveau IV et III.

Source : Contribution du GIP formation emploi des personnes handicapées Haute-Normandie

[SOMMAIRE](#)

La politique d'emploi en Haute-Normandie

La **politique territoriale** de l'emploi consiste à **adapter les politiques nationales** et à déployer des actions spécifiques au niveau local pour, dans une démarche de recherche d'efficacité, répondre aux attentes des usagers (employeurs, salariés et demandeurs d'emploi).¹⁰(...) **Les responsables territoriaux disposent -selon les circonstances et les stratégies** du « centre »- d'une marge de manœuvre plus ou moins importante pour adapter ou mettre en place des actions complémentaires.

Source: *Evaluation de la politique territoriale de l'emploi - cartographie, bilan et recommandations (MAP), Rapport Igas, juillet 2013*¹¹

<http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article334>

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RM2013-164P_definitif_.pdf

D'autres acteurs s'inscrivent dans l'organisation territoriale :

Les Maisons de l'emploi

proposent des mesures innovantes afin de prendre en compte les logiques de leur territoire dans le domaine de l'emploi. <http://www.ville-emploi.asso.fr/maisons-de-lemploi/presentation/>

Les travaux des Maisons de l'emploi en Haute-Normandie contribuent à « éclairer » les prises de décision sur le territoire ¹².

Les Missions Locales

accompagnent les jeunes vers l'emploi : CIVIS, Emploi d'avenir, Garantie jeunes
<http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/missions-locales>

http://www.missionslocales-hautenormandie.com/default.asp?page=liste_articles&id_menu=3

Pôle Emploi et les Missions Locales

Un partenariat renforcé devrait être reconduit pour 2014.

La **répartition par région** des entrées en cotraitance est précisée en annexe de l'avenant.

L'**accord-cadre**: http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/Missions/pdf_PE-MEIE-CNML_accord_2010_signe.pdf

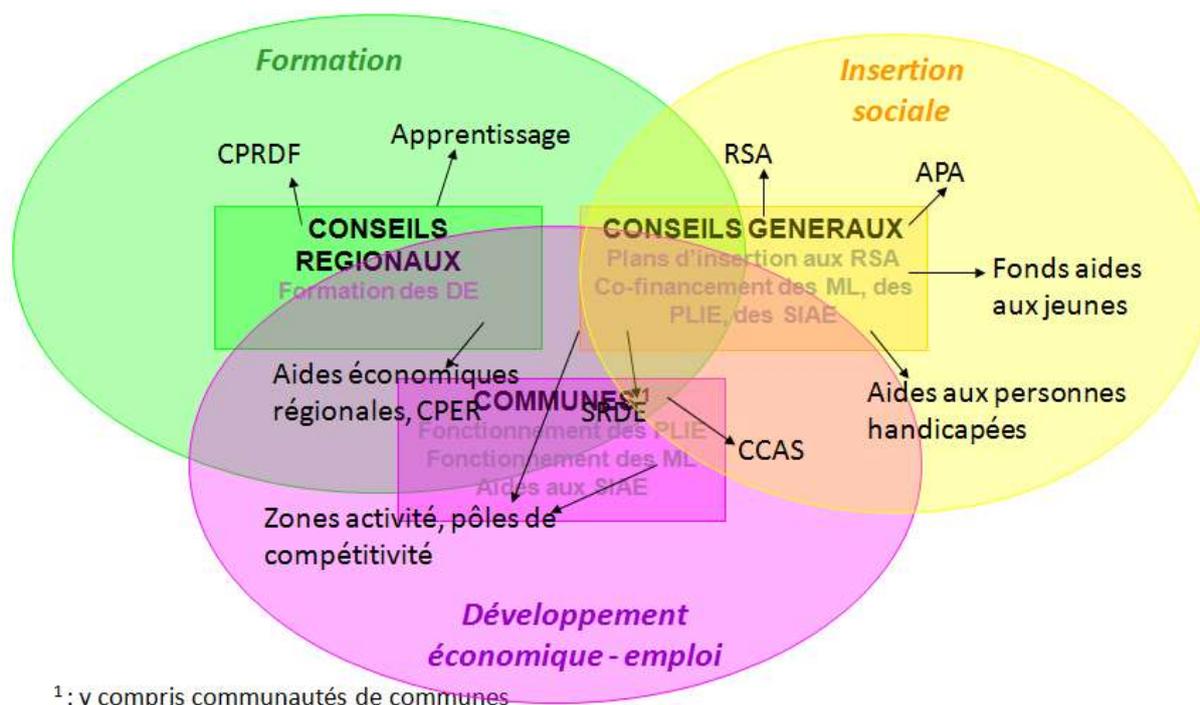
¹⁰ Une illustration avec l'Accord cadre national entre le CPNFP, l'Etat et l'ARF 2013-2015. http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Accord_cadre_CPNFP_Etat_ARF_du_9_octobre_2013.pdf

