

LES CAHIERS DE LA DIRECCTE LORRAINE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Lorraine



DIRECCTE LORRAINE



EMPLOI

LUTTE CONTRE LE CHOMAGE EN LORRAINE EN 2014 : 15 000 LORRAINS DANS TROIS DISPOSITIFS MAJEURS

En 2014, le chômage continue d'augmenter touchant particulièrement les seniors et les chômeurs de longue durée, tandis que la situation des jeunes s'améliore quelque peu. Plus de 15 000 Lorrains ont eu accès à trois dispositifs majeurs mobilisés dans la lutte contre le chômage : emplois d'avenir, contrats uniques d'insertion et contrats de génération.



PRÉFET
DE LA RÉGION
LORRAINE

En 2014, le contexte économique est toujours difficile en Lorraine. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi n'ayant exercé aucune activité au cours du mois augmente de 2,8 % en un an. Celui des jeunes de moins de 25 ans diminue de 3,6 % sur la même période. Des dispositifs sont déployés localement pour permettre le maintien de l'emploi et le retour ou l'accès

à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail. Parmi ceux-ci, les contrats uniques d'insertion, les emplois d'avenir et les contrats de génération ont permis à plus de 15 000 Lorrains d'être accompagnés dans une action d'accès ou de retour à l'emploi en 2014.

1. EMPLOI D'AVENIR : UN IMPACT POSITIF POUR LES JEUNES

L'emploi d'avenir est destiné à l'insertion professionnelle des jeunes peu diplômés, soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit en contrat à durée déterminée (CDD) de un à trois ans.

Il a été créé fin 2012. 2 718 contrats ont été prescrits en 2014 après 2 440 emplois d'avenir sur la période 2012-2013.

Ce dispositif a contribué à la diminution de la demande d'emploi chez les jeunes. En 2014, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi n'ayant exercé aucune activité au cours du mois recule de manière plus conséquente que l'année précédente. Il diminue en effet de 3,6 %, faisant suite à une diminution de 0,7 % en 2013. Sur ces deux années, l'ensemble des demandeurs d'emploi de cette même catégorie augmente de 2,8 % en 2014 et de 5,7 % en 2013.

L'objectif régional de 2 585 emplois d'avenir, fixé par les pouvoirs publics, est dépassé puisque son taux de prescription est de 105 %. Il en est de même en France entière où le seuil fixé à 85 000 emplois d'avenir prévus est aussi franchi avec près de 92 000 prescriptions (108 %).

Le dispositif est accompagné par le réseau des Missions locales lorraines, qui orientent presque la totalité des jeunes en emploi d'avenir (98 %). Le complément est prescrit par les Cap emploi, organismes dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La part des emplois d'avenir prescrits dans le secteur marchand (établissement dont l'activité est de produire des biens ou de proposer des services marchands) augmente de 4 points en un an. Elle passe de 18,7 % en 2013 à 22,8 % en 2014, mais reste en deçà du niveau national.

TABLEAU 1 | Répartition des emplois d'avenir par département

	Nombre d'emplois d'avenir prescrits			Part du secteur marchand (%)
	Secteur non marchand	Secteur marchand	Total	
Meurthe et Moselle	577	156	733	21,3
Meuse	217	78	295	26,4
Moselle	900	283	1 183	23,9
Vosges	404	103	507	20,3
Lorraine	2 098	620	2 718	22,8
France entière	68 481	23 372	91 853	25,4

Source : Ministère du Travail, CUI / EAV à fin décembre 2014 / Champ : emplois d'avenir prescrits en 2014

Une priorité est d'insérer des jeunes résidant dans une zone urbaine sensible (Zus). En Lorraine, la proportion de ces jeunes dans les emplois d'avenir progresse en un an, de 13,3 % à 15,6 %. Elle demeure cependant inférieure à l'objectif initial à atteindre de 22,7 % et aussi

à celle enregistrée au plan national (18,9 %). En Moselle, les jeunes en emploi d'avenir sont plus souvent issus d'une Zus (22,1 %) que dans les autres départements lorrains.

Le public peu diplômé, cible du dispositif, (niveau IV sans diplôme et infra) est toujours aussi concerné en Lorraine (82 %), comme au niveau national. En Moselle, les peu diplômés sont plus nombreux (90 %) alors qu'en Meuse ils ne représentent que 63 %.

