

# Le plan de cohésion sociale à plein régime

**Les mesures pour l'emploi du plan de cohésion sociale atteignent un rythme soutenu en 2006, après un démarrage plutôt lent en 2005. En particulier les embauches sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et sous contrats d'avenir (CAV) progressent fortement. En 2006, ce sont près de 31 000 personnes qui sont concernées par les mesures d'aide à l'emploi financées par l'État dans les secteurs marchand et non marchand, soit l'équivalent d'un salarié sur vingt.**

**A**u terme de la deuxième année du plan de cohésion sociale, l'ensemble des contrats aidés grimpe de 24,1 %. Le secteur marchand connaît une croissance de 23,8 % très légèrement inférieure à celle du secteur non marchand (+25,0 %). Au total, les entrées en emploi aidé dépassent la barre des 30 000, seuil qui n'avait pas été atteint depuis 2002.

## L'alternance au plus haut

Pour le secteur marchand, le contrat de professionnalisation, plus de 4 100 sur l'année, en augmentation de 59 % par rapport à 2005, dépasse largement en nombre les trois types de contrats qu'il a remplacés à partir de la fin 2004 (qualification, adaptation et orientation).

En 2005, des difficultés techniques et organisationnelles avaient masqué la réalité de la situation des contrats d'apprentissage, à la suite d'un retard important à l'enregistrement dans le Bas-Rhin. Le retard est maintenant rattrapé et de ce fait, l'évolution de +66,5 % d'une année sur l'autre est peu significative. Il n'en reste pas moins que le volume d'embauches sous contrat d'apprentissage atteint un niveau très supérieur à celui de 2004.

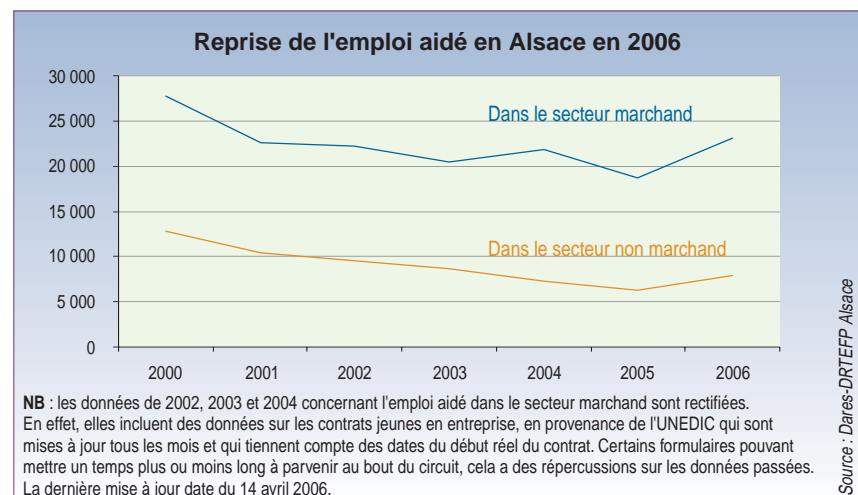
Au total, la progression apparente des contrats en alternance (+45 %)

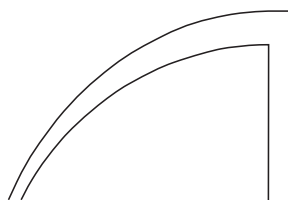
avec précaution compte tenu des mêmes réserves que celles concernant l'apprentissage. Il n'en demeure pas moins vrai que la croissance par rapport à 2004 est de près de 7 %.

## Repli lent mais continu du contrat jeune en entreprise

Lancé en milieu d'année 2002, le contrat jeune en entreprise (CJE) a connu son apogée en 2003 avec plus de 3 200 embauches. Depuis, il subit une érosion continue, malgré le recul de la limite d'âge pour certaines catégories de jeunes introduit en avril 2005, et un positionnement plus centré sur les jeunes en grande difficulté, à compter de juin 2006. Il concerne 2 160 personnes en 2006, en repli de 7 % par rapport à 2005, année marquée par un recul du même ordre.

Le contrat initiative emploi, rénové en mai 2005 a permis l'embauche de plus de 1 600 personnes en





2006, effectif en retrait du tiers par rapport à l'année précédente, si l'on tient compte de l'ensemble des contrats "ancienne et nouvelle formules". Ce reflux est lié à la réduction des moyens financiers consacrés à cette mesure.

Les embauches sous contrat à durée déterminée dans les entreprises d'insertion de la région augmentent de 26 % et concernent 1 870 personnes en 2006.

Le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) progresse très vivement, aussi bien pour les contrats financés par l'État que pour les 1 075 contrats financés par les deux départements alsaciens. Au total, 1 370 contrats ont été signés en 2006 soit trois fois plus qu'en 2005. Cette forte croissance est également à relativiser, compte tenu du démarrage de cette mesure dans le courant de l'année 2005.

### L'aide à la création d'entreprise : progression soutenue

Après un léger fléchissement en 2005, cette mesure reprend son avancée et concerne près de 2 200 personnes en 2006 et a permis la création ou la reprise de 2 100 entreprises sur l'ensemble de l'année.

Les contrats nouvelles embauches (CNE) dont les premiers ont été signés en septembre 2005 connaissent un succès un peu plus limité : selon les données de l'URSSAF, le taux d'embauche en CNE depuis septembre 2005 qui était de 12,1 % en Alsace à la fin décembre 2005 n'est plus que de 10,4 % fin 2006. Ce "ralentissement" de 1,7 point en Alsace est cependant moindre qu'au niveau national (-2,9 points).

### Dans le secteur non marchand : montée sensible des nouveaux contrats

Dans le secteur non marchand, collectivités locales et associations, le ralentissement des embauches sous contrats aidés est inversé. Les nouveaux contrats, contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrats d'avenir (CAV) enregistrent des progressions très fortes mais non totalement significatives par rapport à une année 2005 incomplète. Ainsi les CAE ont permis d'embaucher 5 700 personnes (+87 %), et les CAV 1 600 personnes (soit 5 fois plus qu'en 2005).

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) est une mesure d'accompagnement personnalisé

destinée aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification. Il a pour objectif l'accès à l'emploi. En 2006, il a bénéficié à 3 839 jeunes soit +25 % par rapport à 2005.

### Nette remontée des mesures d'accompagnement des restructurations

Après un recul de 48 % en 2005, les adhésions individuelles enregistrées dans les cellules de reclassement progressent de 56 % en 2006 et tendent ainsi à se rapprocher du niveau de 2004. Première année pleine pour les conventions de reclassement personnalisé (CRP), les entrées en 2006 concernent 2 110 personnes contre 760 en 2005 (sur 7 mois).

Au total, ce sont 3 640 personnes qui ont bénéficié d'une mesure d'accompagnement des restructurations, soit 65 % de plus qu'en 2005.

■ **Gérard ROBERT**

Direction régionale du travail et de la formation professionnelle

### La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 8 mois. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.