¹¹ Le second rapport de l'Igas d'octobre 2013 formule plusieurs propositions visant à améliorer l'effectivité des coopérations entre acteurs territoriaux. http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RM2013-164P_definitif_.pdf

¹² Voir chapitre Bibliographie, rubrique « territoire normand »

Les OPCA

contribuent également à la promotion de certains dispositifs : POE, contrat/période professionnalisation, contrat de génération....



Source : *Evaluation de la politique territoriale de l'emploi - cartographie, bilan et recommandations (MAP), juillet 2013*

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RM2013-164P_definitif_.pdf

La qualification de tous les jeunes dans le CPRDF

La fiche 4 du **CPRDF** liste des points opérationnels à mettre en œuvre :

- **Indicateurs pertinents**
- **Plateformes de suivi et d'appui aux jeunes** sortant prématurément du système de formation initiale (SIEI)
- **Repérage des jeunes décrocheurs,**
- **Moyens renforcés en matière d'accompagnement** individualisé :

L'Académie de Rouen est en cours de finalisation d'un **outil d'observation sur le décrochage scolaire**.

Cet outil d'observation sur le décrochage mis en chantier par l'Académie de Rouen ainsi que la poursuite de l'enquête « **SEINE** » devraient apporter à la fois des indications quantitatives et qualitatives pour repérer les causes de sortie.

Dispositif	Objectif
<p>Le contrat d'accès à la qualification</p>	 <p>Le Contrat d'accès à la qualification entre dans sa troisième année d'existence. Ce dispositif destiné aux jeunes de 16-25 ans inscrits en mission locale, sans emploi et sortis du système scolaire, permet chaque année à 1 000 Haut-Normands de bénéficier d'un suivi personnalisé.</p> <p>Objectif : les aider à définir leur projet professionnel puis à accéder à une formation qualifiante avec diplôme à la clé. Tout au long de son parcours, le jeune est suivi et accompagné par un conseiller de sa Mission locale et par un référent pédagogique.</p>
<p>Les emplois d'avenir</p>	<p>Concernant déjà plus de 3 000 jeunes en Haute-Normandie, les emplois d'avenir sont soutenus par la Région qui finance une partie du salaire ainsi que la formation du jeune. La Région a elle-même recruté 50 jeunes en emplois d'avenir pour travailler à l'entretien des lycées.</p>
<p>Coup de pouce</p>	<p>Destinée à faciliter la création ou la reprise de très petites entreprises par des personnes sans emploi, l'aide régionale Coup de pouce cible notamment les jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion professionnelle. Pour en savoir plus : www.hn-espace-entreprises.fr rubrique Guide des aides</p>
<p>Le programme régional de formation professionnelle</p>	<p>Renouvelé annuellement, le Programme régional de formation professionnelle (PRFP) propose aux jeunes et adultes demandeurs d'emploi un ensemble de formations financées par la Région.</p>
<p>L'aide individuelle à la formation¹³</p>	<p>L'aide individuelle à la formation (AIF) sert à financer des formations qualifiantes et diplômantes en lien avec un projet professionnel précis et qui ne figurent pas dans le PRFP.</p>

