

POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Baisse de la mobilisation des dispositifs d'État

L'année 2008 est marquée par une amélioration du marché du travail au premier semestre par rapport à l'année 2007, puis un retournement de conjoncture au deuxième semestre 2008 qui affecte fortement le marché du travail. La crise provoque, surtout au dernier trimestre, une hausse de la demande d'emploi, un recours accru au chômage partiel, une augmentation des licenciements économiques et une baisse des offres d'emplois enregistrées.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des publics, le maintien et le développement de l'emploi, l'État mobilise, en partenariat avec ses opérateurs et les collectivités territoriales, un ensemble de dispositifs existants de trois natures principales : d'abord des dispositifs de formation et de certification en vue de favoriser la montée en compétences et la reconnaissance de ces compétences, ensuite des dispositifs d'aide à l'emploi, et enfin des dispositifs d'accompagnement des mutations économiques. L'ensemble de ces dispositifs ont été globalement moins mobilisés en 2008 qu'en 2007, en raison de la conjoncture particulièrement favorable début 2008. Cependant, le nombre de bénéficiaires de certaines mesures spécifiques de l'État augmente : c'est le cas des contrats initiative emploi, des contrats de transition professionnelle dans les Ardennes, et des engagements de développement des emplois et compétences (Edec).

Des aides publiques en faveur du développement de l'emploi

Les entreprises implantées dans des zones prioritaires, telles que les zones de redynamisation rurale ou les zones franches urbaines, mobilisent plus faiblement qu'en 2007 les exonérations à

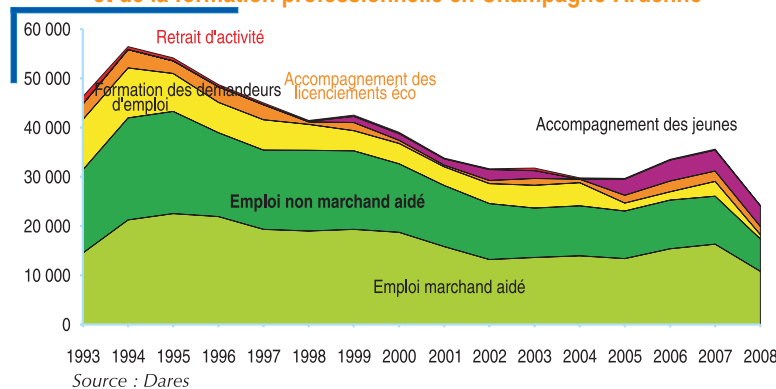
l'embauche autorisées par les pouvoirs publics. En revanche, les exonérations accordées pour l'embauche d'un salarié en contrat initiative emploi (CIE) augmentent. Après une chute du nombre d'entrées en CIE en 2007 (-41,3 %), le recours à ce contrat s'avère intense en 2008, avec 1 087 entrées, soit 57 % de plus sur un an contre une baisse de 6,6 % en moyenne nationale. Ce contrat bénéficie notamment au public jeune (public prioritaire) qui souffre particulièrement de la crise.

Parallèlement à la hausse des contrats aidés du secteur marchand, le recours aux contrats aidés du secteur non marchand, contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CAV), diminue. Les contrats aidés (CIE, CAE et CAV) étant financés sur une enveloppe unique régionale de l'État, une augmentation sensible du recours au CIE implique nécessairement une baisse du recours aux autres contrats.

Les contrats aidés les plus mobilisés en région (CIE et CAE) facilitent l'insertion professionnelle durable des publics bénéficiaires et le maintien ou le développement de l'emploi comme le montre une enquête en continue réalisée par le Cnasea auprès des sortants de contrats aidés de l'année 2006⁽¹⁾ : 54,8 % des bénéficiaires d'un CIE ont trouvé un emploi (dont 36,8 % un emploi durable) et 44,6 % des bénéficiaires de CAE occupent ou ont occupé un emploi (dont 27,8% un emploi durable).