Les femmes lorraines bénéficient un peu plus souvent d'un emploi d'avenir que les hommes. La parité est quasiment de mise en France. En 2014, la diminution

du nombre de jeunes demandeurs d'emploi dans la région est plus prononcée chez les femmes (-4,2 %) que chez les hommes (-3,0 %).

Les habitants d'une zone de revitalisation rurale (ZRR) sont plus représentés parmi les bénéficiaires d'un EAv. En revanche, le taux lorrain des travailleurs handicapés dans les emplois d'avenir est légèrement supérieur au taux national en 2014.

TABLEAU 2 | Publics bénéficiaires des emplois d'avenir

En %	ZUS	Niveau IV et infra	Femmes	ZRR	Travailleurs handicapés
Lorraine	15,6	82,0	50,7	22,6	3,3
France entière	18,9	81,7	49,9	14,3	3,0

Source : Ministère du Travail - DGEFP / Champ : emplois d'avenir prescrits en 2014

Les emplois d'avenir sont principalement prescrits par des associations (31,1 %) et des collectivités territoriales (27,6 %).

La situation des jeunes lorrains est plus stable que celle de leurs homologues français. En effet, 53 % ont un contrat en CDI ou en CDD de plus de 3 ans contre 45 % en France.

L'emploi d'avenir doit être accompagné d'un parcours

de formation et lorsque c'est possible d'une formation qualifiante. En un an, les actions de formation progressent de 30 %, passant en moyenne de 2,6 en 2013 à 3,4 cette année. Le niveau national se rapproche de celui de la Lorraine.

L'engagement d'une formation qualifiante est plus fréquent en Lorraine. La région se situe au second rang des régions françaises sur ce critère.

TABLEAU 3 | Formation réalisée pendant le dispositif

	Nombre moyen d'engagements « formation » par EAv	Jeunes suivis depuis plus de 4 mois avec un engagement "formation qualifiante" en %
Lorraine	3,4	46,4
France entière	3,2	28,0

Source : Ministère du Travail - DGEFP / Champ : emplois d'avenir prescrits en 2014

2. PRES DE 12 000 CONTRATS UNIQUE D'INSERTION

En 2014, l'objectif de prescrire 9 700 contrats uniques d'insertion (CUI) dans le secteur non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi - CAE) est dépassé puisque le taux de prescription atteint 102 %. L'objectif de 2014 est nettement inférieur à celui de 2013 (17 000 CAE), de par l'application de la réforme de l'Insertion par l'activité économique, prévoyant la

généralisation de l'aide au poste et l'abandon du recours aux contrats aidés pour les ACI à compter du 1^{er} juillet 2014. Ces CAE représentent la moitié de l'ensemble des CAE du 1^{er} semestre 2014.

Dans le secteur marchand, l'objectif, pourtant réévalué de 7 %, est également dépassé : 105 %, soit 100 prescriptions de plus.

TABLEAU 4 | Répartition des CUI par département

CUI	Secteur non marchand (CAE)			Secteur marchand (CIE)		
	Nombre de CAE prescrits	Objectif CAE	Taux de prescription en cumul / à l'objectif (%)	Nombre de CIE prescrits	Objectif CIE	Taux de prescription en cumul / à l'objectif (%)
54	3 039	2 964	102,5	596	584	102,1
55	954	778	122,6	160	153	104,6
57	4 167	4 227	98,6	894	833	107,3
88	1 781	1 749	101,8	367	344	106,7
Lorraine	9 941	9 718	102,3	2 017	1 914	105,4
France entière	311 686	298 199	104,5	49 554	50 000	99,1

Source : Ministère du Travail, CUI / EAV au 9 avril 2015 / Champ : contrats uniques d'insertion prescrits en 2014

Dans le secteur marchand, la part des hommes est prépondérante ; celle des femmes l'est dans le secteur non marchand. En France entière, la féminisation est encore plus marquée pour les CAE, avec 6 points de plus qu'en Lorraine.