¹³ Le Département de Seine-Maritime co-finance, avec la Région, le dispositif Aide Régionale à l'Emploi et l'Insertion (AREI) pour soutenir le **retour à l'emploi des personnes en insertion**.
<http://www.seinemaritime.net/nos-actions/emploi-economie/insertion-et-emploi/are-insertion-are.html>

<p>Les bourses de formations sanitaires et sociales</p>	<p>Sous réserve de leurs conditions de ressources, la Région attribue des bourses aux étudiants et demandeurs d'emploi inscrits dans une école de formation de santé (aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, infirmier, infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, puériculteur, masseur kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, sage-femme) ou de travail social (éducateur, moniteur- éducateur...) agréée par la Région.</p>
<p>Bilan jeunes et évaluation de connaissances</p>	<p>Pour aider les jeunes demandeurs d'emploi à bâtir leur projet professionnel, la Région finance des "bilans jeunes" et des "évaluations de niveau de connaissances générales" qui leur permettent d'analyser leurs atouts, centres d'intérêts et facteurs de réussite.</p>
<p>La carte Région & la carte Région Liberté</p>	<p>Pour s'acheter du matériel professionnel... www.lacarteregion.com</p>
<p>Atoustages</p>	<p>Géré par le CRIJ, le site Atoustages est un service entièrement gratuit qui met en relation des entreprises proposant des stages avec des jeunes. www.atoustages.com</p>
<p>Région Stages mobilité</p>	<p>La Région aide les jeunes à financer leurs stages professionnalisants à l'étranger.</p>
<p>Apprentis sans frontières</p>	<p>Le dispositif Apprentis sans frontières offre aux apprentis haut-normands une bourse pour aller effectuer un stage à l'étranger.</p>
<p>Juniors associations</p>	<p>La Région verse une bourse de 250 € à toute "junior association" (association créée par des jeunes de 12 à 18 ans) nouvellement créée. Pour en savoir plus sur les juniors associations : www.juniorassociation.org</p>
<p>Transport</p>	<p>Le chéquier Région Transports Solidarité permet aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi de bénéficier de 12 voyages gratuits dans les trains et les bus régionaux. Contact : Missions locales-PAIO et Pôle Emploi</p>
<p>Lumières des cités</p>	<p>Associant l'Etat et la Région, le dispositif Lumières des cités a pour but d'inciter des lycéens brillants scolairement issus de milieux défavorisés à poursuivre leurs études. Chaque année 100 jeunes haut-normands bénéficient ainsi pour leur entrée dans le supérieur, d'une bourse, de divers avantages et d'un accompagnement personnalisé.</p>

Aide mobilité-emploi

Pour soutenir le pouvoir d'achat des jeunes bénéficiaires du contrat d'accès à la qualification (CAQ) et des emplois d'avenir, la Région a le projet de prendre en charge 50% du coût de leur **permis de conduire** ou de leurs abonnements de transports en commun. Le dispositif sera mis en place en 2014.

Les emplois tremplins régionaux

Financés à 100% par la Région, les emplois tremplins permettent aux associations sportives et culturelles d'embaucher une personne en contrat à durée indéterminée (CDI). La Région finance une partie du salaire durant 3 ans ainsi qu'un bilan de positionnement et une formation qualifiante pour le salarié. <http://www.hautenormandie.fr/LA-REGION/Guide-des-aides/Emplois-Tremplin-Regionaux>

Source: Ma Région n° 126, février 2014

Un outil d'optimisation de la politique régionale

Le contrat 276, engagé depuis septembre 2004, permet aux 3 collectivités de mutualiser leurs moyens afin de renforcer l'action publique au service des citoyens. L'intérêt du contrat est de rassembler, dans une même négociation, les financements des acteurs locaux, de la Région et des Départements dans le cadre du contrat 276, mais aussi d'autres partenaires Etat en faveur d'un programme d'actions partagé et destiné à atteindre les objectifs du projet de développement.