Comme les années passées, l'État intervient plus spécifiquement pour soutenir l'emploi dans le secteur des services à la personne. Des mesures incitatives telles que le déploiement d'actions de formation des salariés et l'essor des Cesu, permettent à ce secteur de mieux résister à la crise, de maintenir et de développer ses emplois. L'activité des services à la personne a mobilisé, en 2008, près de 623 400 heures effectuées par 10 460 salariés (en moyenne mensuelle), soit en moyenne 59,6 heures travaillées pour un salarié (contre 57,5 heures en 2007). Le nombre de salariés, en moyenne mensuelle, progresse en un an. Cette hausse varie selon qu'il s'agisse d'une activité mandataire (+0,1 %) ou prestataire (+7,3 %). Par ailleurs, l'État contribue à la professionnalisation de ce secteur en proposant aux structures associatives et structures de l'insertion par l'activité économique, des accompagnements de deux à cinq jours en vue de renforcer leur professionnalisation, et ainsi de pérenniser ou de développer leurs emplois. Ces accompagnements, financés dans le cadre du dispositif local d'accompagnement (DLA) portent sur l'organisation interne de la structure, la construction de son projet associatif, et la diversification de ses activités.

Évolution et structure des entrées enregistrées dans les principales mesures des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en Champagne-Ardenne



Au regard d'une étude prospective conduite par la DRTEFP conjointement avec le secrétariat général pour les affaires régionales (Sgar) en 2008⁽²⁾, le secteur des services à la personne pourrait enregistrer d'ici à 2013, la création nette de plus de 1 000 emplois en équivalent temps plein (ETP), sous réserve de l'évolution de la conjoncture. Les emplois créés seraient essentiellement orientés vers les prestations liées à la dépendance et au grand âge, c'est-à-dire à l'assistance aux personnes âgées et aux personnes dépendantes.

Des contrats d'apprentissage de plus en plus attractifs pour les plus diplômés

Au 31 décembre 2008, 8 765 apprentis se répartissent dans les 25 centres de formation par l'apprentissage (CFA) de la région. Ils sont un peu moins nombreux que fin 2007 (-1,9 %). La baisse concerne uniquement les effectifs de niveau de formation V (BEP/CAP) soit 63,4 % des apprentis, tandis que ceux de niveaux II et III (bac+2 ans et au-delà) progressent de 8,4 % en un an. Ces derniers représentent désormais près de 15 % des apprentis contre 13,4 % en 2007 et 11,0 % cinq ans plus tôt.

Entre le 1^{er} juillet 2007 et le 30 juin 2008, 6 355 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés par le Conseil régional contre 6 222 lors de la campagne précédente, soit une hausse de 2,1 % en un an.

Au regard des offres d'emploi déposées enregistrées par Pôle emploi, en 2008, 2 110 contrats d'apprentissage ont été proposés par des employeurs de la région soit 21,8 % de mieux qu'en 2007. La quasi-totalité (92,6 %) de ces contrats offerts visaient des emplois d'une durée supérieure à 12 mois.

D'après une enquête confiée par le Conseil régional à l'Opeq (observatoire permanent de l'évolution des qualifications) auprès d'apprentis⁽³⁾ ayant terminé leur cycle en 2006, 55 % de ce public sont en emploi en janvier 2008, 30 % en formation, 13 % au chômage et 2 % en inactivité.

Depuis 2005, 9 670 personnes ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation, dont un tiers concentré uniquement sur l'année 2007. En 2008, le recours au contrat de professionnalisation est moins important qu'en 2007 : 2 589 personnes, en majorité des jeunes de moins de 26 ans, ont signé un contrat de travail leur permettant d'alterner emploi et formation qualifiante (contre 3 263 en 2007). En 2008, les contrats de professionnalisation sont, pour plus de 85 %, des contrats à durée déterminée et pour 66 %, signés par des employeurs du secteur tertiaire.

Des mesures d'accompagnement des mutations économiques efficaces

Au cours de l'année, une partie des salariés, victimes d'un licenciement économique, ont bénéficié d'un accompagnement renforcé et individualisé soit dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), dispositif géré par Pôle emploi, soit au sein d'une cellule de reclassement conventionnée ou non par l'État, soit par la conclusion d'un contrat de transition professionnelle, dispositif actuellement expérimenté sur le bassin d'emploi de Charleville-Mézières (Ardennes).

Ces trois dispositifs accueillent 2 170 ex-salariés en 2008. Ces mesures ont un fort impact en termes de reclassement, comme le

montre une évaluation conduite récemment par la DRTEFP sur les cellules de reclassement : 76 % des bénéficiaires de cellules de reclassement en 2006 et 2007 ont retrouvé un emploi à l'issue de la cellule dont 62 % un emploi de plus de six mois⁽⁴⁾. Le contrat de transition professionnelle aboutit à un taux de reclassement de 68 % sur le bassin de Charleville-Mézières (source DDTEFP).