Proportionnellement, le public en difficulté s'engage plus souvent dans un CUI du secteur non marchand. Ainsi les bénéficiaires du RSA y sont deux fois plus souvent présents. Ce constat est plus prononcé en Lorraine. De même en part, les peu diplômés sont toujours deux fois plus nombreux dans le secteur non marchand par rapport au secteur marchand. Le niveau de diplôme des bénéficiaires d'un CUI augmente par rapport à celui de 2013 : environ 2 à 3 points de moins de peu diplômés.

Les deux contrats accueillent une proportion analogue de travailleurs handicapés, en augmentation de deux points par rapport à 2013.

Les demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois

sont majoritaires parmi ceux intégrant un contrat unique d'insertion.

Dans le secteur non marchand, leur taux augmente d'un peu plus de deux points par rapport à 2013. L'écart avec le niveau national est toujours en faveur de la Lorraine mais il diminue en un an.

Pour le secteur marchand, la proportion des demandeurs d'emploi de 12 mois d'inscription et plus diminue légèrement en Lorraine entre 2013 et 2014 alors qu'elle augmente en France.

En 2014, les seniors sont un peu plus présents par rapport à l'année précédente, notamment au sein des CIE.

Les personnes qui définissent le cœur de cible lorrain du CUI (demandeur d'emploi de longue durée (12 mois et plus), bénéficiaire du RSA, travailleur handicapé, ou senior) sont très présents : 89 % pour le CAE et 94 % pour le CIE.

TABLEAU | Publics bénéficiaires de CUI

En %		Femme	50 ans et plus	Travailleur handicapé	Peu diplômé (inférieur au CAP / BEP)	Bénéficiaire du RSA	Demandeur d'emploi 12 mois et +
Lorraine	CAE	61,4	24,9	11,0	18,7	28,9	74,0
	CIE	44,0	28,9	11,6	9,5	14,0	75,1
France entière	CAE	67,1	26,2	12,1	19,9	27,8	72,4
	CIE	43,9	28,9	8,6	12,5	17,3	68,1

Source : ASP – traitement Ministère du Travail – Dares – fichier de février 2015/ Champ : contrats uniques d'insertion prescrits en 2014

3. 597 JEUNES ET SENIORS EN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Entré en vigueur en mars 2013, le dispositif est destiné à donner leur place à tous les âges dans l'entreprise. Il poursuit 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes (16-25 ans, 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors (de 57 ans et plus, ou recruter un senior de 55 ans et plus), la transmission des compétences et des savoir-faire. La signature d'un contrat de génération permet aux entreprises de percevoir une aide financière de l'état.

En 2014 en Lorraine, 444 entreprises ont fait au moins une demande d'aide (419 en 2013) permettant l'embauche au cours de l'année de 597 jeunes (501 en 2013, le dispositif ayant débuté en mars 2013, avec un effet rétroactif pour les entreprises au 1^{er} janvier 2013). Ces contrats représentent 3,0 % du total des embauches nationales sous ce dispositif en 2014 contre 3,6 % en 2013. Les trois secteurs ayant le plus recours au contrat de génération sont les activités comptables, les hyper-

marchés, les activités de sécurité privé. Un quart des contrats débutés en 2014 par des jeunes le sont dans des entreprises de moins de 10 salariés, la moitié dans des entreprises de 10 à 49 salariés et un quart dans des entreprises de 50 salariés à 300 salariés. Les « activités comptables » étaient aussi le secteur le plus important en 2013 : 24 contrats débutés en 2014 et 23 en 2013. Parmi les dix principaux secteurs en 2014, cinq l'étaient déjà en 2013.

Les garçons sont majoritairement recrutés pour le contrat de génération (65,5 % en 2014 contre 68,1 % en 2013), en lien avec les secteurs d'activité, dans lesquels travaillent plus souvent des hommes. En 2014, l'âge d'embauche moyen est de 22 ans pour le jeune, comme en 2013. Le niveau de diplôme des jeunes à l'embauche le plus fréquent est le niveau bac+2 (1/3 des cas en 2014 et un peu plus du quart en 2013).