Les engagements financiers (en millions d'euros) :		
CPER 2007-2013		CPER et contrat 276
part Etat	431,4	Etat : 431,4
part Région	441,7	Région : 1032,7
part CG76	293,3	CG76 : 746,14
part CG27	45,7	CG27: 234,04
TOTAL CPER	1212,1	Total : 2444,28
CONTRAT 276	dont volet territorial	
Région	591	250
CG76	452,84	250
CG27	188,34	50
TOTAL 276	1232,18	550

Quel Destin pour La Haute Normandie en 2025 ? Rapport CESER Haute-Normandie, 2012

<http://ceser.hautenormandie.fr/content/download/33292/480937/file/rapport%20prospective%20version%20imprimeur%2019%2010%202012.pdf>

Dès 2005, le **276** a permis la mise en œuvre de projets très concrets comme la création des **emplois-tremplins** pour les associations.

[SOMMAIRE](#)

Perspectives 2014

Droits au chômage rechargeables, droits au chômage liés à la conjoncture, paramètres de l'activité réduite, les négociations concernant l'assurance chômage devraient se terminer fin mars 2014. Elles auront une incidence sur le retour à l'emploi.

Parallèlement, les négociations dans le cadre du Pacte de responsabilité¹⁴ affichent une volonté de travailler sur la « qualité de l'emploi » ; certaines mesures de la loi sur la formation auront-elles aussi des incidences positives sur la politique de l'emploi sur le plan « sécurisation ».

Rationalisation (la loi de finances 2014 vise un objectif d'économies de 300 millions d'euros sur l'assurance chômage) mais aussi dynamisation des politiques de l'emploi, 2014 annonce une année riche en changement.

Les points de débats ayant des incidences sur l'emploi

Les incidences de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi vient d'être publiée au Journal Officiel. Trois mesures sont déjà applicables :

- **Apprentissage en CDI,**
- **Contrat de génération,**
- Contrôle de la formation

Une des mesure immédiatement applicable concerne la **simplification** de l'accès des entreprises de 50 à 300 salariés à l'aide associée au **contrat de génération** (4 000 euros par an pendant 3 ans pour chaque jeune embauché et salarié senior maintenu dans l'emploi). En contrepartie, ces entreprises doivent désormais négocier elles-mêmes un accord d'entreprise sur le contrat de génération ou se doter d'un plan d'action sous peine de pénalité, si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord relatif au contrat de génération. Cette pénalité entrera en vigueur au plus tard le 31 mars 2015.

Source: AEF n° 194610 et 194 650 du 6 mars 2014

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&dateTexte=&cat](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&dateTexte=&categorieLien=id)
[egorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&dateTexte=&categorieLien=id)

¹⁴ Relevé de conclusion du 5 mars 2014 http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Releve_de_conclusions_5_mars_2014.pdf

Les négociations dans le cadre du Pacte de responsabilité

Le relevé de conclusions paritaire affirme un consensus sur les points suivants :

- « **Qualité de l'emploi** » dans les branches,
- Les « actions envisagées sont indissociables des mesures engagées : baisse de la fiscalité et du coût du travail, simplification.
- Un « observatoire national tripartite » sera créé, il sera en charge de suivre le déploiement du pacte et de s'assurer « de la cohérence de la trajectoire de baisse des prélèvements.

Pour amplifier la **mobilisation en faveur de l'apprentissage**, le « **relevé de conclusions** » mentionne une concertation, « au niveau national et régional », avec l'État et les Régions, sur leur engagement respectif en la matière avant l'été 2014.

Source : AEF n° 194766, 194719, 194641, 194554 du 10, 6, 7 et 4 mars 2014

Les négociations concernant l'assurance chômage, avant tout inciter au retour à l'emploi

La séance de négociation du 13 mars 2014 est reportée au 20 mars.

Les cinq objectifs de la **délégation patronale** dans le cadre de la **négociation de la convention d'assurance chômage**.