Parallèlement à ces mesures, en faveur du reclassement de salariés licenciés, l'État mène une politique d'anticipation et d'appui à l'accompagnement des mutations économiques au sein des entreprises à travers le dispositif « engagement de développement des emplois et compétences » (Edec). En 2008, onze Edec ou accords triennaux étaient en vigueur. Ils sont conclus entre l'État, des branches professionnelles ou interprofessionnelles et d'autres acteurs institutionnels en vue de favoriser l'adaptation et le développement des compétences des salariés aux évolutions économiques et technologiques. Ces Edec portent principalement sur les secteurs du textile, de la métallurgie, des services de l'automobile, et du BTP, ensemble de secteurs particulièrement touchés par la crise, et sur le secteur de l'aide à domicile. En 2008, 2 700 salariés, soit 10 % de plus qu'en 2007, bénéficient des Edec à travers des actions de formation sur les savoirs de base, des formations certifiantes et professionnalisantes, et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de gestion des âges ont également été mises en œuvre.

Par ailleurs, sur le dernier trimestre 2008, pour faire face à la situation économique particulièrement difficile, l'État autorise fortement le recours au chômage partiel. Au niveau régional, selon les sources disponibles fin avril, les DDTEFP ont autorisé en moyenne 500 000 heures par mois sur le dernier trimestre 2008 contre une moyenne 30 000 heures par mois en début d'année ; environ 20 % de ces heures ont été effectivement réalisées.

Virginie Guérin et Delphine Rivière,
DRTEFP Champagne-Ardenne



> POUR EN SAVOIR PLUS

« les politiques d'emploi et de formation professionnelle », Information Rapide n°49, 2009, Service études statistiques prospectives et évaluations - Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Champagne-Ardenne.



> DÉFINITIONS

L'organisme prestataire fournit et facture une prestation au bénéficiaire du service. L'intervenant qui effectue le service est salarié de la structure prestataire. Le particulier n'a donc rien à déclarer.

L'organisme mandataire est chargé par le bénéficiaire du service de procéder au recrutement du salarié intervenant et d'effectuer la gestion administrative. Le bénéficiaire du service est l'employeur et à ce titre, il est responsable du paiement du salaire et des cotisations sociales.

(1) Source Cnasea-DGEFP-Dares

(2) La synthèse de l'étude menée conjointement par la DRTEFP et le Sgar est disponible sur le site du Sgar (<http://www.champagne-ardenne.pref.gouv.fr/index.php/sgar/>) à la rubrique des publications.

(3) Études de l'Opeq, FSE n°52 - Septembre 2008

(4) Les résultats complets de l'évaluation des cellules de reclassement conduite par la DRTEFP Champagne-Ardenne seront disponibles au second semestre

Principaux dispositifs en faveur de l'emploi en Champagne-Ardenne

Unités : nombre de bénéficiaires et %	Champagne-Ardenne		France métropolitaine
	Année 2008	Evolution 2008/2007	Evolution 2008/2007
Emplois aidés dans le secteur marchand			
Exonérations à l'embauches (ZRR, ZRU, ZFU, CIE, CI-RMA)	2 726	+9,0%	-14,5%
Formation en alternance ¹	8 943	-5,7%	+2,8%
Emplois aidés dans le secteur non marchand			
Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	2 968	-50,5%	-32,4%
Contrats d'avenir	3 542	-2,4%	-6,5%
Services à la personne			
Nombre de salariés (activité mandataire) ²	3 029	+0,1%	+1,6%
Nombre de salariés (activité prestataire) ²	7 433	+7,3%	+16,4%
Accompagnement des restructurations et préretraites			
ASFNE	73	-55,5%	-48,1%
Cellules de reclassement	490	-17,9%	-27,9%
Convention de reclassement personnalisé	1 184	-0,4%	+23,1%
Actions de formations et d'insertion			
VAE : dossiers déposés devant le jury	135	-19,6%	NS
CIVIS : nombre d'entrées	4 213	-0,5%	+2,4%

Source DARES/DDTEFP/pôle emploi

¹ Campagne 2007 (du 01/07/07 au 30/06/08) concernant les données apprentissage et Année 2008 (du 01/01/08 au 31/12/08) pour les données Contrat de Professionnalisation

² moyenne mensuelle