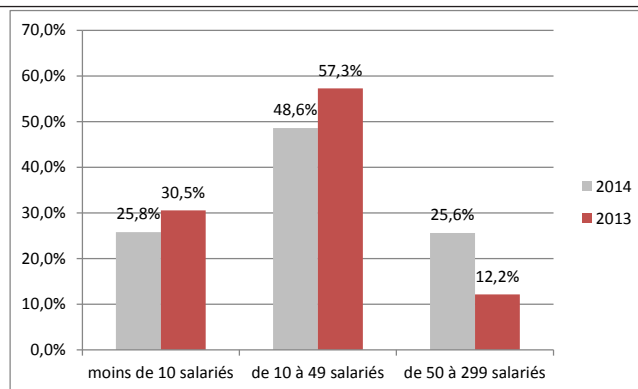
Quant aux seniors maintenus en emploi ou recrutés, 64,7 % d'entre eux sont des hommes (contre 66,9 % en 2013). Ils ont en moyenne 59 ans en 2014, comme en 2013.

TABEAU | Les 10 premiers secteurs d'activité ayant recours au contrat de génération

10 premiers secteurs employeurs 2014	Nb	10 premiers secteurs employeurs 2013	Nb
Activités comptables	24	Activités comptables	23
Hypermarchés	22	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	17
Activités de sécurité privée	14	Travaux de peinture et vitrerie	14
Travaux de menuiserie bois et PVC	13	Restauration traditionnelle	14
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	13	Hôtels et hébergement similaire	11
Transports routiers de fret interurbains	13	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	10
Mécanique industrielle	12	Travaux de menuiserie bois et PVC	10
Supermarchés	11	Transports routiers de fret interurbains	10
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	11	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	9
Restauration traditionnelle	11	Ambulances	9

SOURCES : DARES, PÔLE EMPLOI

TABEAU | Les entreprises employant ayant recours au contrat de génération selon la taille



Sources : Dares Pôle emploi

Emploi d'avenir

Il est destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés, et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il prend la forme d'un CDI ou d'un CDD de un à trois ans, si possible à temps plein avec une formation pour apprendre un métier. La prise en charge financière de l'État est de 75% pour le secteur non marchand et de 35 % pour le secteur marchand. Il s'appuie sur le même support juridique que les contrats uniques d'insertion.

Contrat unique d'insertion

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Les publics cibles sont définis chaque année dans des arrêtés préfectoraux conformément aux orientations ministérielles.

Pour 2014, en Lorraine, les publics prioritaires sont les suivants :

- demandeurs de très longue durée (18 mois d'inscription à Pôle emploi dans les 24 derniers mois) (uniquement CIE)
- demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription à pôle emploi dans les 24 derniers mois)
- bénéficiaires du RSA socle
- travailleurs handicapés
- demandeurs d'emploi seniors
- jeunes de moins de 26 ans inscrits en mission locale et/ou à Pôle emploi et en recherche d'emploi depuis plus de 12 mois dans les 24 derniers mois, non éligibles aux emplois d'avenir ou pour lesquels un parcours plus court paraît plus adapté
- résidents des ZUS

Avec une priorité pour les publics résidant en ZUS.

Contrat de génération

Le contrat de génération a trois objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors et la transmission des compétences et des savoir-faire entre générations. Il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans embauché en CDI (ou 30 ans s'il est handicapé) et aux seniors de 57 ans et plus maintenu en emploi (ou à partir de 55 ans s'il est nouveau recruté ou s'il est handicapé). L'aide de l'état par an est de 2 000 euros pour le jeune et pour le senior pendant 3 ans. Des dispositions varient selon la taille de l'entreprise.

Le détail des dispositifs est disponible sur le site du ministère du travail.

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

EMPLOI
TOURISME MÉTROLOGIE
TRAVAIL ARTISANAT
QUALIFICATION COMPÉTITIVITÉ
CONDITIONS DE TRAVAIL
NÉGOCIATION CONCURRENCE
CHÔMAGE CONSOMMATION FRONTALIER
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE
SÉCURISATION **DIRECCTE LORRAINE** DIALOGUE SOCIAL
GRANDE RÉGION INTERNATIONAL SANTÉ AU TRAVAIL
INNOVATION ENTREPRISES COMMERCE EXTÉRIEUR
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CONTRATS AIDÉS

www.lorraine.direccte.gouv.fr

DIRECCTE LORRAINE

SEVE Statistiques, Études, Veille et Évaluation
10 rue Mazagran - BP 10676
54063 Nancy
03 83 30 89 20