- « **Inciter au retour à l'emploi** »,
 - « Renforcer les droits des chômeurs en situation de précarité »,
 - « Rétablir l'équité entre les demandeurs d'emploi »,
 - « Rétablir l'équité entre les employeurs » et «
 - Adapter les droits à indemnisation au niveau du chômage »
-
- Afin d'« **inciter au retour à l'emploi** », le patronat préconise de revoir les **paramètres du dispositif d'activité réduite** permettant de cumuler rémunérations d'activité et allocations de complément. Ainsi, il est proposé de **supprimer les différents seuils** au-delà desquels on ne peut plus bénéficier du dispositif. Avec cette révision profonde de l'activité réduite, **élargissant de fait les conditions d'accès au dispositif**, le patronat propose **d'aligner les règles spécifiques appliquées au travail temporaire** sur celles du régime général, et par conséquent d'éteindre l'annexe IV relative aux salariés intérimaires.
 - **Les droits rechargeables** permettront de renforcer les droits des demandeurs d'emploi et d'inciter au retour à l'emploi à deux conditions être régis par une règle simple et lisible et ne pas être détournés de leur principe en encourageant l'alternance de périodes d'emploi et de chômage ».
 - **Lier les droits à la conjoncture**. Le patronat propose d'adapter les droits à indemnisation en fonction de la conjoncture.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Proposition_document_cadre_medef-nego_assurancechomage-fevrier2014.pdf

Cotisation patronale variable liée au recours à la précarité

Pour augmenter les ressources de l'Unédic, **FO** propose de mettre en place une **cotisation patronale variable** en fonction du recours aux contrats **précaires**: le taux de contribution patronale oscillerait entre un taux plancher et un taux plafond, selon qu'une entreprise sous-utilise ou sur-utilise des contrats précaires. L'évaluation du recours à des contrats précaires serait différenciée en fonction de la taille des entreprises.

Réformer l'ADR

Outre un dispositif destiné à prendre en compte l'ensemble des périodes d'indemnisation pour les « salariés multi-employeurs », Force ouvrière préconise de **réviser l'ADR (aide différentielle de reclassement)** qui peut être actuellement versée à un allocataire qui reprend un emploi salarié.

Source: AEF n° 193795,193748, 193702 13 et 12 février 2014

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Projet_texte_FO_Nego_Reformeassurancechomage-fevrier2014.pdf

Le budget 2014 consacré à l'emploi

Budget 2014

La loi de finances pour 2014 affecte plus de 11 milliards d'euros à la mission « Travail et Emploi » qui comporte cinq programmes :

- **Programme 102** – Accès et retour à l'emploi, – 7,2 milliards d'euros
- **Programme 103** – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi, - 2,9 milliards d'euros
- **Programme 111** – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail, - 70,9 millions d'euros
- **Programme 155** – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail, - 786,4 millions d'euros
- **Programme 412** – Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi, – 150 millions d'euros

Les principales orientations budgétaires en 2014

- Traduisant la **priorité pour l'emploi**, les **emplois d'avenir et les contrats de génération** continueront de monter en puissance et en qualité, parallèlement à une stabilisation du volume des contrats aidés non marchands. Le déploiement de ces outils se traduit par un effort financier très significatif (3,6 milliards d'euros en 2014).
- Les **moyens humains et financiers de Pôle emploi** seront renforcés (+ 50 millions d'euros) par le recrutement de 2 000 CDI supplémentaires.

Les **moyens en faveur de l'accompagnement des mutations économiques** seront consolidés - **activité partielle et contrat de sécurisation professionnelle** - (+100 millions d'euros par rapport à 2013). <http://www.emploi.gouv.fr/ressources-budget>

Les **financements de l'apprentissage** et de la formation professionnelle seront réformés dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux et les régions ; le renforcement du rôle des régions en matière de formation professionnelle s'accompagne notamment de la suppression de la dotation générale de décentralisation relative à la formation professionnelle, remplacée par l'affectation aux régions de ressources dynamiques pour deux tiers d'entre elles.

Source: Site [emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr), janvier 2014

PLF2014, diminution de 225 M€ du budget « contrat de génération »

Par le jeu de redéploiements de crédits, les **missions locales, les structures de l'IAE** (Insertion par l'activité économique) **et les maisons de l'emploi**, voient leurs enveloppes initiales augmentées respectivement de 10, 15 et 10 millions d'euros.

Les moyens prévus par le PLF pour les contrats de génération sont significativement diminués (-225 millions d'euros), **le gouvernement ayant revu à la baisse ses prévisions d'entrées dans le dispositif.**

http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2014/pap/pdf/PAP_2014_BG_travail_emploi.pdf

SOMMAIRE

Bibliographie/Sitographie

Politique de l'emploi

Une nouvelle ambition pour l'**apprentissage** : dix propositions concrètes, institut Montaigne, janvier 2014 http://www.institutmontaigne.org/res/files/publications/Note_apprentissage.pdf

Les missions des Carif-Oref au service de l'anticipation et de l'accompagnement des **mutations économiques**, décembre 2013

http://www.cnfptlv.gouv.fr/spip.php?action=accéder_document&arg=498&cle=175c306352f3ddb69c794f819b60c0c29ea2a269&file=pdf%2Fles_missions_des_carif-oref_au_service_de_l_anticipation_et_de_l_accompagnement_des_mutations_economiques_en_r-2.pdf



Le devenir des salariés haut-normands en contrats aidés de 2006 à 2010, Ten info n° 89, Direccte Haute-Normandie, SESE, octobre 2013

http://www.haute-normandie.directe.gouv.fr/IMG/pdf/2013-no89-Devenir_des_contrats_aides.pdf



Hors-série Point d'actualité, la **Grande conférence sociale**, Crefor, Emmanuel Christain, septembre 2013 <http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/PointDact-2013-HS6-GCS.pdf>

Améliorer l'équité et l'efficacité de l'**assurance chômage**, Institut Montaigne, décembre 2013 <http://www.institutmontaigne.org/res/files/publications/Note%20RAC%20%20version%20finale.pdf>

Mutations économiques et environnementales dans les **territoires**. Enjeux et opportunités pour l'emploi et la formation, Céreq – Dares – Réseau des Carif-Oref, Relief n° 43, 2013, 102 p. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Relief/Mutations-economiques-et-environnementales-dans-les-territoires-Enjeux-et-opportunités-pour-l-emploi-et-la-formation>

Rapport d'information du Sénat fait au nom de la Commission des finances sur l'aide personnalisée de retour à l'emploi (**APRE**), octobre 2013 <http://www.ressources-de-la-formation.fr/Rapport-d-information-du-Senat.html>



Hors série Point d'actualité, le **contrat de génération**, Crefor, Dominique Rousselin-Legendre, mai 2013 <http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/contratgeneration.pdf>



Hors série Point d'actualité, les **emplois d'avenir**, Crefor, Emmanuel Christain, mars 2013 <http://www.crefor-hn.fr/publications/emmanuel-christain/les-emplois-davenir-mars-2013>

Evaluation du système français **d'activité partielle** dans la perspective d'une simplification de son circuit administratif et financier, Igas, juillet 2012

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/124000317-evaluation-du-systeme-francais-d-activite-partielle-dans-la-perspective-d-une>

Dépenses pour l'emploi

Mission "Travail et emploi". Politique de l'emploi et de l'apprentissage, novembre 2012, François PATRIAT, rapporteur spécial <http://www.senat.fr/commission/fin/pjlf2013/np/np30b/np30b.html>

Sécurisation des parcours

Le contrat de **sécurisation professionnelle** : Premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations, rapport définitif, Igas, Philippe Dole, février 2013 http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RM2012-163P_DEF.pdf

Rapport Davy : "Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel", avril 2012, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Davy_securisation_parcours_-_17_04_12.pdf

Emploi des jeunes

Garantie Jeunes, rapport, Emmanuelle Wargon/DGEFP, Marc Gurgand/CNRS, mai 2013. – 20 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000338/0000.pdf>

Synthèse des travaux, mai 2013. – 20 p. <http://www.calameo.com/read/0000086728e406f43c800>

Plan d'action de l'**OCDE pour les jeunes**, 2013

<http://www.oecd.org/fr/rcm/lespaysdelocdeadoptentunplandactionpouluttercontrelechomagedesjeunes.htm>

Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 : une génération menacée, mai 2013, OIT

La synthèse en français (12 p)

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212873.pdf

L'emploi des jeunes peu qualifiés en France, Les notes du conseil d'analyse économique n° 4, avril 2013. <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note004.pdf>

Pacte de l'**alternance pour la jeunesse**, Medef, octobre 2013

<http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/Ecole/Pacte-alternance-pour-la-jeunesse.pdf>

L'emploi des **jeunes**, étude du CESE, 27 septembre 2012,

<http://www.lecese.fr/travaux-publies/lemploi-des-jeunes-0>

L'emploi **des jeunes**, grande cause nationale, Rapport Joyandet 2012

<http://www.joyandet.fr/wp-content/uploads/Mission-emploi-des-jeunes-RAPPORT.pdf>

Senior



L'emploi des seniors, Eclairage n° 29, Crefor, Emmanuel Christain, juin 2013

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Eclairage29_Seniors.pdf



Territoire normand

Recueil statistiques 2013, CESER Haute-Normandie, octobre 2013.

<http://ceser.hautenormandie.fr/content/download/37415/537836/file/recueil%20version%20pl%C3%A9ni%C3%A8re%2028%20octobre.pdf>

Diagnostic territorial 2013 - Focus Emploi-Formation des jeunes, Maison emploi d'Evreux, 27 juin 2013, 55 p.

Enquête Besoins de Main d'œuvre 2013 – Bassin du Havre, Pôle Emploi Haute-Normandie, avril 2013

http://www.pole-emploi.fr/file/mmelement/pj/e5/7e/5a/5d/bmo_2013_bassin_havre50333.pdf

Focus sur les 15-29 ans face aux **perspectives d'emploi**, Zone d'emploi d'Evreux, MD3E, 2013. – 55 p.

<http://www.md3e.fr/sites/default/files/actualites/upload/diagfocusjeunes2013.pdf>

Collection **tableau de bord**, Maison d'emploi du Havre <http://www.mdelehavre.fr/wp-content/uploads/2014/01/tableau-de-bord-novembre-2013.pdf>

Etude sur l'emploi dans les **services à la personne**, Maison emploi bassin dieppois, 2012. – 32 p.

<http://fr.calameo.com/read/000398696a60e88f5e3b5>

Etude socio-économique sur les **seniors** sans emploi, Maison de l'emploi et de la formation de Louviers, septembre 2012 – 133 p.

http://www.meflouviers.fr/IMG/pdf/Memoire_-_Memoire_version_finale.pdf

Sites

Portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle

<http://www.emploi.gouv.fr/>

@ Site de la Grande conférence sociale <http://www.grande-conference-sociale.gouv.fr/>

@ Site Internet dédié aux emplois d'avenir <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>

@ Site Internet dédié aux contrats génération

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>

Site de la Dares <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/>

Observatoire Medef <http://www.observatoire-tec.fr/tec/carte-de-france>

Pôle Emploi Haute-Normandie :

- Données sur le marché du travail

<http://www.pole-emploi.fr/region/haute-normandie/informations/marche-du-travail-@/region/haute-normandie/index.jspz?id=54120>

- Enquête besoin main d'oeuvre

http://bmo.pole-emploi.org/rapports/credoc/2013/M_HauteNormandie2013.pdf

- Repères et analyses

http://bmo.pole-emploi.org/rapports/pub_reg/23/2013/HAUTE-NORMANDIE_2013.pdf

INSEE Haute-Normandie: <http://www.insee.fr/fr/regions/haute-normandie/default.asp>

Direccte Haute-Normandie, onglet études, statistiques et évaluation

<http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/spip.php?rubrique30>

[SOMMAIRE](#)

Eclairage est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie / Pôle Information.

Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et rédaction : Dominique Rousselin-Legend

Conformément à la loi "Informatique & Libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Eclairage 2014

